

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
MINISTRE DE L'INTERIEUR, SECURITE ET AFFAIRES COUTUMIERES
COMITE DE SUIVI DE LA REFORME DE LA POLICE
SECRETARIAT EXECUTIF



PLAN D'ACTION
QUINQUENNAL DE LA
REFORME DE LA POLICE
NATIONALE CONGOLAISE
2020-2024 (PAQ-2)

NOVEMBRE 2019



PLAN D'ACTION QUINQUENNAL DE LA REFORME DE LA POLICE 2020-2024 (PAQ-2)

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE

1. CONTEXTE GENERAL DE LA RDC
2. SITUATION INSTITUTIONNELLE DE LA POLICE NATIONALE CONGOLAISE
 - 2.1. Organisation mise en place
 - 2.2. Ressources humaines de la PNC
3. EVOLUTION DE LA REFORME ET RÉSULTATS ENREGISTRÉS 2010-2017
 - 3.1. Diagnostic de base en 2007 (GMRRR) et Stratégies à long terme 2010 -2025
 - 3.1.1. Origine et justification de la réforme, le GMRRR
 - 3.1.2. Constat du GMRRR et options fondamentales de la Police
 - 1) Caractéristiques de la police
 - 2) Recommandations
 - 3.1.3. Stratégies à long terme retenu 2010 - 2025
 - 3.2. Résultats enregistrés 2010 – 2017 avec l'appui des partenaires
 - 3.2.1. Tranches planifiées et périodes
 - 3.2.2. Réalisations enregistrées avec l'appui des partenaires
 - 3.2.2.1. Conceptualisation
 - 1) Cadre légal et réglementaire
 - 2) Cadre stratégique à long terme de la réforme de police
 - 3.2.2.2. Supervision de la mise en œuvre de la réforme au sein de la PNC
 - 3.2.2.3. Principaux résultats de la mise en œuvre
 - 1) Mise en œuvre et fonctionnement effectif de la nouvelle organisation de la police
 - 2) Expérimentation de la Police de proximité
 - 3) Formation des policiers
 - 4) Modernisation de la gestion des ressources humaines
 - 5) Infrastructure
 - 6) Recevabilité de la police
 - 7) Suivi et évaluation

- 3.2.3. Réalisations du PAQ-1/2012 – 2016 et recommandations principales
 - 3.2.3.1. Réalisations et recommandations (tableau)
 - 3.2.3.2. Appréciation globale

DEUXIEME PARTIE

- 4. PLAN D'ACTION QUINQUENNALE 2020-2023 (PAQ-2)
 - 4.1. Problèmes majeurs et défis actuels de la Réforme
 - 4.2. Stratégies principales, résultats, actions à mener 2020-2024/PAQ-2
 - 4.2.1. Stratégies principales, résultats et indicateurs /5ans (tableau synthèse)
 - 4.3. Matrice-cadre des résultats-Indicateurs (tableau matrice cadre des résultats du PAQ-2 / 2020-2024)
 - 4.4. Actions et Activités prioritaire du PAQ-2
- 5. ANALYSE DES RISQUES
- 6. ACTIONS PRIORITAIRES ET ACTIVITES A MENER SUR 5ANS (VOIR TABLEAU MATRICE CADRE DES RESULTATS)
- 7. RESSOURCES ET BUDGÉTISATION PAQ-2/2020-2024 (ANNEXE TABLEAU)

PREMIERE PARTIE

1. CONTEXTE GÉNÉRAL DE LA RDC

La République Démocratique du Congo/RDC, avec une population estimée à 77,3 millions d'habitants couvre une superficie de 2.345.095 Km², (dont 3,3% en eau), 80 millions d'hectares de terres arables, 145 millions d'hectares de forêts, un sous-sol très riche en ressources minérales. Elle jouit d'un important potentiel hydrique, soit 52% de ressources en eaux douce du continent africain, et énergétique de plus de 100.000MW, une climatologie favorable à l'agriculture et, dispose d'un important potentiel de croissance économique et de développement humain, qui jusque-là demeure sous-exploité.

Malgré les potentiels et les efforts entrepris entre 2002 et 2015, en dépit des progrès macroéconomiques qu'elle réalise, la RDC demeure encore classée parmi les pays les moins avancés. Les populations de la RDC sont parmi les plus pauvres de la planète, quoique l'incidence de la pauvreté ait baissé ces 15 dernières années passant de 80% en 1990, de 71,3% en 2005 à 63,4% en 2012 grâce à d'importantes réformes réalisées durant la décennie 2000 dans le cadre de la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

L'indice de développement humain (IDH) s'est amélioré et malgré les avancées observées au niveau des indicateurs sociaux (taux de malnutrition, taux de scolarisation en primaire et d'alphabétisation, taux de mortalité infantile,...), ces derniers demeurent à des niveaux très préoccupants pour le pays et des efforts considérables sont à fournir pour atteindre les cibles visées dans le cadre des Objectifs du Développement Durable et réduire la pauvreté d'ici 2050.

La planification du développement de la RDC a connu des épisodes marqués par 3 principales stratégies axées sur le Document de la Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP) depuis le début de la décennie 2000 :

- 1) DSRP-1, intérimaire de 2002-2005, visant « la restauration et la consolidation de la paix afin de normaliser la situation politico-sécuritaire » au sortir des conflits armés dans lesquels le pays fut plongé depuis 1998, prenant fin avec les Accords de Sun-City/RSA ;

- 2) DSCR-1, de 2006-2010, le Document de la Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté, visant « à consolider la stabilité politico-sécuritaire, la démocratie, la stabilité macroéconomique et la croissance pour accroître les opportunités socioéconomiques des congolais » ;

Il faut noter que, dans le cadre des Accords de Lusaka (1999) et de Sun-City (2002), l'Organisation des Nations Unies a envoyé en RDC, la force de maintien de la paix de l'ONU, la MONUC (Mission de l'organisation des Nations Unies au Congo) pour la paix et la protection des populations congolaises qui subissent, depuis 1998, les turbulences sécuritaires et économiques dues aux guerres et conflits armés récurrents. En tenant compte de nouveaux défis et de l'évolution de la situation sur terrain, la MONUC deviendra la MONUSCO (Mission des Nations Unies pour la Stabilisation du Congo) en 2010 pour appuyer la sécurité, la stabilisation et la reconstruction en RDC.

- 3) DSCR-2, visait à « faire de la croissance, de la création d'emplois et de la lutte contre les changements climatiques, les leviers d'une réduction sensible de la pauvreté ».

La RDC a veillé, durant ces dernières années, à tirer profit des opportunités offertes par les marchés mondiaux et impulser des transformations structurelles, politico-institutionnelles et sociales requises dans le respect des engagements auxquels le pays a souscrits, notamment les ODD, Objectifs de Développement Durable, l'Agenda 2063 de l'Union Africaine, la Conférence Internationale sur la Région des Grands Lacs (CIRGL) et les Accords d'Addis-Abeba (février 2013) La RDC cherche à mettre en valeur toutes ses ressources pour devenir une puissance régionale et un pays développé.

Durant ces périodes programmatiques, la RDC s'est doté d'une nouvelle Constitution (2006) et par conséquent d'une nouvelle architecture institutionnelle, caractérisée par la Décentralisation comme mode de gouvernance, afin de mieux conduire les politiques publiques, ... et fournir efficacement les services publics aux populations. Toutes les institutions et les fondamentaux légaux impulsés par la Constitution ont été envisagés afin de mettre sur pieds des – réformes initiées, poussées par les analyses et diagnostics établies durant ces périodes par les acteurs nationaux et internationaux au niveau provincial et central et par la société civile congolaise.

Depuis 2016, ayant souscrit aux ODD, la RDC définit son Plan National de Stratégies de Développement (PNSD) avec une vision à très long terme du Développement à l'horizon 2050 en fixant, pour l'action publique, sept (7) orientations stratégiques principales dans le cadre de la mise en œuvre du PNSD.

Les faiblesses de mobilisation des ressources tant au niveau pays qu'auprès des Partenaires internationaux, durant la période de 2002 à 2015, ont été aussi la conséquence de manque de coordination de l'action gouvernementale et l'absence d'un programme commun. C'est pourquoi le PNSD devient un Plan fédérateur des efforts du Gouvernement et des Partenaires pour le Développement durable de la RDC.

Le PNSD propose des séquences de planification d'actions à mener et des résultats à atteindre sur 5 ans, soit 2019 - 2023. Les perspectives nationales s'inscrivent donc dans la mise en œuvre du Plan Quinquennal du PNSD visant à booster la croissance inclusive, de créer des emplois et d'accélérer l'atteinte des ODD afin d'élever la RDC au statut de pays intermédiaire à l'horizon 2022 et de pays émergent en 2030.

La première (1^{ère}) Orientation du PNSD fixée, inscrit la Réforme de la Police dans les priorités de l'action gouvernementale, à savoir :
« Consolidation de la sécurité et de la démocratie pour des institutions fortes et stables et pour une meilleure gouvernance. A cet effet, le pays consolidera ses efforts pour affirmer l'autorité de l'Etat, renforcer la gouvernance tant politique qu'économique et améliorer l'efficacité des institutions publiques grâce à la mise en place d'une administration publique, d'une armée et d'une police efficace et dévouées ».

Dans ce processus de programmation, et dans le cadre budgétaire (à moyen terme), le Gouvernement de la RDC, fonde les dépenses publiques en prenant en compte l'une des priorités fixées : le basculement intégral du – budget des Moyens au – budget Programme – à partir de 2019. Le budget de l'Etat de l'exercice 2019 devra s'y conformer en suivant les « Directives spécifiques à la budgétisation en mode programme, en application des dispositions de la Loi des Finances Publiques (LOFIP) sur la mise en œuvre des **budgets-programmes axés sur les résultats**, à travers une nomenclature programmatique validée par l'ensemble des Ministères et institutions du pouvoir central. Cette nomenclature détermine les orientations du projet de Loi de finances de l'exercice 2019 (circulaire N°002/ME/MIN.BUDGET/2018 du 31 mai 2018 contenant les instructions

relatives à l'élaboration de la Loi de finances de l'exercice 2019). C'est cette circulaire guide l'élaboration des budgets à partir de 2019.

Le Plan d'Action Quinquennale 2019-2023/PAQ-2 de la « Réforme de la Police Nationale Congolaise », est un Programme du Ministère de l'Intérieur et Sécurité (MIS) et s'inscrit dans le cadre de la poursuite des réformes entreprises dans le cadre des engagements du pays. Le PAQ-2, tranche programmatique quinquennale, fait suite à celle de 2012-2016 (Loi N°13/034 du 24 décembre 2013 portant programmation de la mise en œuvre de la réforme de la Police Nationale Congolaise, pour la période de 2014 à 2017).

Les principales stratégies sectorielles des politiques publiques retenues pour la période 2019-2023 couvrent les secteurs prioritaires de la vie nationale dont les secteurs de la Police et de la Défense. Pour la Police, les stratégies principales, les résultats et les actions prioritaires sont fixés dans le présent PAQ-2 (2019-2023) et découlent des orientations définies par le Gouvernement à savoir :

- le renforcement de la qualité de sa prestation et l'équipement ;
- la réhabilitation des infrastructures nationales et provinciales ;
- le recrutement des policiers (et ipso facto leur formation).

2. SITUATION INSTITUTIONNELLE DE LA POLICE NATIONALE CONGOLAISE

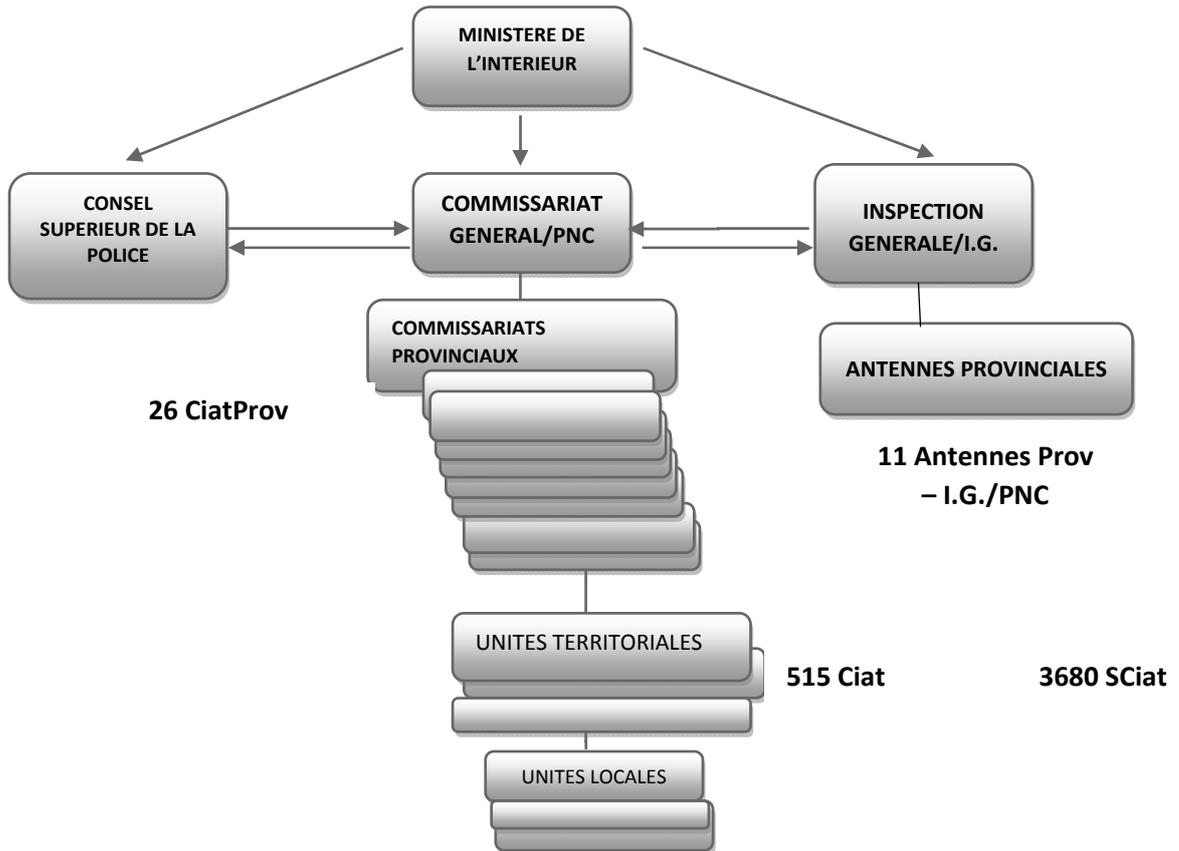
2.1. Organisation mise en place

Depuis 2011, avec la promulgation de Loi organique No 11/013 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement de la Police Nationale Congolaise, les nouvelles structures de la PNC sont mises en place en vue de **« doter la République Démocratique du Congo d'une Police républicaine, unifiée, efficace, civile, apolitique et professionnelle... »**. Cette loi a été suivie des textes d'application dont les décrets portant organisation et fonctionnement du Commissariat Général de la PNC, de l'IG/PNC et des CiatProv et UterLoc. Les nouvelles structures de la PNC sont :

- le Conseil Supérieur de la Police (CSP), organe consultatif ;
- le Commissariat Général (CiatGen), structure de commandement ;

- l'Inspection Générale (IG-PNC), structure de contrôle, d'audit, d'enquête et d'évaluation de la PNC ;
- les Commissariats Provinciaux (CiatProv), structures de commandement au niveau provincial ;
- les Unités Territoriales et Locales (UTerLoc).

ORGANISATION DE LA POLICE NATIONALE CONGOLAISE



*La PNC compte, actuellement, **26 Commissariats des Provinces (CiatProv)**, **515 Commissariats de police (Ciat)** et **3.680 Sous commissariats (SCiat)**.*

2.2. Les ressources humaines actuelles de la PNC :

- La Direction des Ressources Humaines (DRH) a enregistré des résultats satisfaisants dans l'amélioration, la modernisation de la gestion des ressources humaines de la PNC. Un fichier existe au niveau du Service Informatique/SI et exige d'être actualisé. Insuffisants, par rapport à l'étendue du territoire national et par rapport à la norme (soit 1 policier pour 360 habitants), les effectifs se présentent comme suit :
 - **147.182 Policiers** contrôlés bio-métriquement, dont, environ 12.000 femmes ;
- Parmi eux, 12.499 Policiers en âge de retraite.
- **Considérant la norme théorique d'1 policier pour 360 habitants (1/360hab), la police devrait compter 200.000 policiers actifs maintenant.**
- **Suivant les répartitions territoriales sur l'étendue de la RDC, la projection souhaitée est de 190.000 policiers, selon la répartition présentée dans le tableau ci-dessous :**

TABLEAU RECAPUTILATIF DES EFFECTIFS PREVISIONNELS DISTRICTS, CIATS ET CIATS PROVINCIAUX

Série	Province	CiatUrb/Ter		Commissariat		SOUS-COMMISSARIAT	Effectif	TOTAL	TOTAL Ipr
		Nombre	Effectif	Nombre	Effectif	Nombre			
1	Bas-UELE	2	1174	8	808	48	1776	3758	6057
2	Equateur	2	1174	10	1010	60	2220	4404	6703
3	HAUT KATANGA	3	1761	17	1717	102	3774	7252	9551
4	HAUT LOMAMI	2	1174	7	707	42	1554	3435	5734
5	HAUT UELE	2	1174	8	808	48	1776	3758	6057
6	ITURI	2	1174	8	808	48	1776	3758	6057
7	KASAI	3	1761	11	1111	66	2442	5314	7613
8	KASAI Oriental	2	1174	10	1010	60	2220	4404	6703
9	KONGO CENTRAL	5	2935	21	2121	126	4662	9718	12017
10	KWANGO	2	1174	7	707	42	1554	3435	5734
11	KWILU	3	1761	12	1212	72	2664	5637	7936
12	LOMAMI	3	1761	9	909	54	1998	4668	6967
13	LUALABA	2	1174	7	707	42	1554	3435	5734
14	KASAI CENTRAL	2	1174	10	1010	60	2220	4404	6703
15	MAINDOMBE	3	1761	11	1111	66	2442	5314	7613
16	MANIEMA	3	1761	10	1010	60	2220	4991	7290
17	MONGALA	2	1174	5	505	30	1110	2789	5088
18	NORD KIVU	4	2348	15	1515	90	3330	7193	9492
19	NORD UBANGI	2	1174	7	707	42	1554	3435	5734
20	SANKURU	2	1174	7	707	42	1554	3435	5734
21	SUD KIVU	3	1761	11	1111	66	2442	5314	7613
22	SUD UBANGI	3	1761	8	808	48	1776	4345	6644
23	TANGANICA	2	1174	8	808	48	1776	3758	6057
24	TSHOPO	3	1761	13	1313	78	2886	5960	8259
25	TSHUAPA	2	1174	8	808	48	1776	3758	6057
26	KINSHASA	7	2348	32	3232	192	7104	12684	14983
		81	39916	280	28280	1680	62160	130356	190130

3. EVOLUTION DE LA REFORME ET RÉSULTATS ENREGISTRÉS DE 2010 A 2017

3.1. DIAGNOSTIC DE BASE EN 2007 ET STRATEGIES A LONG TERME 2010-2025

3.1.1. Origine et justification de la Réforme, le GMRRR

L'idée de la réforme de la PNC part des travaux du « **Groupe Mixte de Réflexion sur la Réforme et la Réorganisation de la police** » (GMRRR), de 2007, qui, au bout de six mois, ont dressé un état des lieux et établi un diagnostic exhaustif négatif de la PNC : **une police atypique et non professionnelle**. Le GMRRR a émis des recommandations au Gouvernement pour réformer et réorganiser la PNC en définissant la nature de la future Police Nationale de la RDC et en proposant un avant-projet de Loi Organique qui remplacerait le Décret-Loi n°002/2002 du 26 janvier 2002 qui régissait la Police d'alors.

En novembre 2005, faisant suite au séminaire sur la modernisation de la Police Nationale Congolaise tenu en août 2004, et dans le but de moderniser la PNC à l'instar des polices d'autres pays démocratiques du monde, le Gouvernement, par le biais du Ministère de l'Intérieur, Décentralisation et Sécurité, avait mis en place le GMRRR, constitué aussi bien d'experts congolais qu'internationaux, avec pour mission de :

- Procéder à l'état des lieux de l'actuelle PNC ;
- Formuler des recommandations pour la future PNC dans le respect de la constitution ;
- Rédiger un avant-projet de loi organique portant organisation et fonctionnement de la future PNC.

En avril 2007, le séminaire national de lancement de la Réforme de la Police tenu à Mbudi, dans la ville de Kinshasa, a enrichi et validé le Rapport du GMRRR et dégagé une « vision consensuelle et congolaise de la nouvelle Police Nationale Congolaise » qui sera, par la suite, coulée dans la Loi Organique (LO) n°11/013 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement de la Police Nationale Congolaise/PNC. La Loi Organique a été donc élaborée en adéquation avec la Constitution de la RDC du 18 février 2006 qui en son article 182, confie à la PNC, la mission de la sécurité publique, de la sécurité des personnes et de leurs biens, du maintien et du rétablissement de l'ordre public ainsi que de la protection rapprochée des hautes autorités.

3.1.2. CONSTATS DU GMRRR ET OPTIONS FONDAMENTALES DE LA REFORME DE LA POLICE

1) CARACTERISTIQUES DE LA POLICE

Il ressort des conclusions des travaux du GMRRR (Rapport) que « la PNC présentait les caractéristiques suivantes :

- Une police organisée sous le modèle militaire, placée sous le contrôle ambigu de l'armée, avec des appellations et grades de celle-ci ;
- Une police d'origine disparate aux ressources humaines mal connues, de formation inégale et insuffisante voire inexistante, vieillissantes, parfois inaptes au service ;
- Aux mauvaises conditions de vie et de travail des Hommes et des Femmes qui la composent (manque de salaire, de protection sociale, de soins de santé, de statut, de garanties de carrière) ;
- Souvent démunie de tout moyen d'exécution du service, mal rémunéré, non contrôlé ni valablement commandé sur le terrain, la police se livre trop souvent aux abus et tracasseries sur la population ;
- Emploi des policiers aux missions non prévus (gardiennage payant) ;
- Absence de recrutement organisé, ni de système d'appréciation ou de cotation du personnel, ni de critères utilisables pour l'avancement en grades ;
- Seule la Loi n° 081 / 003 du 17 Juillet 1981, portant statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat était applicable aux policiers, comme à tous les fonctionnaires.
- Désorganisation du système de formation : la formation, qu'elle soit initiale, continue, individuelle, collective de perfectionnement ou de spécialisation (interrompue depuis plus d'une décennie), sans plan de formation, ni de prévisions qui pourrait répondre à la nécessité et aux besoins en formation ;
- Désorganisation des structures de commandement et de gestion (de matériels et des finances, notamment) ;
- Absence d'autonomie administrative et budgétaire comme le prévoyait pourtant le Décret-loi n° 002 / 2002 et ses actes administratifs, dépendant trop étroitement de l'état-major particulier du Président de la République.
- Existence d'une Police Judiciaires des parquets, placés sous l'autorité directe des procureurs généraux, privant ainsi la Police d'une bonne partie de ses moyens d'action, ne favorisant pas la coordination des actions

judiciaires et pénales au niveau national, mais aussi n'ayant aucun lien organique et fonctionnel avec la PNC(ne bénéficiant pas des informations de cette dernière), et sa coopération avec Interpol est plus que limitée.

- Inexistence de plan d'acquisition et de dotation d'équipements, très faible dotation de la Police et équipements pour l'accomplissement de ses missions ;
- Manque de moyens de toutes sortes et notamment de locaux de service, de logement, de matériels d'exécution du service, d'équipements de transport, de communications, de logistique et de santé ».

2) RECOMMANDATIONS

Au regard des constats et conclusions ci-haut décrits, les travaux du GMRRR ont abouti notamment aux recommandations suivantes :

- Conformément aux prescrits de la constitution (art 182 à 186) et du Décret-loi n° 002 (art 5 et 6), la police devrait demeurer apolitique, soumise à l'autorité civile, nul ne peut la détourner à des fins personnelles, elle est au service de la nation et du peuple congolais.
- Ses fondements sont donc de nature à assurer la sécurité des personnes et des biens dans le respect des principes démocratiques et des droits de l'homme
- Améliorer les conditions de vie et de travail du personnel de la Police Nationale.
- Définir un cadre juridique qui prend en compte la spécificité du métier de policier : Loi Organique, statut du personnel de carrière de la PNC, textes réglementaires applicables aux policiers.
- Appliquer dans le recrutement, la formation, la gestion du personnel des exigences de transparence et d'équité ;
- Effectuer le reclassement catégoriel des effectifs, afin de mettre la bonne personne à la bonne place, revalorisant ainsi la chaîne hiérarchique ;
- Procéder à une bonne répartition géographique des unités et services de la Police Nationale tenant compte de la nouvelle organisation administrative du pays ;
- Assurer une dotation progressive des moyens nécessaires à une correcte exécution des missions de police dans le court, moyen et long terme ;
- Créer une structure de suivi de la réforme de la Police Nationale pour garantir la mise en œuvre des recommandations ci-dessus.
- Etc.

En plus de ces recommandations, il avait aussi été envisagé :

- 1) la création d'un Secrétariat Général de la PNC au sein du Ministère des Affaires Intérieures comme structure administrative pour le traitement des problèmes des membres de la PNC ;
- 2) la présence d'un représentant de la PNC au niveau de l'Etat-major particulier de la Présidence de la République.

« Pour mettre en œuvre ces recommandations, le GMRRR a proposé un plan d'action prévoyant des mesures à court terme, moyen terme et long terme, comme suit :

A Court terme :

- ✓ Définition d'un cadre légal et réglementaire de la réforme,
- ✓ La création de l'Inspection Générale de la Police chargée d'audit, de contrôle et d'inspection de la Police Nationale,
- ✓ Un recensement qualitatif, quantitatif, rigoureux et informatisé pour constituer une banque de données fiables,
- ✓ Le paiement effectif de salaires décents et réguliers,
- ✓ L'élaboration et l'adoption du statut particulier du policier de carrière,
- ✓ L'amélioration du caractère professionnel de la police : programmes de formation par catégorie et spécialité, acquisition des infrastructures, des matériels et équipements nécessaires (armes et munitions, charroi automobile, bureautique, transmissions,...)
- ✓ L'amendement de l'article 156 de la Constitution en vue de soustraire le policier de la compétence des juridictions militaires.

A moyen terme :

- ✓ Mettre en place un système de gestion informatisée du personnel pour le suivi de la carrière du policier.
- ✓ Planifier le recrutement au sein de la Police Nationale en vue du renforcement et du rajeunissement des effectifs conformément à la Loi Organique et ses textes d'application, - Organiser les différentes formations initiales, continues et spécialisées soit dans les écoles nationales de police existantes, soit à l'étranger.
- ✓ Etc.

A long terme

- ✓ Consolider toutes les mesures et dispositions prévues par la Loi Organique ainsi que par les textes d'application quant à l'organisation et au fonctionnement d'une police civile, républicaine, moderne, respectueuse des droits et libertés individuels et au service de la Nation ».

Notons que le rapport du GMRRR avait fait l'objet des enrichissements de la police avant d'être validé, au cours du séminaire de Mbudi en 2007, par toutes les parties prenantes dont la société civile qui avait proposé la vision de la nouvelle police à savoir une « **Police service public, apolitique, accessible, à l'écoute de la population, respectueux des droits humains** ».

3.1.3. Stratégie à long terme retenue (2010- 2025)

A l'issue de l'atelier de validation des conclusions de l'analyse de situation de la Police présentée par le GMRRR, le cadre stratégique à long terme de la Réforme a été retenu pour conduire le processus de la réforme.

*Ce cadre stratégique de la réforme de la Police Nationale Congolaise pour une période de **15 ans**, allant de 2010 à 2025, comprend **19 objectifs stratégiques** qui sont :*

- 1) *Les rapports entre la police et les autres acteurs de la sécurité ainsi que les autres autorités administratives sont clairement établis ;*
- 2) *La police gère son personnel ;*
- 3) *Un système de contrôle budgétaire fonctionne ;*
- 4) *Les services de police sont répartis sur l'ensemble du territoire selon une stratégie clairement définie ;*
- 5) *Une organisation fonctionnelle est mise en œuvre ;*
- 6) *Un système informatisé de traitement, de stockage et de partage des informations est fonctionnel ;*
- 7) *La rémunération des agents est satisfaisante et régulièrement versée ;*
- 8) *La police exerce ses fonctions dans le respect de ses missions ;*
- 9) *La police interagit effectivement avec les autres services aux frontières ;*
- 10) *Un système de contrôle est appliqué ;*
- 11) *La police dispose d'une logistique appropriée ;*
- 12) *Un système de transmission est opérationnel ;*
- 13) *Le personnel de la police s'acquitte de ses missions avec compétence et professionnalisme ;*
- 14) *Les conditions de travail permettent aux policiers de remplir leurs missions ;*
- 15) *Les policiers vivent au sein de la population ;*
- 16) *Le cadre législatif et réglementaire de la nouvelle police est appliqué ;*
- 17) *La nouvelle réglementation sur la détention et le port des armes est appliquée ;*
- 18) *La communication interne et externe est effective et*
- 19) *La confiance entre la population et la police est rétablie.*

Pour sa mise en œuvre, des plans d'action ont été élaborés. Le 1^{er}, dénommé «Plan d'action triennal »(PAT), couvrait une période de trois ans (2010-2012) et le deuxième, appelé «Plan d'Action Quinquennal» (PAQ-1) budgétisé, de 2012 à 2016. Cette dernière sera approuvée par le Gouvernement et sa loi de programmation fût promulguée par le Président de la République.

3.2. RESULTATS ENREGISTRES 2010-2017 AVEC L'APPUI DES PARTENAIRES

3.2.1. Tranches planifiées et périodes

Comme souligné plus haut, des décisions ont été prises lors de l'atelier des Parties prenantes de la Réforme en 2007, comprenant la validation des analyses, conclusions et recommandations du GMRRR.

- 1)** Des structures devant conduire le processus de la Réforme impliquant la participation permanente des Parties Prenantes ont été mises en place :
 - le Comité de Suivi de la Réforme de la Police, le CSRP, en sigle et son Secrétariat Exécutif, le SE/CSRP, créé en 2007 pour conduire la planification effective, la coordination et le suivi du processus de la réforme ;
 - la Cellule Réforme de la Police, C.R.P. en sigle, créé en 2012, pour appuyer la réalisation effective des projets relatifs à la réforme de la Police, notamment ceux du Cadre stratégique à long terme et des Plans d'Action, en étroite liaison avec le Secrétariat Exécutif du Comité de Suivi de la Réforme de la Police Nationale Congolaise, et les Partenaires Techniques et Financiers.

La période allant de 2007 à 2010, a permis de préparer la Loi Organique, servant de base institutionnel de la Réforme de la Police.

- 2)** Tranches programmatiques/Plans d'actions **2010 à 2017** et Partenaires d'appui.

Le suivi-évaluation de la mise en œuvre de la réforme de la Police Nationale Congolaise (PNC) est effectué à deux niveaux, celui des projets qui sont en cours de mise en œuvre et celui de l'avancement global de la réforme. Ce deuxième niveau permet aux parties prenantes de se rendre progressivement compte de la progression de la mise en œuvre par rapport

au cadre stratégique à long terme (CSLT 2010/2025) qui est la base des plans d'action suivants :

- ✓ Le plan d'action triennal (**PAT 2010-2012**), plan marquant le démarrage des activités de la mise en œuvre de la réforme ;
- ✓ Le plan d'action triennal actualisé (**PATA-2011**) qui a tenu compte des dispositions pertinentes de la loi organique No 11/013 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement de la Police Nationale Congolaise et des projets de la réforme en cours de réalisation avec l'appui des partenaires ;
- ✓ Le plan d'action quinquennal budgétisé (**PAQ-I : 2012-2016**) qui a mis à la disposition des acteurs nationaux et internationaux un cadre de référence d'actions à mener pendant 5 ans et servi de base à l'élaboration de la **Loi n°13/034 du 24 décembre 2013 portant programmation de la mise en œuvre de la réforme de la Police Nationale Congolaise, pour la période de 2014 à 2017.**

Parvenu à son terme, et face à la nécessité d'aboutir à des conclusions pertinentes qui serviront de base à la définition des jalons du PAQ2 (2019–2023), le PAQ1 budgétisé (2012/2016) a fait l'objet, d'avril à juin 2016, d'une évaluation menée par le SE/CSRP. Cette évaluation a connu la participation de toutes les parties prenantes de la réforme, y compris les Partenaires Techniques et Financiers ayant appuyé des projets et activités liés à la réforme durant la période de 2010 à 2017. Il s'agit des parties prenantes suivantes : PNC (COMGEN, IG, CSP), la SOCIETE CIVILE, MONUSCO, PNUD, JICA, Ambassades des USA et de la France, GIZ, PARP II de l'Union Européenne, DFID, OIM, SCG, etc....

Des échanges et analyses ont eu lieu entre ces différentes parties prenantes. Elle a permis à Son Excellence Monsieur le Président du CSRP, Vice Premier Ministre, Ministre de l'Intérieur et Sécurité (VPM/MIS), de s'informer sur les acquis, les défis, les contraintes et les perspectives du processus de cette réforme. Fort de ces informations, il aura à mener un plaidoyer auprès du Gouvernement pour que soit promulguée et appliquée la prochaine loi de programmation de la mise en œuvre de la réforme de la Police Nationale, pour la période de **2020 à 2024, le PAQ-2.**

Il faut considérer le fait que la loi n°13/034 du 24 décembre 2013 portant programmation de la mise en œuvre de la réforme de la Police Nationale Congolaise, a étalé la budgétisation du PAQ1 jusqu'à l'année **2017**.

3.2.2. Réalisations enregistrées de 2010 à 2017 avec l'appui des Partenaires

Le processus de la réforme évolue à travers trois grandes phases, à savoir :

- la conceptualisation par le Secrétariat Exécutif du CSRP (SE/CSRP) ;
- la supervision de la mise en œuvre de la Réforme au sein de la PNC avec l'accompagnement de la Cellule Réforme de la Police (C.R.P.) ;
- le suivi et évaluation par le SE/CSRP.

3.2.2.1. La conceptualisation

La phase de conceptualisation a produit le cadre légal de la PNC et le cadre stratégique à long terme de la réforme avec ses différents plans opérationnels.

1) Cadre légal et réglementaire.

A ce jour, trois lois ont été élaborées par le SE/CSRP et promulguées par le Chef de l'Etat à savoir : Loi organique n°11/013 du 11 août 2011 portant organisation et fonctionnement de la PNC, Loi n°13/013 du 1er juin 2013 portant statut du personnel de carrière de la PNC et Loi N°13/033 du 24 décembre 2013 portant programmation de la réforme de la PNC, pour la période de 2014-2017. Elles servent de base à l'élaboration, en cours, des textes d'application y relatives.

S'agissant de ces derniers, dix décrets ont déjà été signés entre 2013 et 2015. Parmi ces décrets figurent notamment, les décrets déterminant l'organisation et le fonctionnement du Conseil Supérieur de la Police, du Commissariat Général de la PNC, de l'Inspection générale de la Police Nationale Congolaise, de la Direction Générale d'Ecoles et Formation de la Police Nationale Congolaise, des commissariats Provinciaux de la Police Nationale Congolaise et des Unités Territoriales et Locales de la Police Nationale Congolaise, ainsi que celui portant création, organisation et

fonctionnement des Conseils Locaux pour la Sécurité de Proximité. Le décret portant mesures d'exécution du regroupement de la Police Judiciaire des Parquets et du Bureau Central National-Interpol au sein de la Police Nationale Congolaise, et celui portant Code de Déontologie du policier de la Police Nationale Congolaise.

D'autres projets de décrets sont transmis pour examen à la commission interministérielle tandis que des projets d'arrêtés sont soumis à la signature du VPM/MIS, et d'autres encore sont en élaboration au SE/CSRP.

Parmi les textes envoyés depuis 2014 au VPM/MININTERSEC pour leur adoption en Commission Interministérielle en charge de l'examen des textes législatifs et règlementaires figurent les projets de décrets ci-après :

- (1) le projet de décret fixant les conditions et modes d'exercice de différentes missions de la PNC ;
- (2) le projet de décret fixant les modalités de l'exercice de l'action des autorités administratives responsables du maintien et du rétablissement de l'ordre public à l'égard de la Police nationale ;
- (3) le projet de décret fixant les conditions et les modalités relatives à l'intervention conjointe des unités des Forces armées avec la Police nationale dans les opérations de rétablissement de l'ordre public et celles relatives au retrait de la Police Nationale Congolaise au profit des Forces armées en cas d'insurrection armée. La signature, encore attendue, de ces 3 décrets revêt un caractère urgent car ils sont nécessaires pour la sécurisation du processus électoral qui pointe à l'horizon.

L'application des lois promulguées et des textes d'application déjà pris, en plus de ceux qui seront signés ultérieurement, contribuera grandement à la consolidation du fonctionnement global de la nouvelle organisation de la police qui est mise en place et des structures du Commissariat général de la Police nationale en particulier. Elle permettra en outre l'amélioration des conditions sociales et professionnelles des policiers.

2) Cadre stratégique à long terme de la réforme de police

Ce cadre stratégique comprend 19 objectifs stratégiques (cités plus haut) à mettre en œuvre sur une échéance de quinze ans. Pour sa mise en œuvre, des plans d'action périodiques à court et moyen terme en ont été

élaborés. Il s'agit notamment du plan d'action triennal 2010-2012 et du plan d'action quinquennal budgétisé (PAQ-1 : 2012-2016). Ce dernier a été approuvé par le Gouvernement, constituant pour les acteurs nationaux et internationaux un cadre de référence pour les actions menées sur la période. Et il a servi de base à l'élaboration de la Loi de Programmation (2014-2017) portant sur les dépenses d'investissement et de fonctionnement de la réforme de la police.

3.2.2.2. Supervision de la mise en œuvre de la réforme au sein de la PNC

Pour permettre la réalisation progressive des objectifs du cadre stratégique de la réforme et faciliter l'implantation de la réforme au sein des directions et services du Commissariat Général, le VPM/Ministre de l'Intérieur et Sécurité a signé l'arrêté n°25/MININTERSECDAC /034/2012 du 03/11/2012 créant une cellule technique d'appui à la réforme de la PNC appelée « Cellule Réforme de la police », CRP en sigle.

Ensuite, des Points Focaux - Réforme sont désignés et formés depuis 2015 pour favoriser l'appropriation et la mise en œuvre de la Réforme de la police au sein des Commissariats provinciaux. Six provinces (Kongo-Central, Kwilu, Tshopo, Ituri, Nord-Kivu, Sud-Kivu) en sont aujourd'hui couverts grâce à l'appui de la coopération allemande (GIZ). Il en sera de même dans les autres provinces. Ces points focaux sont désignés parmi les adjoints des commissaires provinciaux.

A ce jour, les actions et projets planifiés sont réalisés et en cours de réalisation sous l'accompagnement de la C.R.P., chargée de la supervision de la mise en œuvre au sein du Commissariat Général.

3.2.2.3. Principaux résultats de la mise en œuvre de la réforme de la police

Ces résultats s'étalent sur les aspects suivants :

- ✓ Mise en place et fonctionnement effectifs de la nouvelle organisation de la police ;
- ✓ Expérimentation de la police de proximité (PdP) ;
- ✓ Formation des policiers ;

- ✓ Modernisation de la gestion des ressources humaines ;
- ✓ Infrastructures, et
- ✓ Rédevabilité de la police.

La Loi de programmation de la réforme de la police, pour 2014-2017, n'a pas été suffisamment exécutée (faible financement du Gouvernement). Les différents projets ont été en grande partie réalisés avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers, suivant leurs domaines d'intervention.

1) Mise en place et fonctionnement effectif de la nouvelle organisation de la police.

Grâce à l'application de la Loi organique PNC, la nouvelle organisation de la police mise en place, est opérationnelle à travers les structures suivantes : le Conseil Supérieur de la Police (organe consultatif), le Commissariat Général de Police (structure de commandement), et l'Inspection générale de la Police Nationale Congolaise (structure de contrôle, d'audit, d'enquête et d'évaluation de la police nationale), les Commissariats provinciaux et les Unités territoriales et locales.

- Le regroupement et le fonctionnement de l'ex-Police Judiciaire des Parquets au sein de la PNC sont effectifs et une formation initiale accélérée a été organisée en 2015 à Kasangulu pour les cadres (2 promotions) et pour les nouvelles unités, sans matricules.
- Ses animateurs intégrés à la PNC sont nommés au niveau des cadres de commandement, de conception et de direction, et attendent d'être nommés aux grades de police correspondant à leurs fonctions. Son personnel d'encadrement ou de collaboration et d'exécution n'est pas encore mis en place de manière formelle. Dans les provinces, un renforcement des capacités a été organisé pour les OPJ.

2) Expérimentation de la police de proximité (PdP)

- Expérimentation réussie du nouveau mode de fonctionnement de la Police basé sur les six principes de la PdP, à savoir : 3P (proximité, prévention, partenariat) et 3R (résolution des problèmes, respect des droits de l'homme et redevabilité), dans 5 villes pilotes : à Matadi

(KONGO CENTRAL), à Kananga (KASAÏ-CENTRAL), à Bukavu (SUD-KIVU), à Bunia (ITURI), et à Kinshasa (commune de Kinshasa).

- Extension à Lubumbashi / Haut-Katanga et à Mbuji-Mayi/ KASAÏ-ORIENTAL.
- 15 Ciat de police dans ces sites pilotes ont appliqué les principes de la PdP grâce au soutien des partenaires (Matadi : 3 Ciat, Kananga : 5 Ciat, Bukavu : 3 Ciat, Bunia : 1 Ciat, Kinshasa : 1 Ciat, Lubumbashi : 1 Ciat, Mbuji-Mayi : 1 Ciat)
NB : Pour Matadi, Kananga, Bukavu et Bunia, il faut comprendre par Ciat, le Ciat lui-même autour duquel gravitent 4 SCiat ;
- Des policiers formés en PdP déployés dans les 7 villes à travers 15 Commissariats de police dont 8 commissariatset 33 Sous-Commissariats de police construits et équipés ;
- Installation et fonctionnement des cadres de concertation (CLSP et FQ) dans les Villes-chefs-lieux des Provinces pilotes.

Pendant l'expérimentation, la population attirée par le changement de comportement des policiers formés, a collaboré avec la police dans la recherche d'une sécurité durable en participant activement dans les forums de quartiers et les Conseils Locaux pour la Sécurité de Proximité (CLSP) et autres dynamiques communautaires. Dans les Villes pilotes, l'enseignement primaire et secondaire a intégré la formation dans la PdP dans son programme de civisme.

3) Formation des policiers

La formation est un volet capital de la réforme. C'est par elle, en effet, que commencent la professionnalisation et le changement des mentalités et de comportements. La Loi organique PNC accorde une grande importance à la formation des policiers en érigeant une Direction générale des écoles et formations (DGEF) qu'elle a rattachée directement au Commissaire Général PNC.

La DGEF est opérationnelle, l'architecture de la formation est élaborée, les blocs-programmes et les modules de formation des agents et des commissaires sont disponibles. Les blocs programmes et les modules de formation pour les brigadiers, les sous-commissaires de police et les commissaires supérieurs sont en cours d'élaboration. La formation à l'académie de Police dans les installations de la DGEF est à sa deuxième promotion, en attendant l'achèvement des constructions en cours sur le site de Kimpoko/N'Sele.

Dans l'ensemble, depuis 2011, **3.703 policiers et cadres sont formés en PdP** et peuvent contribuer à l'essaimage du nouveau mode de fonctionnement de la police à travers le territoire national.

Il y a cependant lieu de déplorer que la formation professionnelle ne soit pas encore organisée de façon traditionnelle et que la construction et la réhabilitation de certaines écoles de police ne soient pas encore réalisées, faute de moyens financiers, matériels et logistiques. Certes, quelques formations ponctuelles sont organisées avec l'appui des partenaires.

4) Modernisation de la gestion des ressources humaines

L'opération collecte des données personnelles, quantitatives, qualitatives et biométriques des policiers réalisée sur l'ensemble du pays en 2011, 2013 et 2015, a été une première étape du projet Modernisation de la gestion des ressources humaines. Elle a permis à la PNC de connaître ses effectifs et de délivrer des cartes de service protégées à ses policiers.

Une base des données des ressources humaines est installée et fonctionne à la Direction des Ressources Humaines du CiatGen PNC. Elle permet de gérer la carrière du policier (recrutement, formation, rémunération décente, affectation, avancements, promotions, après carrière) en vue de l'amélioration des services rendus par la police et la sécurisation de la carrière au sein de la PNC.

Le recrutement progressif autorisé par le Gouvernement de la République permettra à terme le rajeunissement des effectifs.

Quant à la rémunération du personnel, la bancarisation a rendu régulière, la paie de la prime. Cependant, cette rémunération n'est pas encore conforme aux statuts du policier faute des textes d'application du statut du policier (certains sont transmis et d'autres en cours d'élaboration). Et malheureusement aussi, certains sites sont encore très éloignés des points de perception, et là où c'est disponible, la lenteur dans le traitement paralyse le travail.

Les efforts sont en cours pour la mise en place d'un mécanisme de dégageant du personnel, d'une politique de recrutement conformément au statut du policier.

5) Infrastructures

Des efforts considérables sont consentis pour doter la police d'infrastructures modernes pour améliorer le cadre de travail des policiers. Environ 79 bâtiments sont construits ou aménagés et équipés à travers la République entre 2012 et 2016. Il s'agit des bâtiments administratifs du CiatGen, du C3C national, du

Département de la protection de l'enfant et de la prévention des violences sexuelles (PEPVS), des Ciat provinciaux (dans 5 provinces), des Ciat Urbains de trois provinces d'expérimentation PdP, des Ciat et des S/Ciat de police dans les provinces pilotes et d'extension de la PdP, des escadrons PEPVS dans 11 anciennes provinces, des antennes IG/PNC (notamment à Bukavu et à Kananga), des 3 garages provinciaux dans les chefs-lieux de provinces pilotes (Kongo-central, Kasai central, Sud-Kivu).

La construction de la première phase de l'académie de police est en cours de finition grâce au financement de l'Union Européenne. Sa réception provisoire pourrait intervenir en octobre 2018. Le Gouvernement a octroyé pour cette implantation un site de 30 hectares dont il a pris en charge les travaux de viabilisation (eau, électricité, route).

Nonobstant cet important résultat, les besoins de la PNC en infrastructures, en équipements et maintenance restent encore de taille.

6) Rédevabilité de la police

La réforme met l'accent sur le contrôle démocratique en vue de rendre l'institution redevable aussi bien envers l'Etat qu'envers les citoyens. Désormais, la police rendra compte de sa gestion au niveau interne et externe.

S'agissant du contrôle interne au niveau du Commissariat Général, les avancées suivantes sont épinglées :

- La transparence dans l'élaboration et la communication du budget annuel et de ses rubriques à toutes les provinces ;
- Certaines unités commencent à rendre compte de la gestion des fonds reçus à la DBF qui produit le rapport sur base des justificatifs des opérations réalisées. Le Département d'Audit interne de la DBF est mis en place. Et ce résultat sera renforcé grâce à la vulgarisation des textes légaux, réglementaires et des procédures d'exécution des dépenses publiques à tous les niveaux de la PNC.

Cependant, pour plus de respect des rubriques budgétaires par les commandants d'unités, le renforcement de leurs capacités en gestion sera assuré par la DGEF.

S'agissant du contrôle externe du Commissariat Général PNC, l'Inspection Générale (IG) de la PNC, relevant du Ministère de l'Intérieur et Sécurité, est opérationnelle et a déjà déployé ses 11 antennes dans les anciennes provinces

où elles sont opérationnelles. Elle projette de les étendre dans les nouvelles provinces. L'IG/PNC effectue des missions de contrôle au sein de la police.

Un bureau d'enregistrement des informations relatives aux abus commis par les policiers est créé au niveau central à travers une structure de gestion des plaintes (cellule des plaintes) opérationnelle tant au niveau central que dans les 11 anciennes provinces. Le numéro vert 114 est opérationnel au sein de l'IG/PNC. Les Conseils Locaux pour la Sécurité de Proximité (CLSP) sont opérationnels dans les chefs – lieux des provinces où la PdP est mise en œuvre, établissant le partenariat et le dialogue entre la police et la population.

7) SUIVI ET EVALUATION

Pendant que le Commissariat général met en œuvre les projets de la réforme, le SE/CSRP en assure le suivi et l'évaluation et formule des ajustements nécessaires à l'atteinte des objectifs fixés. Les différents rapports y relatifs sont partagés avec toutes les parties prenantes impliquées. Parmi les projets ou interventions qui ont fait l'objet du suivi et de l'évaluation par le SE/CSRP, nous pouvons citer : la collecte des données biométriques des policiers, la remise des cartes sécurisées aux policiers, le regroupement de la police judiciaire des parquets et du BCN-Interpol au sein de la PNC, la mise en œuvre de la police de proximité dans les provinces pilotes, l'organisation et le fonctionnement des structures du Commissariat général de la Police,... Le SE/CSRP projette d'assurer le suivi et l'évaluation de plusieurs activités, dont la formation au sein de la PNC, l'organisation et le fonctionnement des Commissariats provinciaux et Unités territoriales et locales, ... mais aussi d'étudier les situations de sécurité qui serviraient de base de monitoring et d'évaluation des résultats atteints.

3.2.3. Réalisations du Plan d'Action Quinquennal 2012-2016(PAQ1) et recommandations principales

Pour mettre en œuvre le cadre stratégique à long terme de la Police, un premier plan d'action quinquennal avait été élaboré qui constituait un cadre de référence d'actions à mener par les acteurs nationaux et internationaux pour la période de 2012 à 2016. Ce plan comprenait cinq axes (5) à savoir : l'axe Mise œuvre, l'axe Opérationnel, l'axe Formation, l'axe Appui et gestion et l'axe Rédevabilité.

A l'échéance de la période de ce Plan quinquennal, une évaluation participative a été faite par l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre de ce plan. Il ressort de cette évaluation les résultats suivants pour les cinq axes (voir tableau ci-dessous) :

3.2.3.1. Réalisations du PAQ-1 (2012-2016) et recommandations

N.B. : Le PAQ-1, a été axé sur les objectifs et les moyens

AXES	REALISATIONS par % aux objectifs	RECOMMANDATIONS (A PRENDRE EN COMPTE DANS LE PAQII)
A. MISE EN OEUVRE	- Les structures de mise en œuvre de la Réforme sont installées au sein du Commissariat Général de la PNC et fonctionnent : la Cellule Réforme de la Police (CRP) et ses CAMO ;	- Appuyer le fonctionnement optimal des structures de mise en œuvre, en étroite synergie avec les structures pérennes de la PNC et avec le CSRP. - Poursuivre la mise en place des CAMO et redynamiser celles non opérationnelles ;
	- Les points focaux réforme sont formés et installés dans au moins quatre ex provinces à savoir Kongo central, Sud Kivu et Nord Kivu, Kwilu, Tshopo, Ituri.	- Poursuivre l'installation des points focaux au sein des Commissariats Provinciaux de la PNC (PFR) - Appuyer le fonctionnement des PFR en provinces (communication avec la CRP).
	- les capacités des membres des structures de mise en œuvre sont renforcées.	Poursuivre le renforcement des capacités des membres des structures de mise en œuvre
	- le Secrétariat Exécutif du CSRP est appuyé dans l'exécution de ses missions	Poursuivre l'appui pour les besoins identifiés
	- les textes d'application de la Loi Organique et du statut des policiers sont élaborés	Poursuivre l'élaboration des textes d'application de la Loi Organique et du statut des policiers
B. OPERATIONNEL	Les missions, les besoins humains, techniques et logistiques des directions et services sont définis.	Poursuivre la définition des missions, besoins techniques et logistiques des directions et services (subdivisions)
	Le projet de décret portant organisation et fonctionnement du Commissariat Général, en application de la loi organique PNC est élaboré	- Poursuivre l'élaboration des autres textes d'application de la Loi Organique et du statut du policier de carrière de la PNC
	Les capacités du personnel des directions centrales, des services centraux, des formations nationales spécialisées, de la DGEF, des commissariats provinciaux et des unités territoriales sont renforcées	Poursuivre le renforcement des capacités selon les besoins des directions et services centraux, des formations nationales spécialisées, de la DGEF, des commissariats provinciaux et des unités territoriales.
	Un département chargé de la protection de l'enfant et prévention des violences sexuelles au sein de la Direction de la Sécurité Publique du Commissariat Général est organisé et équipé.	- Organiser, installer et équiper les structures chargées de la protection de l'enfant et de la prévention des violences sexuelles à tous les niveaux (province, district et territoire ou commune) et dans les nouvelles provinces ; - Assurer la formation spécialisée du personnel de ce département.
	Les missions, les besoins humains, techniques, logistiques et en formation au niveau central, provincial et local de la police judiciaire sont définis	Poursuivre la définition des missions, des besoins humains, techniques, logistiques et en formation spécialisée au niveau central, provincial et local de la police judiciaire
	La police judiciaire des parquets et le BCN-INTERPOL sont installés/regroupés au sein de la PNC	- Finaliser le processus de regroupement de la police judiciaire des parquets et du BCN-INTERPOL
	La LNI est réorganisé et redimensionné	
Les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'UPI/HP sont définis	- Mettre en œuvre le programme de formation dédié aux policiers de l'UPI/HP, et la redimensionner dans le respect des textes légaux et réglementaires.	

	Le programme de formation des policiers de la PCR est mis en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la formation, la Sensibilisation des éléments PCR et la population - Concevoir un nouveau système de gestion et de contrôle de la circulation routière
	Les unités spécialisées réorganisées sont installées	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre le programme de formation dédié aux policiers des unités spécialisées
	Le texte fixant le cadre légal des CLSP est élaboré	<ul style="list-style-type: none"> - Vulgariser ce texte au-delà des provinces pilotes, dans toutes les 26 provinces
	Les membres des CLSP sont installés et formés sur l'élaboration d'un plan local de sécurité et le diagnostic de sécurité partagé	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre l'installation des CLSP et la formation des membres au-delà des villes-Chefs-lieux des provinces pilotes et dans les nouvelles provinces
	<ul style="list-style-type: none"> - La police de proximité est expérimentée dans les villes pilotes Matadi, Bukavu, Bunia, Kananga, Lubumbashi, Mbuji-Mayi - La PdP est intégrée dans le programme de formation de base du policier - La sensibilisation à l'intérieur de quatre provinces pilotes et dans la commune de Kinshasa est effectuée 	<ul style="list-style-type: none"> - Etendre la PdP dans toutes les provinces - Poursuivre la sensibilisation sur la PdP dans toutes les provinces
	Le suivi et évaluation de la PdP dans les Villes des Provinces pilotes est assuré	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer le suivi et l'évaluation de l'extension de la PdP dans les provinces dans les autres provinces ; - Organiser des ateliers de partage des leçons tirées et de bonnes pratiques ; - Organiser la revue du Guide pratique sur la police de proximité suivant les leçons tirées. - Diffuser le guide pratique revu
C. FORMATION	Le Décret portant organisation et fonctionnement de la DGEF est élaborer et appliqué	
	<ul style="list-style-type: none"> - Les textes légaux et réglementaires de l'académie et des écoles sont élaborés et appliqués 	
	L'Académie est construite à Kimpoko/Kinshasa	<ul style="list-style-type: none"> - Equiper l'ACAPOL ; - Assurer le fonctionnement de l'ACAPOL ; - Assurer la dispense régulière des enseignements à Kimpoko
	Certains centres d'instruction de la Police sont réhabilités	<ul style="list-style-type: none"> - Réaménager les centres de formation en écoles de police : Mbankana, Jules Moke, ... - Construire et équiper 4 écoles de police, dont Kikwit, Mbandaka, Mbuji-Mayi,
	Le plan général de formation est conçu	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration du schéma directeur de formation
	Les formations classiques, de perfectionnement et de spécialisation du personnel PNC sont assurées	Poursuivre ces formations
	Les programmes de formations accélérées ont été mis en oeuvre à Kasangulu pour les cadres et agents ex-PJP.	

D. APPUI ET GESTION	Les données individuelles de chaque policier sont collectées	Actualiser régulièrement la base des données RH
	- La base de données du personnel est installée et fonctionne - Le logiciel de gestion des ressources humaines (progiciel) est installé Les cartes sécurisées sont délivrées aux policiers : publication liste alphabétique, sensibilisation des policiers et remise des cartes	Poursuivre le renforcement des capacités de la chaîne GRH
		Concevoir et mettre en œuvre un plan de mise à la retraite, de dégageant et un plan de recrutement ou de rajeunissement
		Concevoir et mettre en place une structure d'appui pour les personnes délogées
		Organiser la chaîne de paiement. Acquérir un logiciel pour l'impression des bulletins de paie de tous les policiers.
		Renforcer les capacités des personnes en charge du contrôle de la chaîne de paiement des rémunérations (Audit interne/DBF)
	un état des lieux des infrastructures et équipements est fait et une base de données partielle est constituée.	Construire et équiper les CiatProv, CiatUrb/Ter, CiatsPol, Sous Ciats, etc.
	La formation de tous les cadres techniques du SGEI réalisée courant 3ème trimestre sur la base des données informatisées pour la gestion du patrimoine immobilier.	
	Les besoins en infrastructures et en équipements sont définis et hiérarchisés	
	6 commissariats provinciaux (Kongo central, Kasai central, Maniema, Sud Kivu, Nord Kivu, Kwilu) sont construits	Poursuivre la construction des commissariats provinciaux pour les autres provinces Construire et équiper les infrastructures nécessaires au fonctionnement de la Légion nationale d'intervention (LNI) de la Police. Construire et équiper les infrastructures nécessaires au fonctionnement de l'UPI/HP Construire et équiper les infrastructures nécessaires au fonctionnement des GMI, Unités spécialisées (Mines, PCR, PEPVS, PolFrt,...)
	Construction du bâtiment R+2 de l'administration centrale du CG à Kinshasa.	Poursuivre la construction d'infrastructures nécessaires au fonctionnement d'autres structures (directions et services, ...) qui en manquent Poursuivre l'élaboration des règlements, les normes et les procédures logistiques relatives à l' : alimentation, habillement, armement, transport, maintenance, etc.
	Le plan de contrôle et d'inspection de la gestion des matériels et de fonctionnement du service logistique est élaboré et mis en œuvre	Elaborer et mettre en œuvre le plan de contrôle et d'inspection de la gestion des matériels et de fonctionnement du service logistique dans d'autres provinces
	Les besoins logistiques pour le fonctionnement de la PNC sont définis	
	Les équipements et matériels Individuels et collectifs conformes aux missions de la PNC (Contenus dans l'avant-projet de décret déterminant les équipements et matériels PNC) sont déterminés	
	L'architecture du système intégré des Transmissions est définie : Etats des lieux relatifs aux matériels existants et à leur état réalisés sur base d'informations obtenues des unités /provinces.	- Confronter ces états des lieux avec les réalités du terrain (études de faisabilité) dans les différentes provinces - Définir l'architecture du système intégré des Transmissions - Renforcer les capacités en exploitation du système intégré,

		<ul style="list-style-type: none"> - Former les acteurs du système intégré des transmissions - Acquérir les matériels informatiques, aménager les salles serveurs, les câblages informatiques, - Mettre en œuvre un plan de déploiement des Matériels HF et UHF
	Les antennes et équipements VSAT sont installés dans les 10 CiatProv et au CiatGen. Ensuite on a procédé seulement aux tests techniques entre les stations Vsat via Satellite.	Rendre opérationnelles les liaisons non exécutées, Besoin d'un appui technique. Voir la possibilité d'un réseau internet au lieu de développer le VSAT
	C3C National construit, installé et équipé	Construire, installer et équiper les C3C provinciaux (apprécier l'efficacité des call-center)
	Un Call Center est Installé au C3C National	Installer des Call Center dans les Ciat Provinciaux
E. REDEVABILITE		Renforcer les capacités des personnes en charge du contrôle de la chaîne de paiement des rémunérations (IG/PNC)
	<ul style="list-style-type: none"> - Ancien bâtiment de l'Inspection Générale PNC aménagé - Acquisitions de : 23 véhicules dont 12 pour l'administration centrale et 11 pour les provinces en 2010 (tous amortis), 2 véhicules et de 2 motos en 2014, 3 véhicules pour les animateurs de l'IG en 2015 	Construire et équiper l'Inspection Générale de la PNC
	Les formations englobant les 4 mécanismes (enquêtes, évaluation, contrôle, audit) ont été réalisées, équivalent à une formation de base	Poursuivre ces formations
	Les missions de contrôle, d'audit, d'enquête et d'évaluation du fonctionnement de toutes les structures du Commissariat Général sont mises en œuvre	Renforcer la capacité institutionnelle de l'IG/PNC
	Les antennes d'IG/PNC ont été construites et équipées à Bukavu, Kananga, Bandundu, ...	Poursuivre la construction et équipement d'autres antennes restantes, y compris dans les nouvelles provinces
	un bureau d'enregistrement des informations relatives aux abus commis par les policiers est créé au niveau central, la Cellule des plaintes existe	<ul style="list-style-type: none"> - Créer la cellule des plaintes dans provinces et traiter les plaintes - Mener une campagne de vulgarisation de cette cellule de plaintes et sur ses missions - Mettre en place un système de réponse rapide aux plaintes
	La stratégie de communication sur les enjeux de la réforme est définie	Valider la stratégie et la mettre en œuvre
		identifier et former les acteurs de la communication sur les enjeux de la réforme
	Campagne de sensibilisation menée en 2015 sur le cadre légal de la réforme PNC et la PdP à Kinshasa (6 Ciat urbains et CiatGen) avec appui technique et financier MONUSCO	Poursuivre cette Campagne de sensibilisation dans les nouvelles provinces
	campagne de sensibilisation menée dans certaines provinces sur la lutte contre les violences basées sur le genre et la protection de l'enfant	
	Mettre en place une stratégie de partenariat avec les acteurs nationaux et internationaux	

3.2.3.2. Appréciation globale du niveau de mise en œuvre du PAQ-1 (2014-2017)

Le suivi-évaluation du plan quinquennal 2012/13 - 2016/17, réalisé en juin 2014, avait permis de constater que de 2012 à mai 2014, la mise en œuvre de la réforme avait été très faible. Quatre (4) activités seulement avaient atteint le point d'achèvement sur 141 planifiées, soit 3%, 83 activités étaient en cours, soit 59% et 54 activités n'étaient pas encore entamées, soit 38%.

En juin 2016, le deuxième suivi-évaluation a révélé que de juin 2014 à juin 2016, la mise en œuvre a connu une évolution encourageante. Vingt-neuf (29) activités sont parvenues au point d'achèvement, soit une augmentation de 18%, 69 activités en cours de réalisation, soit 49% et 43 activités ne sont pas encore entamées depuis 2012-2013, soit 30%.

Il convient de noter que les résultats rapportés dans ce rapport sont dus à l'implication de la PNC qui a forgé ses capacités de mise en œuvre grâce à l'accompagnement des partenaires techniques et financiers (PTF) et à la concertation régulière de la société civile. Cependant, ces résultats auraient pu être meilleurs si la loi de programmation promulguée, avait connu une exécution année par année de 2014 à 2017, telle que prévue.

Illustration de l'évolution de l'état de mise en œuvre entre juin 2014 et juin 2016

Illustration de l'état des lieux de la mise en œuvre de la réforme juin 2014

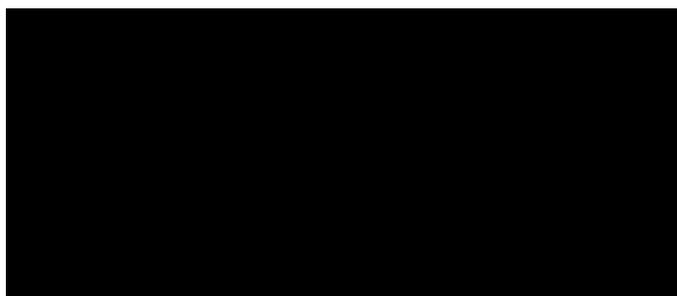


Illustration de l'évolution encourageante de juin 2014 à juin 2016

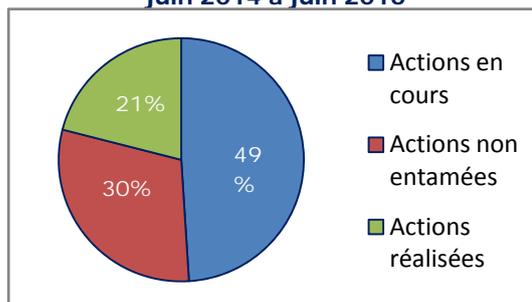


Tableau n°1. : Etat global de la mise en œuvre du PAQ 2012 - à juin 2016

AXE	ACTIONS PLANIFIEES	ACTIONS REALISEES		ACTIONS EN COURS		ACTIONS NON ENTAMEES	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
A	7	3	43%	3	43%	1	14%
B	42	15	36%	17	40%	10	24%
C	8	2	25%	6	75%	0	-
D	62	5	8%	29	47%	28	45%
E	22	4	18%	14	64%	4	18%
Total	141	29	21%	69	49%	43	30%

N.B. : La majorité d'actions réalisées donnent lieu aux actions prévues à nouveau pour consolidation et seront planifiées dans le 2^{ème} plan quinquennal 2020-2024.

Commentaire :

Le tableau ci-dessus montre que l'axe D, relatif à l'appui et gestion de la PNC, est le plus important en volume et comprend 62 activités prévues parmi les 141 du PAQ entier, soit 43 %. Il est suivi en importance par l'axe B (opérationnel) avec 42 actions sur 141, soit 30%. Ensuite, vient l'axe E (Rédevabilité) avec 22 activités soit 16 % de l'ensemble du PAQ. Enfin, l'axe C (Formation) avec 8 actions, soit 6% du PAQ et l'axe A (Mise en œuvre) avec 7 actions, soit 5%.

DEUXIEME PARTIE

4. PLAN D'ACTION QUINQUENNAL 2020-2024 (PAQ-2)

4.1. PROBLÈMES MAJEURS ET DÉFIS ACTUELS DE LA RÉFORME

Des efforts ont été fournis pour mettre en place les structures de la PNC telles que conçues à la réforme et résoudre, au courant de la période écoulée 2010-2017, les problèmes soulevés par le diagnostic de base (GMRRR). Au vu des résultats enregistrés et des problèmes exprimés par les différents animateurs et responsables de la PNC, il a été constaté que les problèmes suivants persistent et doivent guider la planification des stratégies et résultats à atteindre de 2020 à 2024 (PAQ-2) :

- ❖ la PNC est devenue une grande institution dont les Structures restent encore faibles pour répondre efficacement aux missions leurs assignées :
 - la structure reste inachevée au regard de la définition des subdivisions des structures qui sont mises en place et déjà fonctionnelles (textes légaux et règlementaires en attente d'adoption et signature, et à élaborer) ;
 - la faiblesse dans les capacités spécifiques aux structures spécialisées (directions et services centraux et Formations nationales spécialisées, ...), à répondre aux missions avec performance et efficacité ;
- ❖ les structures manquent d'infrastructures et d'équipements et les animateurs travaillent dans le cadre de travail de l'ancienne police ;
- ❖ les informations, les données nécessaires au développement de la police, ainsi que les ressources (humaines, matérielles et financières) ne sont pas efficacement gérées ;
- ❖ l'absence de professionnalisme de la Police dans la sécurisation des personnes et leurs biens persiste à ce jour : une police atypique et non professionnelle ;
- ❖ la police continue à travailler à vase-clos, sans les exigences de transparence voulue dans la gestion et la gouvernance, le respect des droits de l'homme ;
- ❖ la coopération Police-Population et le nouveau mode de fonctionnement choisi qui doit rapprocher la police de la population (police de proximité) pour garantir la sécurité durablement restent à l'étape expérimentale.

La mise en œuvre des activités planifiées dès 2010 subit des limites et risques qui se dressent dans le processus de la réforme de la police à savoir :

- le très faible financement de la réforme de la police ;
- la mise en application des textes légaux, notamment du statut du policier, pour l'amélioration des conditions socioprofessionnelles des policiers ;
- la très grande lenteur dans la signature par le gouvernement des textes d'application des lois transmis au Gouvernement ;
- une plus grande appropriation de la réforme par le gouvernement, la police, la population ;
- l'achèvement du regroupement de l'ex-Police Judiciaire des Parquets (ex-PJP) par la nomination des officiers formés aux grades de police.

L'élaboration de ce 2ème plan quinquennal de la réforme de la police pour la période de 2020 à 2024 faite conjointement par le SE/CSRP et la PNC, en collaboration avec les partenaires dont la Monusco à travers sa police « UNPOL », contient des projets dont la mise en œuvre permettra notamment :

- la consolidation du fonctionnement global de la nouvelle organisation de la PNC grâce à la prise des textes d'application qui permettra la nomination des cadres intermédiaires (le personnel des départements, bureaux, sections), le renforcement des capacités ainsi que la dotation de la logistique nécessaire à tous les niveaux.
- L'organisation de la formation de manière programmée à travers le fonctionnement continue de l'ACAPOL, les écoles de police (ECOPOL), la mise en œuvre des programmes de formation initiale accélérée au profit des policiers qui sont en fonction.
- La réhabilitation et/ou la construction des écoles de police.
- L'extension de la mise en œuvre du nouveau mode de fonctionnement de la police de proximité basé sur les six principes de la PdP sur l'ensemble du pays.

S'agissant de cette dernière, il est important de retenir que dans le contexte actuel, l'absence de nouvelles infrastructures ne doit pas empêcher que les policiers apprennent à travailler dans l'esprit PdP. Les responsables de la police à tous les niveaux, devraient commencer à prendre quelques initiatives, en exploitant le contenu du recueil de bonnes pratiques et leçons apprises de l'expérimentation PdP.

Les commissaires provinciaux et les responsables des unités territoriales et locales devraient être les premiers animateurs de la PdP en multipliant les initiatives cohérentes avec les principes des 3 P (proximité, partenariat, prévention) et 3 R (Résolution des problèmes, rédevabilité, respect des droits de l'homme) à travers les parades, les forums, etc.

Ce nouvel état d'esprit doit animer d'ores et déjà la hiérarchie de la police et inciter la DGEF à former les cadres même par des séminaires sur les principes de la PdP en attendant les financements nécessaires pour la mise en œuvre des programmes de formation initiale pour tous les cadres et agents de la PNC,.

De même, la société civile devrait poursuivre sa mission de sensibilisation notamment dans les nouvelles provinces comme lors de l'expérimentation de la PdP dans les provinces pilotes.

Enfin, les policiers, cadres et agents, devraient considérer cette réforme comme une opportunité en leur faveur car l'application des textes légaux et réglementaires leur procurera des bénéfices directs tels l'amélioration des conditions socioprofessionnelles des policiers, la sécurisation de la carrière et l'épanouissement personnel, etc.

Le Plan d'Action Quinquennale de 2020-2024 (PAQ-2) répond aux Défis, ci-après :

1. Développement du cadre institutionnel de la Police (cadre organique et animateurs)
2. Professionnalisation et modernisation de la police (formation et équipement)
3. Amélioration du cadre de travail (Infrastructures)
4. Développement du dialogue et coopération Population-Police
5. Contrôle et rédevabilité
6. Amélioration des conditions de vie du policier
7. Dégagement et rajeunissement réguliers (recrutement)

4.2. STRATÉGIES PRINCIPALES, RÉSULTATS ET ACTIONS À MENER 2020-2024/PAQ-2

4.2.1. Stratégies principales, Résultats et Indicateurs/5 ans (tableau synthèse)

Tenant compte de l'évolution de la réforme, c'est-à-dire, du diagnostic de départ, des résultats obtenus durant les périodes planifiées de 2010 à 2017, de la situation actuel et des problèmes et défis majeurs en présence identifiés, les **stratégies principales et les résultats (et indicateurs) à inscrire au Plan d'Action Quinquennale 2020-2024 (PAQ-2)** sont développés comme suit :

- 1) Le Renforcement du Cadre Institutionnel de la PNC,
- 2) La Professionnalisation de la Police,
- 3) La Rédevabilité de la Police.

En résumé, dans le TABLEAU suivant :

Tableau synthèse : STRATEGIES principales – AXES/ACTIONS – RESULTATS – INDICATEURS du PAQ-2 / 2020-2024

NB : contrairement au PAQ-1, axé sur les objectifs et les moyens, le PAQ-2 est axé sur les RESULTATS.

STRATEGIES principales PAQ-2	ACTIONS	RESULTATS	INDICATEURS
<p>1. Stratégie A :</p> <p align="center">CADRE INSTITUTIONNEL RENFORCE</p>	<p>A.1. CONSOLIDATION DE LA MISE EN PLACE DES STRUCTURES ET APPROPRIATION de la Reforme</p>	<p>A.1. : 100% des textes légaux et réglementaires restants relatifs à la réforme parachevés, signés et appliqués</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de textes législatifs et règlementaires de mise en application des lois parachevés et signés ; - Nombre des Directions et Services centraux, formations nationales spécialisées et commissariats provinciaux dont les textes définissant les attributions de leurs subdivisions sont achevés et signés ; - % de policiers, autorités politico administratives, organisations et associations de la société civile informés imprégnés de la réforme atteints et connaissant les textes promulgués et signés ;
	<p>A.2. RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES</p>	<p>A.2. : 70% de structures sont renforcées, organisées et performantes dans l'accomplissement des missions leur assignées</p>	<p>Nombre des Directions et Services centraux, formations nationales spécialisées et commissariats provinciaux renforcés et performants dans l'accomplissement des missions leur assignées ;</p>
	<p>A.3. GESTION D'INFORMATIONS, DES RESSOURCES ET GOUVERNANCE INTERNE</p>	<p>A.3. : 90% d'Effectifs de la PNC, ressources matérielles et financières maîtrisés et gérés rationnellement</p>	<p>Nombre et liste des effectifs PNC et ressources matériels financiers connus, gérés et informatisés ;</p>
	<p>A.4. La police dispose d'INFRASTRUCTURES, ÉQUIPÉES DE MATÉRIELS APPROPRIÉS</p>	<p>A.4. : Cadre de travail de la PNC et Capacités de gestion augmentée de 50%</p>	<p>Nombre de structures dotées d'infrastructures et équipements matériels appropriés ;</p>
<p>2. Stratégie B :</p> <p align="center">PROFESSIONNALISATION DE LA POLICE</p>	<p>B.1. FORMATION DES POLICIERS ASSUREE REGULIEREMENT</p>	<p>B.1. 100% de policiers recrutés et 70% d'anciens policiers sont formés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et % de policiers ayant terminé la formation professionnelle de base ; - Nombre et % de policiers-commissaires (cadres) ayant terminé la formation professionnelle des commissaires ;
	<p>B.2. UNITES ET POLICIERS DOTEES ET EQUIPEES</p>	<p>B.2. 50% de policiers et Unités dotés d'équipements modernes en respect des normes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de policiers et unités dotés d'équipements professionnels modernes ;

3. Stratégie C : REDEVABILITE	C.1. CONTROLE ET EVALUATION DE LA GESTION DES RESSOURCES	C.1. : contrôle de qualité de gestion des ressources humaines, matérielles et financières régulièrement assuré	- Nombre des contrôles des ressources effectués et rapportés ;
	C.2. EVALUATION DU RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX, DROITS DE L'HOMME ET PROTECTION DES LIBERTES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES	C.2. 80% des policiers respectent les droits fondamentaux, droits de l'homme et protection des libertés individuelles et collectives	- Nombre de plaintes à charges des policiers enregistrées annuellement ;
	C.3. DIALOGUE ET PARTENARIAT POLICE-POPULATION	C.3. Service de la Police apprécié par 70% des populations et 70% de leurs besoins de sécurité pris en charge durablement	- Nombre de projets communautaires de sécurité exprimés et réalisés conjointement par la population et la police enregistrées annuellement ;
	C.4. SUIVI-EVALUATION, COORDINATION ET PARTENARIAT	C.4. 80% d'activités et résultats d'avancement de la réforme sont suivis, évalués et rapportés régulièrement	- Nombre des missions de suivi-évaluation effectuées, rapportées et décisions prises ;

4.3. Matrice-cadre des Résultats-Indicateurs

Tableau : MATRICE – CADRE DES RESULTATS du PAQ-2 (2020-2024)

Plan d'Action Quinquennal (PAQ-2) de la Réforme de la Police 2020-2024					
I : MATRICE - CADRE DES RESULTATS					
N°	PRODUITS	Actions-Cibles	Indicateurs	Activités	Responsables
Stratégie A : CADRE INSTITUTIONNEL RENFORCE					
EFFET : Cadre institutionnel de la Police issu de la Réforme parachevé et les structures renforcées, organisées et performantes dans l'accomplissement des missions leur assignées					
Volet A.1. Consolidation de la mise en place des structures et Appropriation de la Reforme					
RESULTAT - A.1. : 100% des textes légaux et réglementaires restants relatifs à la réforme parachevés, signés et appliqués					
Indicateurs de résultat :					
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de textes législatifs et réglementaires de mise en application des lois parachevés et signés ; - Nombre des Directions et Services centraux, formations nationales spécialisées et commissariats provinciaux dont les textes définissant les attributions de leurs subdivisions sont achevés et signés ; - % de policiers, autorités politico administratives, organisations et associations de la société civile informés, imprégnés de la réforme et connaissant les textes promulgués et signés ; 					
A.1.1.	Les textes légaux et réglementaires de mise en application de la loi Org /LO (parachevant les structures) et du statut du policier élaborés et transmis au MIS et Gouvernement	* Conception et élaboration des textes légaux et réglementaires de mise en application de la LO et du Statut du policier : - Liste des textes réglementaires en attente d'être signés ; - Liste des textes réglementaires transmis au Ministère de l'intérieur et sécurité en instance de traitement pour des orientations éventuelles ;	Nombre de textes légaux et réglementaires parachevant les structures élaborés et transmis au MIS et Gouvernement	A.1.1.1 . Constitution de la liste des textes légaux et réglementaires restants et priorisation ; A.1.1.2 . Suivi pour l'adoption et/ou signature des textes légaux et réglementaires déjà transmis au Mis et au gouvernement. A.1.1.3 Analyse thématique des contenus à donner par les Groupes de travail/GT spécialisés du SE/CSRP (Appui technique et logistique). A.1.1.4 . Séances d'analyse institutionnelle et de concertation avec les structures PNC concernées ; A.1.1.5 . Formulation Projets de textes légaux et	SE/CSRP

		<ul style="list-style-type: none"> - Liste des textes légaux et réglementaires restants en élaboration et à élaborer établi (50 textes y compris les textes exprimés en urgence/voir Activités et tâches) ; Y compris les textes réglementaires de l'académie et des écoles de police ; - Renforcement technique des capacités des Groupes de travail du SE/CSRP dans le processus d'élaboration des textes et appui aux concertations avec les services de la PNC ; - Suivi et Plaidoyer sur l'adoption et signature des textes au MIS, au Gouvernement et au Parlement ; 		<p>réglementaires ;</p> <p>A.1.1.6 . Echanges en plénière (PNC, SE/CSRP et autres Parties P.) et . validation des Projets des textes ;</p> <p>A.1.1.7 . Finalisation et Transmission des textes au MIS par le SE/CSRP ;</p>	
A.1.2.	Les textes légaux et réglementaires de mise en application de la loi Org /LO et statut du policier adoptés et signés	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse et adoption des textes - Signature des textes légaux et réglementaires de mise en application de la Loi Org /LO et du statut du policier 	Nombre de textes légaux et réglementaires parachevant les structures adoptés et signés	<p>A.1.2.1. Organisation des séances de travail avec les Experts du MIS et du GOUVERNEMENT</p> <p>A.1.2.2. Organisation des rencontres et séances de plaidoyer pour l'adoption et la signature des textes avec l'appui de la société civile ;</p> <p>A.1.2.3. Organisation des séances d'information et de sensibilisation</p>	MIS et GOUVERNEMENT
A.1.3.	Les textes de la réforme sont vulgarisés et connus par 70% des policiers, des autorités et des organisations et associations de la société civile et mieux respectés au sein de la Police	<ul style="list-style-type: none"> - Vulgarisation des lois adoptés et promulgués et textes signés ; - Etablissement Liste des textes légaux et réglementaires promulgués et signés à diffuser ; - Recueils des textes légaux et réglementaires élaborés ; - Mise à jour périodique du Site web du SE-CSRP ; - Diffusion élargie du bulletin SE-CSRP ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres de policiers connaissant les textes légaux et réglementaires à Kinshasa et dans les Provinces ; - Nombre d'organisations, plateformes et Associations communautaires de la Société civile à Kinshasa et en provinces touchées par la diffusion des textes légaux et réglementaires ; 	<p>A.1.3.1. Organisation des séances d'échange et ateliers sur la stratégie de communication ;</p> <p>A.1.3.1. Formulation et impression des recueils des textes ;</p> <p>A.1.3.1. Appui à la consolidation du site web du SE-CSRP, de la PNC ;</p> <p>A.1.3.1. Mise en place du système d'information au niveau du CiatGen et des CiatProv ;</p> <p>A.1.3.1. Organisation des journées portes ouvertes</p> <p>A.1.3.1. Campagnes d'information sur l'organisation et les textes de la réforme de la Police à Kinshasa et dans les Provinces (populations, société civile et médias) ;</p> <p>A.1.3.1. Appui à la publication et à la diffusion du bulletin d'information du SE-SCRIP ;</p> <p>A.1.3.1. Campagne de sensibilisation des policiers (y</p>	SE-CSRP, CiatGen (SICOP, CRP)

				compris la sensibilisation des éléments PCR), des Autorités politico-administrative, des structures de la sécurité et de justice	
A.1.4.	70% des responsables des structures de la PNC à tous les niveaux (central, provincial, urbains/territorial et local), des autorités connaissent, maîtrisent les enjeux de la Réforme et veillent au respect des textes et à leur application	STRATEGIE DE COMMUNICATION SUR LA REFORME - Désignation, Installation et formation des points focaux au sein des 19 Commissariats Provinciaux de la PNC restants(PFR) ; - Sensibilisation des responsables des structures PNC ; - Vulgarisation des missions de l'Inspection générale - communication sur les enjeux de la réforme auprès de 400 pers par Ville/Chef-lieu de 26 Provinces	- Nombre de Points focaux installés et formés ; - Nombre des responsables des structures PNC, d'autorités et responsables politico-administratifs et leaders communautaires au sein de la population sensibilisés ; - Taux de fréquentation de l'IG par la population	A.1.4.1. Atelier de validation de la stratégie de communication sur les enjeux de la réforme de la police et sur la lutte contre les Violences Sexuelles et la protection de l'enfant (PEPVS) ; A.1.4.2. Elaboration des modules de formation des sensibilisateurs sur la vision, les axes et enjeux de la réforme, le PEPVS, ainsi que sur les techniques de sensibilisation A.1.4.3. Atelier de validation des modules de Sensibilisation A.1.4.4. Lancement de la campagne de Sensibilisation sur les enjeux de la réforme par le CSRP A.1.4.5. Atelier Nat des Com Prov, Directeurs, Chefs/services centraux et formations nationales spécialisées A.1.4.6. Atelier national de formation des Sensibilisateurs-vulgarisateurs et correspondants SICOP sur les enjeux de la réforme, la collecte des informations et suivi ; A.1.4.7. Ateliers provinciaux des correspondants SICOP et sensibilisateurs-vulg locaux A.1.4.8. Dîner d'échange avec les parlementaires A.1.4.9. Atelier national d'information des acteurs Des Médias à Kinshasa A.1.4.10. Elaboration d'outils et supports de Communication A.1.4.11. Production - Impression et Diffusion d'outils et supports de communication A.1.4.12. Organisation des Campagnes de sensibilisation et de vulgarisation dans les 26 Provinces A.1.4.13. Publication Bulletin Réforme de la Police A.1.4.14. Organisation de la Journée d'échange et de réflexion sur la condition de la femme dans la PNC	SE/CSRP, CiatGen/CRP, IG/PNC, CiatProv, CiatUrb/Ter, Loc

				A.1.4.15. Organisation des journées portes-ouvertes A.1.4.16. Mise en place du système d'information au niveau du CiatGen et des CiatProv ;	
A.1.5.	Organisation et fonctionnement des structures respectés et optimisés	- Contrôle par l'IG/PNC de l'application des textes par le personnel de la Police - Suivi-Evaluation de l'organisation et du fonctionnement des structures mise en place	- Nombre des Structures contrôlées ; - Nombre de Structures évaluées ;	A.1.5.1. Missions de contrôle-qualité de l'IG et SE-CSRP ; A.1.5.2. Missions de suivi-Evaluation de l'organisation et fonctionnement des structures de la PNC par le SE-CSRP A.1.5.3. Mission de suivi-évaluation et monitoring de La PNC par la DEP dans les 26 Prov	SE/CSRP, CiatGen/ DEP, IG-PNC
A.1.6.	Concertations permanentes entre les structures de mise en œuvre de la réforme	- Accompagnement et appui-conseil du SE-CSRP (GT-Expertises) à la CRP et aux 11 CAMO et Directions-Services-Fmn Nat) ; - Concertations spécifiques SE-CSRP, CRP et PTF sur les Actions spécifiques et l'avancement de la Réforme au sein de la PNC	- Nombre de réunions d'échanges entre structures (CAMO et Directions-Services-Fmn Nat) - Informations mieux partagées entre acteurs de mise en œuvre	A.1.6.1. Séances de travail SE-CSRP (GT)/CRP/CAMO (2/mois/11CAMO et GT SE-CSRP) A.1.6.2. Concertations trimestrielles spécifiques SE-CSRP, CRP et PTF sur les Actions spécifiques A.1.6.3. Appui aux structures de mise en œuvre	SE/CSRP, CRP, CAMO

Volet A.2. RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES

RESULTAT - A.2. : 70% de structures sont renforcées, organisées et performantes dans l'accomplissement des missions leur assignées

Indicateurs de résultat :

Nombre des Directions et Services centraux, formations nationales spécialisées et commissariats provinciaux renforcés et performants dans l'accomplissement des missions leur assignées ;

A.2.1	70% des cadres, des Directions et Services centraux, formations nationales spécialisées et commissariats provinciaux formés dans l'accomplissement des missions leur	<ul style="list-style-type: none"> • Formation spécialisée des personnels de 23 structures : - Directions et Services centraux du CiatGen à Kinshasa : SGEI, DEP, SJC, PTS, TRANSCOM, DBF (dépenses publiques), PCR, PMH ... - DBF (procédures d'exécution du budget dans les 26 provinces et les grandes unités, pour l'ensemble du Réseau Budgétaire 	- Nombre des personnels de chaque structure formés - - Nombre des structures dont le niveau de performance a augmenté de 50% ;	A.1.3.1. Analyse des besoins et élaboration des Tdrs de la Formation ; A.1.3.2. Elaboration du Programme des formations par Structure-cible ; A.1.3.3. Organisation des séances de renforcement des capacités ; A.1.3.4. Appui aux activités formatives de mise en application ; A.1.3.5. Production des outils (DGEF, DEP, DBF, DRH, PEVSDH.../ voir liste des outils et documents à produire pour la PNC) ;	SE/CSRP, DGEF
--------------	---	--	---	---	---------------

	assignées ;	<p>et commandants d'unités ; sur le respect des textes, des procédures budget-finances et des rubriques budgétaires), Formation des auditeurs internes ; et la mise en œuvre du progiciel LGBF</p> <ul style="list-style-type: none"> - DLOG (procédures logistiques,...), services de l'intendance ; - PEPVS ; - DGEF et son personnel ; - Police Judiciaire ; - Police de Circulation Routière/PCR ; - Ciat Urbains et Territoriaux (gestion des infrastructures) - capacités d'exploitation du système intégré des Transmissions 		<p>A.1.3.6. Synergies d'accompagnement et d'appui-conseil du SE-CSRP aux Structures PNC;</p> <p>A.1.3.7. Plan de mesure de Performance des structures de la PNC</p> <p>A.1.3.7. Suivi des indicateurs de performance des structures ;</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> - DRH : Formations diverses et suivi évaluation : catalogue des emplois et monographie des emplois ; gestion base des données RH ; rédaction et correspondance administrative ; gestion des ressources humaines dans ses différents domaines (gestion carrière, gestion après carrière, GPEC, recrutement ; stratégie RH...). - Voyages d'échange et de partage d'expériences. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nbre du personnel DRH formé - Nbre du personnel de la chaîne RH formé <p>Nbre d'experts a participé aux échanges d'expériences à l'extérieur du pays</p>	- Idem	DGEF-DRH
		<ul style="list-style-type: none"> - I.G. /PNC dans les 4 mécanismes dans les unités PNC,formations Droits Humains ; - Plan de mesure de Performance des 23 structures de la PNC 			

		<ul style="list-style-type: none"> - Formation des Cadres des Formations Nationales spécialisées à Kinshasa : LNI, UPI/HP, GMI - Plan de mesure de Performance des Formations Nationales spécialisées de la PNC 	idem	idem	DGEF-DSP
		- Formation des Cadres des 15 commissariats provinciaux (nouvelles Provinces)	idem	Idem	
		- Renforcement des capacités du SE/CSRP en planification, suivi-évaluation et en communication	idem	Idem	SE/CSRP
		Formation des auditeurs internes	«	«	CiatGen/DBF-DRH, DGEF et PTF
		Conception et Exécution d'une stratégie de communication sur le genre, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre, la protection de l'enfant et les droits de l'homme	«	<ul style="list-style-type: none"> - Validation et mise en œuvre de la stratégie de communication sur la lutte contre les violences sexuelles, la protection de l'enfant et les droits de l'homme. - Conception et validation des outils de - Sensibilisation en matière des droits de l'homme ; - Renforcement de la synergie entre le SE/CSRP, la PNC et la commission nationale des droits de l'homme (actions conjointes) ; - Identification et formation des sensibilisateurs en matière des droits de l'homme ; - Sensibilisation de la PNC en matière de droits de l'homme dans toutes les 26 provinces. 	CG/SICO P, CRP, IG PNC, SE/CSRP, DSP, société civile,
		- Renforcement des capacités de la CRP à Kinshasa et des Points Focaux/PF des 26 Provinces ;	Nombre des personnes formées	Idem à Kinshasa pour la CRP ; Regroupements par Axe Géographique pour les PF des Provinces	CRP

A.2.2	80% d'outils et documents de travail pour l'exercice des missions des structures sont produits et disponibles à la Police)	<ul style="list-style-type: none"> - Finalisation et/revisitassions des Outils conçus au SE-CSRP pour la Police (voir Liste en annexe) - Publication et multiplication-distribution des documents de travail 	Nombre par type de doc distribué à la PNC	<ul style="list-style-type: none"> - Séance d'analyse de finalisation/revisitassions des outils ; - Impression des outils produits et distribution 	SE/CSRP
A.2.3	80% du personnel du SE/CSRP et de la CRP sont renforcés en capacités	<ul style="list-style-type: none"> - Formations diverses - Voyages d'échange et de partage d'expériences 	<ul style="list-style-type: none"> - Nbre d'experts formés - Nre d'experts ayant participé aux échanges d'expériences à l'extérieur du pays 	<ul style="list-style-type: none"> - Sélection d'experts - Identification des Formateurs et/ou d'organismes de formation - Organisation des formations et voyages 	SE/CSRP

Volet A.3. : GESTION D'INFORMATIONS, DES RESSOURCES ET GOUVERNANCE INTERNE

RESULTATS – A.3. : 90% d'Effectifs de la PNC, ressources matérielles et financières maîtrisés et gérés rationnellement

Indicateurs de résultat :

Nombre et liste des effectifs PNC et ressources matériels et financières connus, gérés et informatisés

A.3.1	90% Policiers actifs, inactifs et personnel administratif connus	<ul style="list-style-type: none"> - Etat des lieux de la base des données RH ; <p>Elaboration et actualisation des listes des policiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Liste des policiers actifs et inactifs ; - La Liste du personnel administratif après traitement des données issues des collectes ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Effectif quantitatif et qualitatif existant - Nombre des matériels <p>Nombre des policiers actifs, inactifs et des personnels administratifs enregistrés</p>	<p>A.3.1.1. Vérification RH dans le progiciel existant</p> <p>A.3.1.2. Etude et analyse des structures et du fonctionnement DRH</p> <p>A.3.1.3. Accès RH au progiciel central, serveurs,</p> <p>A.3.1.4. Différentes formations</p> <p>A.3.1.5. Traitement et finalisation des données quantitatives et qualitatives des policiers</p>	CiatGen/DRH
		Règlement de tous les contentieux découlant des opérations de la collecte des données des policiers	Nombre et nature de contentieux réglés	A.3.1.2. Règlement des contentieux découlant des opérations de la collecte des données des policiers	CiatGen/DRH

		- Remise Cartes sécurisées au personnel de la PJ et aux policiers retardataires collectés en 2015.	Nombre de cartes sécurisées délivrées au personnel de la Police Judiciaire/PJ et aux policiers retardataires collectés en 2015.	A.3.1.3. Délivrance des cartes sécurisées au personnel de la PJ et Policiers retardataires de 2015	CiatGen/DRH
A.3.2	Regroupement de la Police Judiciaire parachevé	- Nomination aux grades de police de tous les cadres et agents de l'ex-PJP ayant opté pour la carrière policière - Affectation des personnels nommés	90% des personnels de la Police Judiciaire nommés aux grades de police et affectés	A.3.2.1. Signature et publication des ordonnances et arrêtés de nomination et d'affectation	MIS et Gouv
A.3.3.	90% des ressources, humaines, matériels et logistiques gérées, informatisées	- Constitution de la Base des données de la carrière et des compétences des policiers (DRH) et de la DLOG ;	Base des données disponible	A.3.2.1. Construction de la Base de données de la carrière et des compétences des policiers, active dans le Progiciel et Base des données informatisée DLOG et DBF ; A.3.2.2. Création d'une base de données fiables des policiers ayant des spécialités ou ayant suivi au moins une formation au cours de la carrière ;	CiatGen, SI, DRH, DLog
A.3.4.	Règles et procédures de gestion du personnel élaborées, disponibles et appliquées	- Etat des lieux de la chaîne GRH ; - Catalogue (référentiel métiers) et monographie d'emplois	Manuel des Procédures de gestion du personnel ;	A.3.3.1. Etablissement de l'état des lieux de la chaîne GRH ; A.3.3.2. Elaboration des Règles de gestion du personnel ; A.3.3.4. Elaboration du catalogue (référentiel métiers) et de la monographie d'emplois de la PNC	CiatGen,-DRH-Unités et Services, DEP, S.I. ;
		Renforcement des Capacités de la chaîne GRH	Nombre du personnel DRH maîtrisant la chaîne et le règlement	A.3.3.3. Analyse et Restauration des capacités de la chaîne GRH	CiatGen-DRH-DGEF
		Elaboration et mise en œuvre des Règlements, les procédures ou directives régissant le recrutement, le déroulement de carrière et la cessation d'activité des fonctionnaires de la PNC	les Règlements, procédures ou directives régissant le recrutement, le déroulement de carrière et la cessation d'activité des fonctionnaires de la PNC disponibles	A.3.3.4. Elaboration et production des règlements, les procédures ou directives régissant le recrutement, le déroulement de carrière et la cessation d'activité des policiers de la PNC	CiatGen-DRH
A.3.5.	70% du personnel inactif dégage	Elaboration et mise en œuvre du Plan de mise à la retraite	- Plan de dégage et de mise à la retraite du personnel disponible ; - Nombre des personnes ayant bénéficié de la mise à la retraite	A.3.5.1. Elaboration du Plan de dégage et de mise à la retraite du personnel. A.3.5.2. Mise en œuvre du plan A.3.5.3. Suivi du processus	MIS ; CiatGen-DRH – DEP, SE/CSRP ;

		Elaboration et mise en œuvre du Plan de réforme pour inaptitude professionnelle	IDEM (mutatis mutandi)	A.3.5. 4. Elaboration du Plan de réforme pour inaptitude professionnelle. A.3.5.5.Mise en œuvre du plan A.3.5.6. Suivi du processus	MIS ; CG-DRH - DEP ; SE/CSRP
		Elaboration et mise en œuvre du Plan de reconversion, de reclassement et de réinsertion	IDEM	A.3.5.7. Elaboration du Plan de reconversion, de reclassement et de réinsertion. A.3.5.8. Suivi du processus A.3.5.9. Conception et mise en place d'une structure d'appui pour les personnes délogées	MIS ; CG-DRH - DEP ; SE/CSRP
A.3.6.	Personnel recruté au sein de la PNC en rajeunissement des effectifs en prenant encompte le genre	Elaboration et mise en œuvre du Plan de recrutement en fonction du délogement des effectifs de la PNC et les péréquations au sein des unités et les effectifs à recruter dans la Police (art. 15 du Statut).	Nombre de personnes recrutées en fonction du délogement et des effectifs prévus	A.3.6.1. Elaboration du Plan de Recrutement A.3.6.2 Mise en œuvre du plan A.3.6.3. Suivi du processus A.3.6.4. Mise en place de la Commission nationale de recrutement	CiatGen- DRH – DEP, SE- CSRP, MIS
A.3.7.	Système de rémunération mieux contrôlé et complété par le bulletin de paie	Mise en place d'un Système de paie bancaire basé sur le Bulletin de paie	Chaque policier dispose de son Bulletin de paie	A.3.5.1. Conception d'un système de distribution des bulletins de paie (et test du scripteur acquis) A.3.5.2. Suivi du processus A.3.5.3. Mise en place d'un organe de contrôle de la chaîne de paiement au sein de la DBF A.3.5-4. Acquisition des scripteurs par territoires Voir DBF et à budgétiser aussi.	CiatGen- DRH ; MINI- FP ; Banques
A.3.8	Contrôle interne de la chaîne de dépenses assuré	Exécution de la Mission de contrôle interne de la DBF dans le respect des procédures en matière de Finances publiques	Nombre des missions de contrôle rapportées par la DBF	A.3.6.1. Atelier sur les rôles respectifs des Acteurs dans la chaîne des dépenses ; A.3.6.2. Effectifs complétés aux niveaux central, provincial et territorial A.3.6.3. Organisation des missions DBF et Rapports exigibles	CiatGen/ DBF/ Cellule Réforme/ DRH/DEP /DGEF, IG PNC.
		Réalisation d'Audits internes au CiatGen	Nombre d'audits effectués et rapportés par la DBF	A.3.6.4. Echanges internes sur l'audit (le rendre obligatoire) ; A.3.6.5. Organisation des missions d'AUDIT-DBF et Rapports exigibles	Idem

Volet A.4. : La police dispose d'infrastructures, équipées de matériels appropriés

RESULTAT A.4. : Cadre de travail de la PNC amélioré et Capacités de gestion augmentée de 50%

Indicateurs de résultat :

Indicateurs : Nombre de structures dotées d'infrastructures, équipements matériels appropriés

<p>A.4.1.</p>	<p>70% des structures de la PNC disposent d'infrastructures appropriées (Construction, réhabilitation et Equipement) et efficacement gérées</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution d'une Base des données des infrastructures et équipements affectés à la PNC. - Elaboration de la Liste d'Infrastructures et équipements à pourvoir et priorisation - Elaboration du Plan de développement des Infrastructures prenant en compte les besoins exprimés ci-dessous : <p>* Bâtiments :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bâtiments pour l'administration centrale du Conseil Supérieur de la Police (CSP) et de l'Inspection Générale PNC (IG) - Construction de 13 antennes provinciales sur 24 et aménagement du bâtiment de l'antenne provinciale du Kwilu ; - Equipement de l'Inspection Générale de la PNC - Bâtiments Quatre (4) Commissariats provinciaux : Equateur, Haut Katanga, Kasai Oriental, Tshopo; - Equipement 6 Commissariats et 24 sous-commissariats de police dans 3 provinces, 5 GMI sur les 26 GMI nécessaires ; - 3 infrastructures nécessaires 	<p>Nombre d'infrastructures construits, réhabilités et équipés</p>	<ul style="list-style-type: none"> A.4.1.1. Etablissement d'un état des lieux complet et une base des données des infrastructures et équipements affectés à la PNC A.4.1.2. Définition et hiérarchisation des besoins en infrastructures et en équipements. A.4.1.3. Elaboration d'un Plan de développement des Infrastructures A.4.1.4. Etudes et plans de construction A.4.1.5. Mobilisation des fonds A.4.1.6. Acquisition de terrains A.4.1.7. Elaboration des dossiers de consultations (DAO, Dossiers de Propositions), A.4.1.8. Passation des marchés des travaux, fournitures et services A.4.1.9. Construction d'infrastructures A.4.1.10. Suivi techniques et Evaluation A.4.1.11. Réception provisoire des ouvrages et installation A.4.1.12. Réception des fournitures et aménagement des bâtiments A.4.1.13. Entretien et maintenance 	<p>CiatGen/SGEI, IG-PNC, SE/CSRP, PTF</p>
---------------	--	--	--	---	---

		<p>au fonctionnement de l'unité de police minière (UPM), sur les 6 attendus au Haut Katanga, Kasai Oriental, Maniema, Sud Kivu, Nord Kivu, Ituri ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bâtiment de la PCR Pont-Kasa-Vubu à Kinshasa - Construction et Equipement des bâtiments d'escadrons de protection des enfants et prévention des violences sexuelles (PEPVS) dans 10 provinces. - Construction et équipement des bâtiments des unités spécialisées ; - Bâtiment reconstruit de la Police de circulation routière ; - Bâtiments pour Police Minière du Katanga, du Kasai Oriental, du Sud-Kivu et du Nord-Kivu ; - Bâtiments pour Bureaux des Directions centrales, les services centraux, les formations nationales spécialisées et la Direction générale des écoles et formation nouvellement créés ; - Extension de la construction et Equipement de l'ACAPOL/Académie de police et des écoles de police ; - Equipement du bâtiment de l'UPI/HP - Construction Bâtiment DLOG et deux dépôts centraux à Kinshasa (habillement, armement), d'une station d'essence et d'un garage 			
--	--	---	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - DGEF : infrastructures et équipements de DGEF ; - Réaménagement et Construction de 4 ECOPOL (écoles de police) - Réhabilitation des 4 ECOPOL ; - Equipements et Extension des constructions nécessaires au fonctionnement de l'Académie de police à Kimpoko ; - Construction et équipement de 12 Commissariats de police supplémentaires suivant les principes de 3P-3R dans 6 provinces et 24 sous commissariats - Réhabilitation de la salle serveur du CiatGen 			
A.4.2.	Dotation en équipements et matériels appropriés et efficacement gérés	<ul style="list-style-type: none"> - Finalisation du Cadre légal et réglementaire organisant la logistique - Etat des lieux des équipements logistiques existants et expression des besoins - Elaboration de 4 manuels sur les règlements, les normes et les procédures logistiques relatives aux biens meubles et immeubles, à l'alimentation, l'habillement, à l'armement, au transport et à la maintenance ; - Equipement de l'ACAPOL à Kimpoko - Acquisition, déploiement et implantation des matériels informatiques avec système intégré de transmission des données 	<ul style="list-style-type: none"> - Cadre légal et réglementaire de la logistique existe : 4 manuels (règlements, les normes et les procédures logistiques) et Etat des lieux des équipements et infrastructures logistiques existants disponibles et appliqués ; - matériels et installations logistiques appropriés sont disponibles 	<ul style="list-style-type: none"> A.4.2.1. Définition et conception du cadre légal et réglementaire organisant la logistique A.4.2.2. Production et diffusion de 4 manuels sur les règlements, les normes et les procédures logistiques relatives aux biens meubles et immeubles, à l'alimentation, l'habillement, à l'armement, au transport et à la maintenance. A.4.2.3. Etablissement de l'état des lieux des équipements logistiques existants dans les unités et services de la PNC et leurs besoins conformément aux tableaux organiques (TO), de dotation (TD) et de dotation organique (DO) ; A.4.2.4. Elaboration et mise en œuvre du plan de contrôle et d'inspection de gestion des matériels et de fonctionnement du service logistique (aide-mémoire pour le contrôle) ; A.4.2.5. Mobilisation des ressources A.4.2.6. Conception et mise en place d'un système d'approvisionnement (acquisitions) et d'un planning logistique annuel et pluriannuel de tous les domaines en fonction des acquisitions ; 	<p>SE/CSRP ; MIS ; CiatGen-DLog Unités, PTF</p>

A.4.3.	Réseaux de transmissions modernes et efficaces disponibles	<ul style="list-style-type: none"> - Etat des lieux des services de transmission et établissement des besoins de différentes unités et services de la PNC. - Implantation et Exploitation des réseaux de transmission 	<p>La couverture en pourcentage du territoire national connecté au réseau (commissariats provinciaux et unités compris)</p>	<p>A.4.3.1. Identification et Bilan de l'état des transmissions et des besoins de la PNC en matériels de transmissions et informatiques pour un système intégré</p> <p>A.4.3.2. Organisation d'un atelier de réflexion sur les besoins, les conditions d'accès aux informations et le mode de partage</p> <p>A.4.3.3. Planning d'acquisition, déploiement et implantation des matériels Radio HF et informatiques ;</p> <p>A.4.3.4. Mise en place, organisation et fonctionnement d'un Réseau radio HF Data. (Longue Distance) dans les 26 provinces ;</p> <p>A.4.3.5. Mise en place et organisation du fonctionnement d'un Réseau radio FM Numérique (liaisons courtes distances – talkywalky) dans les 26 provinces ;</p> <p>A.4.3.6. Mise en place et organisation du fonctionnement d'un Réseau téléphonique cellulaire GSM/VPN (téléphones cellulaires GSM et service VPN en vue d'un réseau interne PNC inter cadres de commandement ;</p> <p>A.4.3.6. Exploitation du réseau Radio FM numérique ;</p> <p>A.4.3.7. Etablissement des liaisons Vsat entre le CiatGen et les CiatProv</p>	<p>MIS, CG-STT; SI, Dlog, DBF, DEP, SP/CSP; IG PNC; SE/CSRP, PTF</p>
--------	---	---	---	---	--

STRATEGIE - B. PROFESSIONNALISATION DE LA POLICE

EFFET B.1 : La Police assure les missions de sécurité publique, de maintien et rétablissement de l'ordre public avec efficacité et professionnalisme

B.1. - Volet 1 : FORMATION DES POLICIERS ASSUREE REGULIEREMENT

RESULTAT - B.1. 100% de policiers recrutés et 70% d'anciens policiers sont formés

Indicateurs de résultat :

-Nombre et % de policiers ayant terminé la formation professionnelle de base ;

-Nombre et % de policiers-commissaires (cadres) ayant terminé la formation professionnelle des commissaires ;

B.1.1	Au moins 3.850 Policiers formés dans les 11 ECOPOL par An, soit 19.250 policiers en 5 Ans ;	- Organisation des Formations classiques initiales dans 11 ECOPOL (écoles de police)	Nombre de policiers formés (par Ecopol/an)	B.1.1.1. Reclassement des policiers avec DRH et DGEF B.1.1.2. Recyclage et coaching dans 11 provinces/ECOPOL pour les formateurs PNC inventoriés dans toutes les provinces ; B.1.1.5. Organisation des formations de 350 Policiers/AN/ ECOPOL ; B.1.1.6. Organisation des formations classiques initiales accélérées pour 4200 policiers et pour l'effectif de 11.000 recrues	CiatGen/DGEF, ECOPOL, SE/CSRP,
B.1.2	4200 policiers en fonction ont suivi des formations classiques initiales accélérées/An, soit 21.000 en 5 Ans	- Organisation des Formations accélérées (4 à 6 mois)	Nombre de policiers ayant suivi les formations initiales accélérées	Idem	CiatGen/DGEF, ECOPOL, SE/CSRP,
B.1.3	Formations initiales régulièrement dispensées dans l'ACAPOL pour 200 Commissaires (cycle de 2ans), soit 400 sur 5ans	- Organisation régulière des formations de 200 commissaires par cycle de 3 ans	Nombre des commissaires de police formés	B.1.1.2.1. Recrutement, sélection ; B.1.1.2.2. Elaboration des blocs programmes et modules de formation pour les commissaires. B.1.1.2.3. Organisation des formations	CiatGen/DGEF, ACAPOL, TF, SE/CSRP

B.1.4	Personnels des Formations nationales spécialisées (LNI et l'UPI/HP) et GMI formés ;	Formation des personnels de : - LNI ; - UPI/HP ; - GMI ;	Nombre des policiers formés par formation	B.1.1.3.1. sélection des candidats ; B.1.1.3.2. Elaboration des programmes spéciaux et modules de formation ; B.1.1.3.3. Organisation des formations	CiatGen/DGEF, AC APOL, TF, SE/CSRP
--------------	--	---	---	--	------------------------------------

B.2. - Volet 2 : UNITES ET POLICIERS DOTEES ET EQUIPEES

RESULTAT - B.2. 50% de policiers et Unités dotés d'équipements modernes en respect des normes

Indicateurs de résultat :

-Nombre de policiers et unités dotés d'équipement professionnels modernes ;

B.2.1	50% d'Unités de Police dotées d'équipement en respect de normes/DO	- Equipement des Unités de Police	Nombre d'Unités équipées en respect de D.O	B.2.2.1. Analyse des équipements actuels au niveau des unités de police et reclassement B.2.2.2. Elaboration des spécifications techniques B.2.2.3. Elaboration du Plan progressif d'équipement des unités de police suivant la DO ; B.2.2.3. Dotations d'équipements aux Unités ;	CiatGen/DLog, MIS
B.2.2	50% de Policiers dotés d'équipements modernes en respect de normes /TD-TO	- Dotation des policiers en fonction ;	Nombre de policiers dotés en respect du TD-TO	B.2.1.1. Analyse des équipements actuels au niveau des policiers et reclassement B.2.1.2. Elaboration des spécifications techniques B.2.1.3. Elaboration du Plan progressif d'équipement des policiers suivant le TD-TO B.2.1.3. Dotations d'équipements aux policiers	CiatGen/DLog, MIS
B.2.3	Formations nationales spécialisées (LNI et UPI/HP), et GMI, PCR réorganisées et équipées en respect des normes	Dotation en équipements de : - LNI ; - UPI/HP - GMI - PCR (10prov)	LNI, UPI/HP GMI et PCR dotés	B.2.3.1. Analyse des équipements actuels au niveau des formations nationales spécialisées (LNI et l'UPI/HP) et GMI B.2.3.2. Elaboration des spécifications techniques B.2.3.3. Elaboration du Plan progressif d'équipement des unités de police suivant DO-TO B.2.3.3. Dotations d'équipements aux Formations et GMI, PCR ;	CiatGen/DLog, MIS

STRATEGIE - C. : REDEVABILITE

EFFET C. : Contrôle et assurance qualité de l'accomplissement des missions de la PNC garanti

C.1. - Volet 1 : CONTROLE ET EVALUATION DE LA GESTION DES RESSOURCES

RESULTAT - C.1. : contrôle de qualité de gestion des ressources humaines, matérielles et financières régulièrement assuré

Indicateurs de résultat :

-Nombre des contrôles des ressources effectués et rapportés ;

C.1.1	Contrôle de la gestion des ressources humaines et matérielles effectués régulièrement au CiatGen	Réalisation des Missions de contrôle de la gestion de ressources humaines et matérielles	Nombre des missions rapportées	C.1.1.1. 3. ateliers conjoints CIAT GEN et IG PNC sur les mécanismes de contrôle et la vision de la rédevabilité; C.1.1.2. Implantation des Antennes I.G.-PNC dans 15 nouvelles Provinces C.1.1.3. Organisation des missions I.G.-PNC (26 provinces) et Rapports	CiatGen/DBF, IG -PNC, CSP, SE/CSRP.
C.1.2.	Contrôle de la chaine des dépenses et contrôle budgétaire effectués régulièrement au CiatGen	Réalisation des missions de contrôle du respect des procédures en matière de Finances publiques	Nombre des missions rapportées	C.1.2.1. Elaboration d'un plan de contrôle à différents niveaux de la PNC ; C.1.2.2. Organisation des missions d'audit et de contrôle I.G.-PNC et Rapports	CiatGen/DBF, IG -PNC, CSP, SE/CSRP.
C.1.3.	Enquête et évaluation régulières du fonctionnement de la PNC en respect des textes légaux et réglementaires réalisées	Réalisation des missions d'enquêtes, d'évaluation, d'audit et de contrôle	Nombre des missions d'enquêtes, d'évaluation, d'audit et de contrôle rapportées	C.1.3.1. Elaboration d'un plan d'enquêtes, d'évaluation, d'audit et de contrôle du fonctionnement de la PNC ; C.1.3.2. Organisation des missions d'enquêtes, d'évaluation, d'audit et de contrôle du fonctionnement de la PNC et Rapports	IG PNC et Antennes

C.2. - Volet 2 : EVALUATION DU RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX, DROITS DE L'HOMME ET PROTECTION DES LIBERTES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

RESULTAT : - C.2. 80% des policiers respectent les droits fondamentaux, droits de l'homme et protègent les libertés individuelles et collectives

Indicateurs de résultat :

-Nombre (en diminution) de plaintes à charges des policiers enregistrées annuellement ;

C.2.1.	Abus commis par les policiers dénoncés et traités aux niveaux provincial et central	<ul style="list-style-type: none"> - Installation des cellules des plaintes dans 15 nouvelles provinces et le call center avec relais dans les provinces et un dispositif de suivi au niveau central (114 et 0815555944) - Réaménagement des centres d'appel de Kinshasa, de Bukavu et Goma. 	Nombre en diminution d'abus(par nature) dénoncés et traités	C.2.1.1. Information et sensibilisation sur le rôle des cellules de plaintes et call center avec relais C.2.1.2. Enregistrement et traitement des plaintes C.2.1.2. Réponses aux plaintes avec célérité	IG PNC
C.2.2.	Enquête et suivi-évaluation sur le respect des droits humains par les policiers	<ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes et monitoring (rapports synoptiques) - Evaluation annuelle du respect de droits/policiers (rapport synoptique annuel) 	Taux de Violations des droits humains par les policiers	C.2.1. Enquête et suivi/monitoring trimestriel C.2.2. Evaluation annuelle des cas de violations des droits humains commises par les policiers (y compris VSBG)	

C.3. – Volet 3 : DIALOGUE ET PARTENARIAT POLICE-POPULATION

RESULTAT : - C.3. Service de la Police apprécié par 70% des populations et 70% de leurs besoins de sécurité pris en charge durablement

Indicateurs de résultat :

-Nombre de projets communautaires de sécurité exprimés et réalisés conjointement par la population et la police enregistrés annuellement ;

C.3.1.	Les cadres de dialogue/concertation entre la police et la population (Conseils Locaux de Sécurité de proximité- CLSP) et FORUMS des Quartiers/Collectivités-Secteurs sont Implantés sur l'ensemble du territoire national	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de 88 CLSP dans 15 provinces et à Kinshasa (28 à Kinshasa, 60 dans 15 provinces), et FORUMS de quartiers/Coll-Sectr 	88 CLSP sont mis en place et fonctionnent dans 15 provinces et à Kinshasa (28 à Kinshasa, 60 dans 15 provinces) et 17 CLSP sont redynamisés dans 6 ex-provinces pilotes et FORUMS de quartiers/Coll-Sectr	C.3.1.1. sensibilisation sur la PdP et principes 3P-3R, Num 114 et 112 ; C.3.1.2. Diffusion du décret CLSP dans toutes les 26 provinces C.3.1.3. Mise en place des CLSP C.3.1.4. Extension des appels 112 à toute la Ville de Kinshasa (dans 19 Communes restantes) ; C.3.1.5. Echange et réflexion sur un système intégré des transmissions accessible à la population	SE/CSRP CIATGEN
--------	--	---	---	---	--------------------

C.3.2.	CLSP et Forums mis en place évalués régulièrement	Organisation de missions d'évaluation des 17 CLSP dans 6 ex-provinces pilotes et de ceux (60) implantés dans les provinces restantes (15)	Nombre des CLSP évalués dont les Expériences et les succès rapportés et recommandations formulées	C.3.2.1. Organisation des missions d'évaluation des CLSP et Forums C.3.2.2. Elaboration des Rapports d'expériences et succès enregistrés	
C.3.3.	70% des CLSP réalisent l'élaboration du Diagnostic local de sécurité/DLS partagé et du Plan Local de Sécurité/PLS	- Formation des membres des CLSP sur la sécurité de proximité et l'élaboration du Diagnostic local de sécurité/DLS partagé et du Plan Local de Sécurité/PLS	Nombre de CLSP réalisant des DLS et PLS	C.3.2.1. Organisation des Ateliers de formation/CLSP sur la sécurité de proximité, l'élaboration du Diagnostic local de sécurité/DLS partagé et du Plan Local de Sécurité/PLS ; C.3.2.2. Expérimentation sur terrain du DLS et PLS ; C.3.2.3. Suivi et accompagnement des CLSP	CiatGen/DEP/DG EF, SE/CSRP, société civile, PTF
C.3.3.	70% de CLSP dont les DLS et PLS ont obtenu le financement	- Elaboration d'un arrêté du gouverneur créant le Fonds CLSP pour le financement des CLSP et des Projets CLSP.	Nombre de CLSP réalisant des DLS et PLS	C.3.3.1. Organisation du Plaidoyer auprès du MIS ; C.3.3.2. Elaboration d'une proposition de projet de circulaire du MIS aux Gouverneurs des provinces relative à la création du fond CLSP C.3.3.3. Suivi et accompagnement de la mise en place des Fonds CLSP	MIS, GOUV Provinces, SE/CSRP, Société Civile, PTF

C.4. - Volet 4 : SUIVI-EVALUATION, COORDINATION ET PARTENARIAT

RESULTAT - C.4. : 80% d'activités et résultats d'avancement de la réforme sont suivis, évalués et rapportés régulièrement

Indicateurs de résultat :

-Nombre des missions de suivi-évaluation effectuées, rapportées et décisions prises ;

C.4.1	Niveau de réalisation d'activités connu	Suivi des Activités Réunions de suivi	Nombres des missions de suivi effectuées et rapportées	C.4.1.1. Elaboration du Plan de travail annuel (PTA), du PAP et du plan de suivi et mesure de performance C.4.1.2. Plan et Suivi mensuel des activités par les GT/SE-CSRP	SE/CSRP
C.4.2.	Niveau d'avancement de 80% des Projets de la Réforme vers les résultats rapportés régulièrement et mesures de correction prises par	- Evaluations périodiques des résultats - Revues Annuelles de la Réforme ; - Evaluation des résultats du PAQ-II	Nombres des missions d'évaluation effectuées et rapportées	C.4.2.1. Elaboration Plan de Suivi-Evaluation par Projet ou volet ; C.4.2.2. Organisation des missions d'évaluation et rapportage C.4.2.3. Organisation des réunions de restitution et de suivi des recommandations C.4.2.4. Organisation de la Revue annuelle et planification annuelle	SE/CSRP

	les Parties Prenantes			C.4.2.5. Organisation de l'évaluation du PAQ-II C.4.2.6. Atelier de Planification	
C.4.3.	Résultats d'évaluations partagés avec les Parties Prenantes de la Réforme de la Police et les Partenaires (PTF)	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de la réunion des Partenaires ; - Organisation de la Réunion du CSRP 	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de satisfaction des Partenaires connu ; - Orientations fixées par le CSRP 	C.4.3.1. Atelier des Experts (points focaux) C.4.3.2. Organisation de la réunion annuelle des Partenaires C.4.3.3. Organisation de la réunion annuel du CSRP et PTF	SE/CSRP et PTF
C.4.4.	Coordination des Projets de la Réforme assurée : cohérence et harmonie assurées dans la mise en œuvre pour l'atteinte des résultats	Coordination de la mise en œuvre des Projets/volets	Niveau d'avancement des activités et résultats	Gestion du Programme Réforme de la Police et Coordination des actions : <ul style="list-style-type: none"> - Dresser une cartographie des projets et des partenaires - Relever et renforcer les synergies - Relever les doublons plusieurs PTFs font la même chose au même endroit) Orienter	SE/CSRP

5. ANALYSE DES RISQUES

La Réforme de la Police pourrait ne pas atteindre les Résultats suite aux facteurs de risques suivants :

- Les **ressources et le financement** de la réforme de la police restent inférieur à 30% des prévisions ;
- la faible mise en application des textes légaux, notamment le non-respect du **statut du policier**, pour l'amélioration des conditions socioprofessionnelles des policiers (rémunération) ;
- la **non-signature par le gouvernement des textes d'application des lois** lui transmis ;
- une très faible **appropriation de la réforme** par le gouvernement, la police, la population ;
- Le **non-achèvement du regroupement de l'ex-Police Judiciaire des Parquets (ex-PJP)** par la nomination des officiers formés aux grades de police.

6. Actions prioritaires et Activités à mener sur 5 ans

(Voir TABLEAU / Matrice-cadre des résultats, ci-haut)

7. RESSOURCES ET BUDGÉTISATION 2019-2023 (Annexe)

PAQ-2 / 2020-2024:ANNEXE

Tableau 2 - BUDGETISATION DES ACTIVITES DU PLAN D'ACTION QUINQUENNAL de la Réforme de la Police/PAQ-2 (2020-2024)

Plan d'Action Quinquennal (PAQ-2) de la Réforme de la Police 2020-2024						
BUDGETISATION DES ACTIVITES PAQ-2						
PRODUITS ET ACTIONS-CIBLES	ACTIVITES	LIBELLE	Quantité	Coût unit En \$us	TOTAL En \$us	
Stratégie A : CADRE INSTITUTIONNEL RENFORCE						
Volet A.1. Consolidation de la mise en place des structures et Appropriation de la Reforme						
RESULTAT - A.1. : 100% des textes légaux et réglementaires restants relatifs à la réforme parachevés, signés et appliqués						
Produit A.1.1. Les textes légaux et règlementaires de mise en application de la loi Org /LO et statut du policier parachevant les structures élaborés et transmis au MIS et Gouvernement						
A.1.1. Les textes légaux et réglementaires de mise en application de la loi Org /LO (parachevant les structures) et du statut du policier élaborés et transmis au MIS et Gouvernement : Conception et élaboration des textes légaux et réglementaires de mise en application de la LO et du Statut du policier : - Liste des textes réglementaires en attente d'être signés ; - Liste des textes réglementaires transmis au Ministère de l'intérieur et sécurité en instance de traitement pour des orientations éventuelles ; - Liste des textes légaux et réglementaires restants en élaboration et à élaborer établi (50 textes y compris les textes exprimés en urgence/voir Activités et taches) ; Y compris les textes	A.1.1.8	Constitution de la liste des textes légaux et réglementaires restants et priorisation ;				
	A.1.1.9	Suivi pour l'adoption et/ou signature des textes légaux et réglementaires déjà transmis au Mis et au Gouvernement.				
	A.1.1.10	Analyse thématique des contenus à donner par les Groupes de travail/GT spécialisés du SE-CSRP (Appui technique et logistique).	- 4 Séances des 20 pers/Texte pour 50 textes=4X20X20\$	50	1.600	80.000
	A.1.1.11	Séances d'analyse institutionnelle et de concertation avec les structures PNC concernées ;	- 50 plénières (20 pers X 20=400)	50		20.000
	A.1.1.12	Formulation Projets de textes légaux et réglementaires ;				
	A.1.1.13	Echanges en plénière (PNC, SE/CSRP et autres Parties P.) et validation des Projets des textes ;	- 50 plénières (40 pers X 20=800)	50	800	40.000
	A.1.1.14	Finalisation et Transmission des textes au MIS par le SE/CSRP ;				

réglementaires de l'académie et des écoles de police ; - Renforcement technique des capacités des Groupes de travail du SE-CSRП dans le processus d'élaboration des textes et appui aux concertations avec les services de la PNC ; - Suivi et Plaidoyer sur l'adoption et signature des textes au MIS, au Gouvernement et au Parlement.					
	TOTAL / A.1.1.				140.000
A.1.2. Les textes légaux et réglementaires de mise en application de la loi Org /LO et statut du policier adoptés et signés : - Analyse et adoption des textes ; - Signature des textes légaux et réglementaires de mise en application de la Loi Org /LO et du statut du policier	A.1.1.1 Organisation des séances de travail avec les Experts du MIS et du GOUVERNEMENT	- Séance de 15persX100=1500	50	1500	75.000
	A.1.1.2 Organisation des rencontres et séances de plaidoyer pour l'adoption et la signature des textes avec l'appui de la société civile ;	- 3/An de 50pers (Séance = 2000)	15	2000	30.000
	TOTAL / A.1.2.				105.000
A.1.3. Les textes de la réforme sont vulgarisés et connus par 70% des policiers, des autorités et des organisations de la société civile et mieux respectés au sein de la Police - Etablissement Liste des textes légaux et réglementaires promulgués et signés à diffuser ; - Vulgarisation des lois adoptés et promulgués et textes signés ; - Elaboration et diffusion des Recueils des textes légaux et réglementaires ;	A.1.3.1. Organisation des séances d'échange et atelier sur les recueils des textes ;	- Atelier de 3jrs X 50persX70	1	6.375	6.375
	A.1.3.2. Formulation, impression et vulgarisation des Recueils des textes ;	- Impression des 15 Recueils de textes de 5.000Exemplaires chacun à diffuser, 5000X5\$=15.000	15	15.000	225.000
	A.1.3.4. Missions de suivi-Evaluation du SE-CSRП sur l'application et amendements des textes au sein de la PNC dans les 26 provinces	- 2 Missions application et amendements textes sur les 5ans	2	52.000	104.000
	TOTAL / A.1.3.				335.375
A.1.4. 70% des policiers et responsables des structures de la PNC à tous les niveaux (central,	A.1.3.1. Atelier de validation de la stratégie de communication sur les enjeux de la réforme de la police et sur la lutte	- Atelier estimé à 3jours pour 6.375\$us	1	14.340	14.340

provincial, urbains/territorial et local), des autorités et des organisations de la société civile connaissent les textes, maîtrisent les enjeux de la Réforme et veillent au respect et à l'application de la réforme : - « STRATEGIE DE COMMUNICATION SUR LA REFORME »	contre les Violences Sexuelles et la protection de l'enfant (PEPVS) ;				
	A.1.3.2. Elaboration des modules de formation des sensibilisateurs sur la vision, les axes et enjeux de la réforme, le PEPVS, ainsi que sur les techniques de sensibilisation.	- Coût Elaboration modules	1	8.360	8.360
	A.1.3.3. Atelier de validation des modules de sensibilisation	- Atelier de 3 jours	1	11.190	11.190
	A.1.3.4. Lancement de la campagne de Sensibilisation sur les enjeux de la réforme par le CSRP	- Lancement officiel de la campagne de sensibilisation par le CSRP	1	9.550	9.550
	A.1.3.5. Atelier Nat des Com Prov, Directeurs, Chefs/services centraux et formations nationales spécialisées	- 1 Atelier national à Kinshasa PNC	1	64.600	64.600
	A.1.3.6. Atelier national de formation des Sensibilisateurs-vulgarisateurs et correspondants SICOP sur les enjeux de la réforme, la collecte des informations et suivi ;	- 1 Atelier national de Formation des sensibilisateurs-vulgarisateurs de 26 Provinces	1	63.110	63.110
	A.1.3.7. Ateliers provinciaux des correspondants SICOP et sensibilisateurs-vulgarisateurs locaux	- 26 ateliers provinciaux SICOP et sensibilisateurs locaux	26	6.324	164.424
	A.1.3.8. Dîner d'échange avec les parlementaires	- 1 Journée-échange / parlementaires	4	4.100	16.400
	A.1.3.9. Atelier national d'information des acteurs Des Médias à Kinshasa	- 1 Atelier d'info Acteurs / Médias à Kinshasa chaque Année durant 5 Ans	4	2.900	11.600
	A.1.3.10. Elaboration d'outils et supports de communication	- Elaboration d'outils et supports de communication	1	12.000	12.000
	A.1.3.11. Production - Impression et Diffusion d'outils et supports de communication	- 14 outils et supports sur 4 ans	4	111.363	445.452
	A.1.3.12. Organisation des Campagnes de sensibilisation et de vulgarisation dans les 26 Provinces	- Campagnes de sensibilisation et vulgarisation dans les 26 Prov	26	6.262	162.812
	A.1.3.13. Publication Bulletin Réforme de la Police	- 20 Bulletins les 5 ans	20	3.500	70.000
	A.1.3.14. Organisation de la Journée d'échange et de réflexion sur la condition de la femme dans la PNC	- 1 journée d'échange chaque année/5 ans	5	4.200	21.000

	A.1.3.16. Organisation des journées portes-ouvertes	- 2 journées portes-ouvertes	2	5.000	10.000
	A.1.3.17. Mise en place du système d'information au niveau du CiatGen et des CiatProv ;	- Intranet et site au CiatGen&CiatProv	5	12.000	60.000
	TOTAL / A.1.4.				1.144.838
A.1.5. L'organisation et le fonctionnement des structures respectés et optimisés : - Contrôle par l'IG/PNC de l'application des textes par le personnel de la Police ; - Suivi-Evaluation de l'organisation et du fonctionnement des structures (mises en place par le SE-CSR) ; - Appui au Suivi et monitoring permanent de la PNC / DEP	A.1.5.1. Missions de contrôle-qualité de l'IG et SE-CSR ;	- 1 Mission de contrôle-qualité IG-PNC/ An sur l'application des textes dans 26 provinces.	5	52.000	260.000
	A.1.5.2. Missions de suivi-Evaluation de l'organisationet fonctionnement des structures de la PNCpar le SE-CSR	- 1 Mission de suivi-évaluation/an de l'Organisation et fonctionnement dans les 26 Provinces et au CiatGen	5	52.000	260.000
	A.1.5.3. Mission de suivi-évaluation et monitoring de LaPNC par la DEP dans les 26 Prov	- 1 Mission de suivi-évaluation et monitoring de la PNC par la DEP dans les 26 Prov /an	5	52.000	260.000
	TOTAL / A.1.5.				780.000
A.1.6.Concertations permanentes entre les structures de mise en œuvre de la réforme assurées : - Accompagnement et appui-conseil du SE-CSR (GT-Expertises) à la CRP et aux 11 CAMO et Directions-Services-Formation Nat) ; - Concertations spécifiques SE-CSR, CRP et PTF sur les Actions spécifiques et l'avancement de la Réforme au sein de la PNC.	A.1.6.1. Séances de travail CRP/CAMO (1/mois CAMO) : 12 Structures.	- 1 Concertations/mois de 15 Pers X12 : 300\$us X 12=3.600	5	3.600	18.000
	A.1.6.2. Séances de travail SE-CSR (GT)/CRP/CAMO (1/Trimestre/CAMO-CRP et GT SE/CSR) : 12 Structures.	- 1 Concertations/mois de 45 Pers X12 : 900\$us X 4=3.600	5	3.600	18.000
	A.1.6.3. Concertations trimestrielles spécifiques SE/CSR et PTF sur les Actions spécifiques.	- 4 Concertations de 20pers/An : 400\$us X4=1.600	5	1.600	8.000
	A.1.6.4. Appui aux structures de mise en œuvre (Voir Coordination et suivi-évaluation de la mise en œuvre – Volet C.4.).				
	TOTAL / A.1.6.				44.000
TOTAL - Volet A.1. Consolidation de la mise en place des structures et Appropriation de la Reforme					2.549.213

Volet A.2. RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES

RESULTAT - A.2. : 70% de structures sont renforcées, organisées et performantes dans l'accomplissement des missions leur assignées

Indicateurs de résultat :

Nombre des Directions et Services centraux, formations nationales spécialisées et commissariats provinciaux renforcés et performants dans l'accomplissement des missions leur assignées ;

<p>A.2.1. 70% des cadres, des Directions et Services centraux, formations nationales spécialisées et commissariats provinciaux formés dans l'accomplissement des missions leur assignées ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation spécialisée des personnels de : - Directions et Services centraux du CiatGen à Kinshasa : SGEI, DEP, SJC, PTS, TRANSCOM, DBF (dépenses publiques), PCR, ... - DRH (Catalogue d'emplois, chaîne GRH) ; - DBF : sur procédures d'exécution du budget dans les 26 provinces et les grandes unités, pour l'ensemble du Réseau Budgétaire et commandants d'unités ; sur le respect des textes, des procédures budget-finances et des rubriques budgétaires ; sur Formation des auditeurs internes ; - DLOG : sur les procédures logistiques, ... ; services de l'intendance ; - PEPVS ; - DGEF et son personnel ; - Police Judiciaire ; - Police de Circulation 	A.2.1.1. Analyse des besoins et élaboration des Tdrs de la Formation ;	- Analyse : séances/structure : 20persX4X10 =800				
	A.2.1.2. Elaboration du Programme et modules de formation par Structure-cible ;	- Elaboration programme et modules/structure : 1.500				
	A.2.1.3. Organisation des séances de formation et de renforcement des capacités ;	- 4 séances/mois sur 10 mois/structure : 4X10, soit 40X15persX10, soit 6.000+4.000/1Formateur externe = 10.000				
	A.2.1.4. Appui aux activités formatives de mise en application ;	- Activités d'application pratique spécifiques : 15.000				
	A.2.1.5. Production des outils (DGEF, DEP, DBF, DRH, PEVSDH.../ voir liste des outils et documents à produire pour la PNC) ; coût voir A.2.2.	- Production d'outils spécifiques pour formation : 5.000				
	A.2.1.6. Synergies d'accompagnement et d'appui-conseil du SE/CSRP aux Structures PNC ;	- Frais d'Accompagnement et appui-conseil des Experts SE-CSRP/ Groupe T : 80/mois X 12=960/Structure				
	A.2.1.7. Plan de mesure de Performance des structures de la PNC ;	- Elaboration Plan de mesure de performance/structure : 5X3jrsX100 =1.500				
	A.2.1.8. Suivi des indicateurs de performance des Structures.					
		Total/Structure :34.760\$		23	34.760	799.480
	A.2.1.9. Appui et Renforcement technique des	- Appui et Renforcement		1	336.000	336.000

<ul style="list-style-type: none"> - Routière/PCR ; - Ciat Urbains et Territoriaux (gestion des infrastructures) - capacités d'exploitation du système intégré des Transmissions I.G. /PNC dans les 4 mécanismes et la mise en œuvre du progiciel LGBF dans les unités - PNC : formations Droits Humains ; - Plan de mesure de Performance des structures de la PNC 	capacités des Groupes de travail du SE/CSRP.	technique des capacités des Groupes de travail du SE/CSRP (4Experts/GT X 7/An, soit 4.000X12X7= 336.000			
<ul style="list-style-type: none"> - Formation des Cadres des Formations Nationales spécialisées à Kinshasa : LNI, UPI/HP ; - Plan de mesure de Performance des Formations Nationales spécialisées de la PNC. 	A.2.1.10. Formation des Cadres des Formations Nationales spécialisées à Kinshasa : LNI, UPI/HP et Elaboration du Plan de mesure Des performances ;	- Coût idem A.2.1.1 jusqu' à A.2.1.8	1	34.760	34.760
<ul style="list-style-type: none"> - Formation des Cadres des 15 commissariats provinciaux (nouvelles Provinces) 	A.2.1.11. Formation des Cadres des 15 Commissariats provinciaux (nouvelles Provinces)	- Coût / Formation cadres ComProv : 10.000	15	10.000	150.000
<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités du SE/CSRP en planification, suivi-évaluation et en communication 	A.2.1.12. Renforcement des capacités du SE/CSRP En planification, suivi-évaluation et en communication.	- Coût de formation	1	39.100	39.100
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration du Plan annuel de mesure de Performance des structures de la PNC. 	A.1.2.13. Atelier des priorisation des activités annuelles et élaboration du Plan de mesure de Performance des structures de la PNC ;	- Atelier de 60 personnes pendant 3 jours : 60X70\$usX3= 12.600/An	5	12.600	63.000
	A.1.2.14. Rencontres trimestrielles de Suivi des indicateurs de performance des structures PNC.	- Rencontres trimestrielles : 30X20X1jr=600X4=2.400/ An	5	2.400	12.000
TOTAL / A.2.1.					1.434.340
A.2.2. 80% d'outils de travail pour l'exercice des missions des structures sont produits et disponibles à la Police : <ul style="list-style-type: none"> - Finalisation et visites des Outils conçus au SE/CSRP pour la Police (voir Liste en annexe) - Publication et multiplication- 	A.2.2.1. Séances d'analyse de finalisation/ visites des outils ;	- 20 OUTILS et Doc à finaliser : Séance de 15persX100=1500/ Outil/Doc de travail ;	20	1.500	30.000
	A.2.2.2. Obtention de « Dépôt-Légal »	- 20X22\$=440\$us	20	22	440
	A.2.2.3. Impression des outils produits et distribution	- Publication et multiplication-distribution des	20	25.000	500.000

distribution des documents de travail		Outils/documents de travail : 5.000X5=25.000.				
	TOTAL / A.2.2.				530.440	
A.2.3. 80% du personnel du SE/CSRP, de la CRP et de la DEP sont renforcés en capacités des réformes : - Formations diverses - Voyages d'étude et échange d'expériences	A.2.3.1. Identification et programmation annuelle ;	- Formations diverses : 10 sur 5Ans de coût de 20.000\$us ;	10	20.000	200.000	
	A.2.3.2. Identification des Formateurs et/ou d'organismes de formation ;	- Voyages d'échange : 2 / An de 10pers pour 10jrs (6.000X7) : 42 / VoyX2=84.000/An	5	84.000	420.000	
	A.2.3.3. Organisation des formations et voyages.					
	TOTAL / A.2.3.				520.000	
TOTAL - Volet A.2. Renforcement des capacités des structures					2.484.780	
Volet A.3. : GESTION D'INFORMATIONS, DES RESSOURCES ET GOUVERNANCE INTERNE						
RESULTATS – A.3. : 90% d'Effectifs de la PNC, ressources matérielles et financières maîtrisés et gérés rationnellement						
Indicateurs de résultat: Nombre et liste des effectifs PNC et ressources matériels et financières connus, gérés et informatisés.						
A.3.1. 90% Policiers actifs, inactifs et personnel admin connus Elaboration et actualisation des listes des policiers : - La liste finale des policiers actifs, - Liste des policiers inactifs et - Liste du personnel administratif après traitement des données issues des collectes ;	A.3.1.1. Finalisation et traitement des données quantitatives et qualitatives des policiers par la DRH.	Travaux de traitement des données qualitatives et quantitatives : 30h/jr X 150=4.500	1	4.500	4.500	
	- Règlement de tous les contentieux découlant des opérations de la collecte des données des policiers	A.3.1.2. Règlement des contentieux découlant des opérations de la collecte des données des policiers	Contentieux réglés	1	111.500	111.500
	- Remise Cartes sécurisées au	A.3.1.3. Délivrance des cartes sécurisées au personnel de la PJ et Policiers retardataires de 2015, et à 200.000	- Cartes à puces personnalisées (200.000 à	1	804.000	804.000

personnel de la PJ et auxpoliciers retardatairescollectés en 2015.	Policiers avant 2023 ;	804.000\$us), y compris 32.000 PJ et retardataires			
	A.3.1.4. Mission pour délivrance des cartes	Missions pour cartes dans 26 Provinces (78.000) ;	1	78.000	78.000
	A.3.1.5. Base des données pour vérification et info sur la carrière et les compétences des policiers.	Construction base des données carrière et compétences des policiers	1	40.000	40.000
TOTAL / A.2.3.est de					1.037.500
A.3.2. Regroupement de la Police Judiciaire parachevé - Nomination aux grades de police de tous les cadres et agents de l'ex-PJP ayant opté pour la carrière policière ; Affectation des personnels nommés	A.3.2.1. Signature et publication des ordonnances et arrêtés de nomination et d'affectation	3 Séances de travail avec les experts MIS/GOUV, PNC, SE-CSRP : 1.500	3	1.500	1.500
A.3.3. 90% des ressources, humaines, matériels et logistiques gérées, informatisées - Constitution de la Base des données de la carrière et des compétences des policiers (DRH) et de la DLOG ;	A.3.3.1. Construction de la Base de données de la carrière et des compétences des policiers, active dans le Progiciel et Base des données informatisée DLOG et DBF ;	Base des données disponible : Voir A.3.1.			
A.3.4. Règles et procédures de gestion du personnel élaborées, disponibles et appliquées : - Etat des lieux de la chaîne GRH ;	A.3.4.1. Etablissement de l'état des lieux de la chaîne GRH ;	- Manuel des Procédures de gestion du personnel : Elaboration et validation ;	1	10.000	10.000
	A.3.4.2. Elaboration des Règles de gestion du personnel ;	(7.000) et reproduction 100 exemplaires (3.000) ;	1	10.000	10.000
- Catalogue (référentiel métiers) et monographie d'emplois	A.3.4.3. Elaboration du catalogue (référentiel métiers) et de la monographie d'emplois de la PNC ;	- Catalogue référentiel et monographie des emplois			
- Elaboration et mise en œuvre des Règlements, les procédures ou directives régissant le recrutement, le déroulement de carrière et la cessation d'activité des fonctionnaires de la PNC	A.3.4.4. Elaboration et production des règlements, les procédures ou directives régissant le recrutement, le déroulement de carrière et la cessation d'activité des policiers de la PNC ;	les Règlements, procédures ou directives régissant le recrutement, le déroulement de carrière et la cessation d'activité des fonctionnaires de la PNC disponibles ;	1	10.000	10.000
A.3.5. 70% du personnel inactif délogé : - Elaboration et mise en œuvre du Plan de mise à la retraite	A.3.5.1. Elaboration du Plan de délogement et de mise à la retraite du personnel.	- 4 séances de travail : 300X4=1.200	1	1.200	1.200
	A.3.5.2. Mise à la retraite (fin carrière, allocation décès, invalidité, rapatriement)	- Mise en retraite (environ			82.133.926

	A.3.5.3. Suivi du processus				
- Elaboration et mise en œuvre du Plan de réforme pour inaptitude professionnelle	A.3.5.4. Elaboration du Plan de réforme pour inaptitude professionnelle.	Coûts inclus / A.3.5.1. à A.3.5.2			
	A.3.5.5. Mise en œuvre du plan.				
	A.3.5.6. Suivi du processus				
- Elaboration et mise en œuvre du Plan de reconversion, de reclassement et de réinsertion	A.3.5.7. Elaboration du Plan de reconversion, de reclassement et de réinsertion.	Coûts inclus / A.3.5.1. à A.3.5.2			
	A.3.5.8. Suivi du processus				
	A.3.5.9. Conception et mise en place d'une structure d'appui pour les personnes délogées				
A.3.6. Personnel recruté au sein de la PNC en rajeunissement des effectifs : - Elaboration et mise en œuvre du Plan de recrutement en fonction du délogement des effectifs de la PNC et les péréquations au sein des unités et les effectifs à recruter dans la Police (art. 15 du Statut).	A.3.6.1. Elaboration du Plan de Recrutement	Coûts des recrutements dans les 26 Provinces	26	6.000	156.000
	A.3.6.2 Mise en œuvre du plan				
	A.3.6.3. Suivi du processus				
	A.3.6.4. Commission				
A.3.8 Contrôle interne de la chaîne de dépenses assuré : - Exécution de la Mission de contrôle interne de la DBF dans le respect des procédures en matière de Finances publiques ;	A.3.7.1. Conception et mise en place d'un système de distribution des bulletins de paie (et test du scripteur acquis)	- Coût de mise en place	1	30.000	30.000
	A.3.7.2. Suivi du processus				
	A.3.7.3. Mis en place d'un organe de contrôle de la chaîne de paiement au sein de la DBF	- Organe de contrôle : séances de travail et analyse rapports : 500X12=6.000	5	6.000	30.000
	A.3.8.1. Atelier sur les rôles respectifs des Acteurs dans la chaîne des dépenses ;	- Atelier de 3 jrs / 20 pers : 60X20X3	1	3.600	3.600
	A.3.8.2. Effectifs complétés aux niveaux central, provincial et territorial				
	A.3.8.3. Organisation des missions DBF et Rapports				
- Réalisation d'Audits internes au CiatGen	A.3.8.4. Echanges internes sur l'audit (le rendre obligatoire) ;				
	A.3.8.5. Organisation des missions d'AUDIT-DBF et Rapports exigibles				
TOTAL - Volet A.3. : Gestion d'informations, des ressources et gouvernance interne					82.753.226

Volet A.4. : La police dispose d'infrastructures, équipées de matériels appropriés

RESULTAT A.4. : Cadre de travail de la PNC amélioré et Capacités de gestion augmentée de 50%

Indicateurs de résultat: Indicateurs : Nombre de structures dotées d'infrastructures, équipements matériels appropriés.

A.4.1. INFRASTRUCTURES appropriées (Construction, réhabilitation et Equipement) et efficacement gérées	A.4.1.1. Etablissement d'un état des lieux complet et une base des données des infrastructures et équipements affectés à la PNC	Préparation, Etudes et Plans de construction (environ 45 Bâtiments sur 5ans), cahiers de charges par SGEIF, Cellule des Passation des Marchés PNC, SE/CSRP en collaboration avec PTF concernés	45	10.000	450.000
	A.4.1.2. Définition et hiérarchisation des besoins en infrastructures et en équipements.				
	A.4.1.3. Elaboration d'un Plan de développement des Infrastructures				
	A.4.1.4. Etudes et plans de construction				
	A.4.1.4. Mobilisation des fonds				
	A.4.1.5. Elaboration des cahiers de charges	Préparation, Etudes et Plans de construction (environ 45 Bâtiments sur 5ans), cahiers de charges par SGEIF, Cellule des Passation des Marchés PNC, SE/CSRP en collaboration avec PTF concernés			
	A.4.1.6. Passation des marchés				
	A.4.1.7. Construction d'infrastructures				
	A.4.1.8. Suivi techniques et Evaluation				

A.4.1.9. Réception des ouvrages et installation				
A.4.1.10. Elaboration du Plan de développement des Infrastructures prenant en compte les besoins exprimés ci-dessous :				
* Bâtiments/Construction & Equipement :	Voir Bâtiments/Couts estimatifs /ci-dessous			88.950.000
- Bâtiments pour l'administration centrale du Conseil Supérieur de la Police (CSP) et de l'Inspection Générale PNC (IG)	- 1.000.000X2= 2.000.000			
- Construction de 13 antennes provinciales IG sur 24 et aménagement du bâtiment de l'antenne provinciale du Kwilu ;	-13Antennes X200.000= 2.600.000			
- Bâtiments Quatre (4) Commissariats provinciaux : Equateur, Haut Katanga, Kasai Oriental, Tshopo;	- 4 ComProv X 600.000= 2.400.000			
- 6 Commissariats et 24 sous-commissariats de police dans 3 provinces, 5 GMI sur les 26 GMI nécessaires ;	- 6 Ciat X 350.000 = 2.100.000 5GMI X 150.000= 750.000			
- 6 Infrastructures nécessaires au fonctionnement de l' Unité de Police Minière (UPM) , sur les 6 attendus au Haut Katanga, Kasai Oriental, Maniema, Sud Kivu, Nord Kivu, Ituri ;	- 6 Pol Minières X 200.000= 1.200.000			
- Bâtiment de la PCR Pont-Kasa-Vubu à Kinshasa	- 1 BatX200.000= 200.000			
- Construction et Equipement des bâtiments d'escadrons de protection des enfants et prévention des violences sexuelles (PEPVS) dans 10 provinces. Et	- 10 bat PEPVSX150.000= 1.500.000			
- Construction et équipement des bâtiments des unités spécialisées(10) ;	- 10X150.000= 1.500.000			
- Bâtiment Central reconstruit de la Police de circulation routière/ PCR ;	- PCR Bat Centreonstr = 350.000			
- 5 Bâtiments pour Bureaux des Directions centrales, les services centraux , les formations nationales spécialisées et la Direction générale des écoles et formation nationales (LNI,UPI/HP) nouvellement créés ;	- 5 Bat (Dir et Serv Centraux/2+LNI+UPI/HP) et DGEF = 5.000.000			
- Extension de la construction et Equipement de l' ACAPOL /Académie de police à Kimpoko ;	- Estimée extension ACAPOL+Equipement :			

		13.500.000+2.700.000= 16.200.000			
	- Construction Bâtiment DLOG et deux dépôts centraux à Kinshasa (habillement, armement), d'une station d'essence et d'un garage ;	- 1 Bat DLOG+2 Dépôts +Station d'ess + Garage : 350.000+150.000+100.000+150.000= 750.000			
	- Réaménagement et Construction de 4 ECOPOL (écoles de police)	- 4 ECOPOL &Equipmt: 12.000.000X4= 48.000.000			
	- Construction et équipement de 12 Commissariats de police supplémentaires suivant les principes de 3P-3R dans 6 provinces (et 24 Sous Commissariats PdP par partenariat local avec GLPS)	- 12 Ciat supplémentaires en 3P-3R : 350.000X12= 4.200.000			
	- Réhabilitation de la salle serveur du CiatGen ;	- Salle serveur CiatGen = 200.000			
	* Equipements matériels de travail des structures Réforme et PNC : PFR, CRP, SE-CSR, CSP, PEPVS, 8Dir PolJud, Labo PTS, BCR, LNI ET 5 GMI, UPI/HP, DGEF, 6 Ant IG (autres équipements pris en charges dans les constructions bâtiments ;	- Equipements informatiques et de bureaux, mobiliers et charroi automobile			29.675.076
	* Entretiens des infrastructures, Equipements et matériels				5.104.994
	TOTAL / A.4.1.				124.080.070
A.4.2. Dotation en équipements et matériels appropriés et efficacement gérés	A.4.2.1. Définition et conception du cadre légal et réglementaire organisant la logistique (voir A.1.1.)	- Etat des lieux des équipements logistiques existants et évaluation des besoins (1 sur 26 Prov)	26	2.000	52.000
	A.4.2.2. Production et diffusion de 4 manuels sur les règlements, les normes et les procédures logistiques relatives aux biens meubles et immeubles, à l'alimentation, l'habillement, à l'armement, au transport et à la maintenance.	- Elaboration de 4 manuels sur les règlements, les normes et les procédures logistiques relatives aux biens meubles et immeubles, à l'alimentation, l'habillement, à l'armement, au transport et à la maintenance ;	4	5.000	20.000

	A.4.2.3. Etablissement de l'état des lieux des équipements logistiques existants dans les unités et services de la PNC et leurs besoins conformément aux tableaux organiques (TO), de dotation (TD) et de dotation organique (DO) ;	- Implantation des matériels informatiques avec système intégré de transmission des données ;	1	10.000	10.000
	A.4.2.4. Elaboration et mise en œuvre du plan de contrôle et d'inspection de la gestion des matériels et de fonctionnement du service logistique (aide-mémoire pour le contrôle) (voir insp et contr IG) ;				
	A.4.2.5. Mobilisation des ressources				
	A.4.2.6. Conception et mise en place d'un système d'approvisionnement (acquisitions) et d'un planning logistique annuel et pluriannuel de tous les domaines en fonction des acquisitions ;		1	10.000	10.000
	TOTAL / A.4.2.				92.000
	A.4.3.1. Identification et Bilan de l'état des transmissions et des besoins de la PNC en matériels de transmissions et informatiques pour un système intégré	Etat des lieux des services de transmission et établissement des besoins de différentes unités et services de la PNC.	26	2.000	52.000
	A.4.3.2. Organisation d'un atelier de réflexion sur les besoins, les conditions d'accès aux informations et le mode de partage	- Atelier de 3jrs X 50persX70=10.500	1	10.500	10.500
	A.4.3.3. Planning d'acquisition, déploiement et implantation des matériels Radio HF et informatiques ;	- A.4.3.3. à A.4.3.7. : Implantation et Exploitation des réseaux de transmission (Réseau Radio HF data, Radio FM num, Cellulaires GSM et réseau interne inter-cadres de commandement) (50% de 55.413.430\$ estimés).	Réseaux de Transmission	27.706.715	27.706.715
	A.4.3.4. Mise en place, organisation et fonctionnement d'un Réseau radio HF Data. (Longue Distance) dans les 26 provinces ;				

	A.4.3.5. Mise en place et organisation du fonctionnement d'un Réseau radio FM Numérique (liaisons courtes distances – talkywalky) dans les 26 provinces ;				
	A.4.3.6. Mise en place et organisation du fonctionnement d'un Réseau téléphonique cellulaire GSM/VPN (téléphones cellulaires GSM et service VPN en vue d'un réseau interne PNC inter cadres de commandement ;				
	A.4.3.6. Exploitation du réseau Radio FM numérique ;				
	A.4.3.7. Etablissement des liaisons Vsat entre le CiatGen et les CiatProv				
	TOTAL / A.4.3.				27.769.215
TOTAL /VOLET A.4. : La Police dispose d'infrastructures, équipées de matériels appropriés					152.041.285
TOTAL – AXE STRATEGIQUE A					239.279.854

STRATEGIE - B. : PROFESSIONNALISATION DE LA POLICE

EFFET B.1 : La Police assure les missions de sécurité publique, de maintien et rétablissement de l'ordre public avec efficacité et professionnalisme

B.1. - Volet 1 : FORMATION DES POLICIERS ASSUREE REGULIEREMENT

RESULTAT - B.1. 100% de policiers recrutés et 70% d'anciens policiers sont formés

Indicateurs de résultat :

-Nombre et % de policiers ayant terminé la formation professionnelle initiale des agents de police ;

-Nombre et % de policiers-commissaires (cadres) ayant terminé la formation professionnelle initiale des Commissaires de Police

B.1.1. Au moins 2.800 Policiers formés dans les 08 ECOPOL par An, soit 14.000 policiers en 5 Ans : - Organisation des Formations classiques initiales dans 08 ECOPOL (écoles de police)	B.1.1.1. Reclassement des policiers avec DRH et DGEF	- Organisation des Formations dans 08 ECOPOL pour 14.000 élevés-policiers sur 12 mois : soit $365\text{jrs} \times 20 = 7.300/\text{policier}$	14.000	7.300	102.200.000
	B.1.1.2. Recyclage et coaching dans 08 provinces/ECOPOL pour les formateurs PNC inventoriés dans toutes les provinces ;				
	B.1.1.5. Organisation des formations de 350 Policiers/AN/ECOPOL ;				
B.1.2. : 4200 policiers en fonction ont suivi des formations classiques initiales accélérées/An, soit 21.000 en 5 Ans : Organisation des Formations accélérées (4 mois)	B.1.2.1. Organisation des formations initiales accélérées de 4 mois pour 21.000 policiers/5Ans	- Organisation des Formations initiales <u>accélérées</u> pour 21.000 policiers en fonction sur 4 mois : soit $120\text{jrs} \times 20 = 2.400/\text{policier}$	21.000	2.400	50.400.000
B.1.3. Formations régulièrement dispensées dans l'ACAPOL pour 200 Commissaires (cycle de 2ans), soit 1.000 sur 5ans : Organisation régulière des formations de 200 commissaires par cycle de 2 ans	B.1.1.2.1. Recrutement, sélection ;	1.000 Commissaires formés sur 24mois : $730 \times 20 = 14.600/\text{policier commissaire}$	1.000	14.600	14.600.000
	B.1.1.2.2. Elaboration des blocs programmes et modules de formation pour les commissaires.				
	B.1.1.2.3. Organisation des formations				
B.1.4. Personnels des Formations nationales spécialisées (LNI et l'UPI/HP) et GMI formées ;	B.1.1.3.1. sélection des candidats ;	5.000 policiers sur 3 mois : $90\text{jrs} \times 20 = 1.800/\text{policier}$	5.000	1.800	9.000.000
	B.1.1.3.2. Elaboration des programmes spéciaux et modules de formation				
	B.1.1.3.3. Organisation des formations				
TOTAL B.1. - Volet 1					176.200.000

B.2. - Volet 2 : UNITES ET POLICIERS DOTEES ET EQUIPEES

RESULTAT - B.2. 50% de policiers et Unités dotés d'équipements modernes en respect des normes

Indicateurs de résultat: Nombre de policiers et unités dotés d'équipement professionnels modernes.

B.2.1. : 50% d'Unités de Police dotées d'équipement en respect de normes/DO - Equipement des Unités de Police	B.2.1.1. Analyse des équipements actuels au niveau des unités de police et reclassement	- Analyse et élaboration état des lieux PNC (GT et PNC)	1	1.500	1.500
	B.2.1.2. Elaboration des spécifications techniques	- Unités des 13 Prov sur 26	13	780	10.140.000
	B.2.1.3. Elaboration du Plan progressif d'équipement des unités de police suivant la DO ;				
	B.2.1.3. Dotations d'équipements aux Unités ;				
B.2.2. : 50% de Policiers dotés d'équipements modernes en respect de normes /TD-TO (Dotation des policiers en fonction) ;	B.2.2.1. Analyse des équipements actuels au niveau des policiers et reclassement	- Plan d'équipement d'unités	60.000	300	18.000.000
	B.2.2.2. Elaboration des spécifications techniques	- Dotation 60.000 Policiers			
	B.2.2.3. Elaboration du Plan progressif d'équipement des policiers suivant le TD-TO				
	B.2.2.3. Dotations d'équipements aux policiers				
B.2.3. Formations nationales spécialisées (LNI et UPI/HP), et GMI, PCR réorganisées et équipées en respect des normes	B.2.3.1. Analyse des équipements actuels au niveau des formations nationales spécialisées (LNI et l'UPI/HP) et GMI	LNI, UPI/HP, GMI/13, PCR: 4 Structures	4	780.000	3.120.000
	B.2.3.2. Elaboration des spécifications techniques				
	B.2.3.3. Elaboration du Plan progressif d'équipement des unités de police suivant DO-TO				
	B.2.3.4. Dotations d'équipements aux Formations et GMI, PCR ;				
TOTAL /B.2. -VOLET 2					31.261.500
TOTAL AXE STRATEGIE - B					207.461.500

STRATEGIE - C. : REDEVABILITE

EFFET C. : CONTROLE ET ASSURANCE QUALITE DE L'ACCOMPLISSEMENT DES MISSIONS DE LA PNC GARANTI

C.1. - VOLET 1 : CONTROLE ET EVALUATION DE LA GESTION DES RESSOURCES

RESULTAT - C.1. : contrôle de qualité de gestion des ressources humaines, matérielles et financières régulièrement assuré.

Indicateurs de résultat: Nombre des contrôles des ressources effectués et rapportés.

C.1.1. Contrôle de la gestion des ressources humaines et matérielles effectués régulièrement au CiatGen (Réalisation des Missions de contrôle de la gestion de ressources humaines et matérielles)	C.1.1.1. 3 ateliers conjoints CIAT GEN et IG PNC sur les mécanismes de contrôle et la vision de la rédevabilité;	- 3 Ateliers conjoints	3	10.500	31.500
	C.1.1.2. Implantation des Antennes I.G.-PNC dans 15 nouvelles Provinces	- Implantation 15 Antennes IG	15	10.000	150.000
	C.1.1.3. Organisation des missions I.G.-PNC (26 provinces) et Rapports	- 10 missions d'audit et contrôle IG sur 26 Prov	10	78.000	780.000
C.1.2. Contrôle de la chaine des dépenses et contrôle budgétaire effectués régulièrement au CiatGen (Réalisation des missions de contrôle du respect des procédures en matière de Finances publiques)	C.1.2.1. Elaboration d'un plan de contrôle à différents niveaux de la PNC ;	- Elaboration Plan	1	1.500	1.500
	C.1.2.2. Organisation des missions d'audit et de contrôle I.G.-PNC et Rapports	- 5 missions sur é- Prov	5	78.000	390.000
C.1.3. Enquête et évaluation régulières du fonctionnement de la PNC en respect des textes légaux et réglementaires réalisées (Réalisation des missions d'enquêtes, d'évaluation, d'audit et de contrôle)	C.1.3.1. Elaboration d'un plan d'enquêtes, d'évaluation, d'audit et de contrôle du fonctionnement de la PNC ;	- Elaboration Plan d'enquête	1	1.500	1.500
	C.1.3.2. Organisation des missions d'enquêtes, d'évaluation, d'audit et de contrôle du fonctionnement de la PNC et Rapports	- 5 missions d'enquête sur 26 Prov	5	78.000	390.000
TOTAL /C.1. -VOLET 1					1.744.500

C.2. - VOLET 2 : EVALUATION DU RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX, DROITS DE L'HOMME ET PROTECTION DES LIBERTES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

RESULTAT : - C.2. 80% des policiers respectent les droits fondamentaux, droits de l'homme et protègent les libertés

Indicateurs de résultat :-Nombre (en diminution) de plaintes à charges des policiers enregistrées annuellement

C.2.1. Abus commis par les policiers dénoncés et traités aux niveaux provincial et central : - Installation des cellules des plaintes dans 15 nouvelles provinces et le call center avec relais dans les provinces et un dispositif de suivi au niveau central (114 et 0815555944) ; - Réaménagement des centres d'appel de Kinshasa, de Bukavu et Goma.	C.2.1.1. Information et sensibilisation sur le rôle des cellules de plaintes et call center avec relais	15 cellules de plaintes-pilotes dans 15 nouvelles Prov	15	10.000	150.000
	C.2.1.2. Enregistrement et traitement des plaintes	- 10 Call-centers	10	35.000	350.000
	C.2.1.2. Réponses aux plaintes avec célérité				
C.2.2. Enquête et suivi-évaluation sur le respect des droits humains par les policiers - Enquêtes et monitoring (rapports synoptiques) - Evaluation annuelle du respect de droits/policiers (rapport synoptique annuel)	C.2.2.1. Enquête et suivi/monitoring trimestriel	- 1 Enquête de monitoring/An X 3	3	40.000	120.000
	C.2.2.2. Evaluation annuelle des cas de violations des droits humains par les policiers	- 5 Evaluations annuelles	5	30.000	150.000
TOTAL /C.2. -VOLET 2					770.000

C.3. – Volet 3 : DIALOGUE ET PARTENARIAT POLICE-POPULATION

RESULTAT : - C.3. Service de la Police apprécié par 70% des populations et 70% de leurs besoins de sécurité pris en charge durablement

Indicateurs de résultat :-Nombre de projets communautaires de sécurité exprimés et réalisés conjointement par la population et la police enregistrées annuellement.

C.3.1. Les cadres de dialogue/concertation entre la police et la population (Conseils Locaux de Sécurité de proximité-CLSP) et FORUMS des	C.3.1.1. sensibilisation sur la PdP et principes 3P-3R, Num 114 et 112 ;	88 CLSP sont mis en place et fonctionnent dans 15 provinces et à Kinshasa (28 à Kinshasa, 60 dans 15 provinces) et 17 CLSP sont	1	78.000	78.000
--	--	---	---	--------	--------

Quartiers/Collectivités-Secteurs sont Implantés sur l'ensemble du territoire national Mise en place de 88 CLSP dans 15 provinces et à Kinshasa (28 à Kinshasa, 60 dans 15 provinces), et FORUMS de quartiers/Coll-Sect		redynamisés dans 6 ex-provinces pilotes et FORUMS de quartiers/Coll-Sectr			
	C.3.1.2. Diffusion du décret CLSP dans toutes les 26 provinces		26 PROV	10.000	260.000
	C.3.1.3. Mise en place des CLSP				
	C.3.1.4. Extension des appels 112 à toute la Ville de Kinshasa (dans 19 Communes restantes) ;				
	C.3.1.5. Echange et réflexion sur un système intégré destransmissions accessible à la population	- Echange	1	10.500	10.500
C.3.2. CLSP et Forums mis en place évalués régulièrement Organisation de missions d'évaluation des 17 CLSP dans 6 ex-provinces pilotes et de ceux (60) implantés dans les provinces restantes (15)	C.3.2.1. Organisation des missions d'évaluation des CLSP et Forums	3 Missions d'Évaluations CLSP	3	78.000	234.000
	C.3.2.2. Elaboration des Rapportsd'expériences et succèsenregistrés				
C.3.3. 70% des CLSP réalisent l'élaboration du Diagnostic local de sécurité/DLS partagé et du Plan Local de Sécurité/PLS - Formation des membres des CLSP sur la sécurité de proximité et l'élaboration du Diagnostic local de sécurité/DLS partagé et du Plan Local de Sécurité/PLS	C.3.3.1. Organisation des Ateliers de formation/CLSP sur la sécurité de proximité, l'élaboration du Diagnostic local de sécurité/DLS partagé et du Plan Local de Sécurité/PLS ;	- 26 Ateliers de Formation DLS et PLS pour 26 Prov	26	6.000	156.000
	C.3.3.2. Expérimentation sur terrain du DLS et PLS ;	- 5 Expérimentations Etudes DLS, PLS	5	20.000	100.000
	C.3.3.3. Suivi et accompagnementdes CLSP				
C.3.4. 70% de CLSP dont les DLS et PLS ont obtenu le financement - Elaboration d'un arrêté du gouverneur créant le Fonds CLSP pour le financement des CLSP et des Projets CLSP.	C.3.4.1. Organisation du Plaidoyer auprès du MIS ;	5 séances	5	3.500	17.500
	C.3.4.2. Elaboration d'une proposition de projet de circulaire du MIS aux Gouverneurs des provinces relative à la création du fond CLSP				
	C.3.4.3. Suivi et accompagnementde la mise en place desFonds CLSP				
TOTAL /C.3. -VOLET 3					856.000

C.4. - Volet 4 : SUIVI-EVALUATION, COORDINATION ET PARTENARIAT

RESULTAT - C.4. : 80% d'activités et résultats d'avancement de la réforme sont suivis, évalués et rapportés régulièrement

Indicateurs de résultat : Nombre des missions de suivi-évaluation effectuées, rapportées et décisions prises.

C.4.1 Niveau de réalisation d'activités connu : - Supervision de la mise en œuvre Actions et activités/CRP et CAMO ; - Suivi des Activités de la Réforme/GT du SE-CSR	C.4.1.1. Elaboration du Plan de travail annuel (PTA), du PAP et du plan de suivi et mesure de performance	- Elaboration PTA	1	3.500	3.500
	C.4.1.2. Plan et Suivi mensuel des activités par les GT/SE-CSR	- Suivi local effectuées et rapportées	5	6.000	30.000
	C.4.1.3. Appui aux structures de la réforme CRP	- CRP (5pers) primes / 60.000 + CAMO (11)/66.000	5	126.000	630.000
		- Equipements CRP	1	52.700	52.700
C.4.1.4. Appui-conseil et accompagnement (Renforcement des Groupes de travail) du SE/CSR	-Appui et Renforcement technique des capacités des Groupes de travail du SE/CSR (4Experts/GT X 7/An, soit 4.000X12X7= 336.000	1	336.000	336.000	
C.4.2. Niveau d'avancement de la Réforme vers les résultats rapportés régulièrement et mesures de correction prises par les Parties Prenantes : - Evaluations périodiques des résultats - Revues Annuelles de la Réforme ; - Evaluation des résultats PAQ-II	C.4.2.1. Elaboration Plan de Suivi-Evaluation par Projet ou volet ;	- 10 missions d'évaluation effectuées et rapportées	10	78.000	780.000
	C.4.2.2. Organisation des missions d'évaluation et rapportage				
	C.4.2.3. Organisation des réunions de restitution et de suivi des recommandations				
	C.4.2.4. Organisation de la Revue annuelle et planification annuelle	- 5 Revues annuelles	5	30.000	150.000
	C.4.2.5. Organisation de l'évaluation du PAQ-II	- Evaluation PAQ-2 et Planification Strat	1	130.000	130.000
	C.4.2.6. Atelier de Planification				
C.4.3. Résultats d'évaluations partagés avec les Parties Prenantes de la Réforme de la Police et les Partenaires (PTF) - Organisation de la réunion des	C.4.3.1. Atelier des Experts (points focaux)				
	C.4.3.2. Organisation de la réunion annuelle des Partenaires	- 5 Réunions annuelles avec PTF	5	1.500	7.500
	C.4.3.3. Organisation de la réunion annuel du CSR et PTF	- 5 Réunions du CSR	5	9.550	47.500

Partenaires ; - Organisation de la réunion du CSRP					
C.4.4. Coordination des Projets de la Réforme assurée : cohérence et harmonie assurées dans la mise en œuvre pour l'atteinte des résultats Gestion du Programme de la Réforme de la Police et Coordination des actions	Gestion du Programme de la Réforme de la Police et Coordination des actions	- Coordin, Administr, partenariat, accomp, ... sur 5ANS	5	564.000	2.820.000
TOTAL /C.4. -VOLET 4					4.987.200
TOTAL – AXE STRATEGIQUE C					8.357.700
TOTAL GENERAL PAQ - 2 (A+B+C)					455.099.054

Nous disons, QUATRE CENT CINQUANTE-CINQ MILLIONS NONANTE-NEUF MILLE CINQUANTE-QUATRE dollars américains