

Kinshasa, le 11 Juin 2007

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
MINISTERE DE L'INTERIEUR, DECENTRALISATION ET
SECURITE



GROUPE MIXTE DE REFLEXION SUR LA REFORME ET
REORGANISATION DE LA POLICE NATIONALE CONGOLAISE

G.M.R.R.R

Groupe Mixte de Réflexion sur la
Réforme et la Restructuration de la Police
(G.M.R³)

**TERMES DE REFERENCE
DU
SECRETARIAT EXECUTIF
ET DES
GROUPE DE TRAVAIL
DU
COMITE DE SUIVI
DE LA
REFORME DE LA POLICE
(CSRP)**

RAPPORT D'ETAPE DU GMR³ SUR LA PREPARATION DU COMITE DE SUIVI DE LA REFORME DE LA POLICE (C.S.R.P)

Le GMR³ a remis le 5 Avril 2007 au Ministre de l'Intérieur, Décentralisation et Sécurité les termes de référence et le projet du Décret de création du CSRP.

Il a alors reçu la mission de préparer les termes de référence des groupes de travail de cet organe mixte de concertation.

A ce jour, le GMR³ a terminé la rédaction de ces documents, qui permettront de mettre en place et en action le CSRP dès que le Décret de sa création sera pris par le Premier Ministre.

Il est présenté ci-dessous la manière dont le travail a été réalisé, l'esprit qui y a présidé, les difficultés rencontrées, notamment les conditions humaines et matérielles et enfin les dernières propositions pour une meilleure efficacité du CSRP.

I – Réalisation du travail

La liste, non exhaustive, des groupes de travail à mettre en place a été établie à la suite des réflexions, menées au sein du GMR³ depuis plus d'une année, et en tenant compte des priorités retenues dans le plan d'action pour la réforme.

C'est ainsi que la totalité des groupes pourra ne pas être mise en œuvre immédiatement.

Outre le Secrétariat Exécutif, les groupes de travail actuellement prévus sont :

- Le Cadre législatif et réglementaire.
- Les Ressources Humaines.
- L'Organisation.
- Le Budget et les Finances.
- La Formation.
- L'Infrastructure et la Logistique.
- L'Information et la Communication.
- L'Evaluation.

Un plan de travail a été établi par le président intérimaire, et accepté par tous les membres, en tenant compte des absences ou départs prévus de quelques uns dans des délais très proches.

Il a ainsi été confié à la cellule permanente la mission de rédiger, pour chaque groupe de travail, une ébauche destinée à être discutée et améliorée en plénière du GMR³.

C'est ce qui a été scrupuleusement réalisé, même si certains textes ont nécessité plusieurs présentations.

La rédaction finale des documents présentés ci joints a donc reçu l'assentiment de la totalité des membres présents du GMR³ et les délais ont été respectés.

II – Esprit des textes présentés

La rédaction initiale des documents et les discussions en plénière au sein du GMR3 ont été menées « tambour battant » et il a été organisé autant de réunions extraordinaires que nécessaire au sein de la Cellule permanente.

Tous les avis des membres ont été reçus et discutés en toute objectivité.

La présentation générale des différents termes de référence et le contenu de certains paragraphes ont fait l'objet d'une présentation uniformisée afin d'en simplifier et d'en faciliter la lecture et la compréhension.

La définition du profil des experts, et notamment des coordonnateurs et des membres du Secrétariat exécutif, n'a délibérément pas été précisée de manière trop fine, étant donné qu'il appartiendra au Ministre d'Etat, au Commissaire général de la police et aux partenaires de désigner eux-mêmes les personnes qu'ils voudront voir appartenir au CSRP.

Les membres congolais de ces groupes devraient cependant être désignés par le commandement de la Police et des autres administrations concernées.

Le secrétaire exécutif et son adjoint devraient, eux, être nommés par le Ministre d'Etat IDS, avec l'aval des membres du CSRP.

III – Difficultés rencontrées par le GMR³

Matérielles :

Les conditions actuelles d'exécution de la mission préparatoire au CSRP, menée par le GMR³, sont empreintes d'un dénuement presque total sur le plan matériel, en ce qui concerne les moyens : matériels de bureau, bureautique, papiers et fournitures, cartouches d'encre pour imprimante, maintenance des ordinateurs, communications, véhicules, climatisation, installations sanitaires, etc.

Il n'existe toujours, pour assurer le fonctionnement courant du GMR³ et de la cellule de réflexion permanente, que le recours à EUPOL notamment ; DFID (ambassade de GB), qui avait fourni quelques moyens au début de la mission, s'est nettement désengagé depuis trois mois.

Le local qui sert de bureau est très mal climatisé, la température y atteint fréquemment 37°, rendant le travail particulièrement pénible, sinon impossible l'après midi.

Humaines :

La participation au GMR³ et à la CPR des cadres congolais de la Police est restée soumise à leurs difficultés de déplacement ainsi qu'à leur manque de moyens pour subvenir à leur alimentation à la mi-journée.

Celle des membres internationaux (Monuc et Eupol) a été assurée, mais les titulaires changent souvent et /ou occupent d'autres fonctions au sein de leur institution.

La participation des membres sud africains a été très irrégulière.
L'Angola n'a plus participé au groupe de travail depuis plusieurs mois.

Mais les vraies difficultés de la création de ces groupes de travail du CSRP résideront sans doute dans la répartition et l'importance des postes que voudront se faire attribuer les différents partenaires.

IV – Propositions pour une meilleure efficacité du CSRP

La création de cet organe, voulu par tous les acteurs de la réforme de la police, semble en effet déterminante pour la réussite de celle-ci, il importe donc de lui donner les moyens de travail nécessaires, tant sur le plan des ressources humaines, que sur celui des conditions matérielles.

La construction envisagée d'un bâtiment affecté au CSRP est urgente, il n'est pas possible de faire travailler plus de quatre personnes dans l'actuel local « à tout faire » de la cellule permanente, dont le confort et les équipements ne sont pas convenables.

L'affectation d'experts congolais permanents passera obligatoirement par l'attribution de compensations pécuniaires ou de carrière, tant les actuels membres du GMR, et surtout ceux de la cellule permanente, ont effectué leurs travaux jusqu'à présent avec abnégation.

Il est souhaitable de redéfinir les conditions de leur participation.

L'appui des autorités nationales, politiques ou policières, doit être confirmé et la volonté de réformer la Police clairement affichée.

Les partenaires internationaux doivent se montrer plus transparents dans leurs projets, et si des actions bilatérales peuvent toujours être menées, elles doivent l'être au travers du « passage obligé » par le CSRP (groupe de travail « Formation » notamment), afin d'assurer la cohérence des actions de tous les acteurs.

La réforme de la Police Nationale de la RDC pourra alors commencer dans de bonnes conditions.

Le Président du GMR³
L'Inspecteur principal Bonaventure MONGA SATA

SOMMAIRE

PAGE :

- Projet de Décret de création du CSRP	7
- Termes de références du CSRP	10
- Termes de références du Secrétariat Exécutif.....	13
- Termes de références du Groupe de travail du cadre législatif et réglementaire.....	17
- Termes de références du Groupe de travail de l'Organisation	21
- Termes de références du Groupe de travail des Ressources Humaines.....	25
- Termes de références du Groupe de travail de la Formation.....	29
- Termes de références du Groupe de travail du Budget et les Finances	33
- Termes de références du Groupe de travail de la Logistique et des Infrastructures.	37
- Termes de références du Groupe de travail de l'Information et Communication	41
- Termes de références du Groupe de travail de l'Evaluation.....	44



GROUPE MIXTE DE REFLEXION SUR LA REFORME ET
REORGANISATION DE LA POLICE NATIONALE CONGOLAISE

G.M.R^s

PROJET DE DECRET PORTANT CREATION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU
COMITE DE SUIVI DE LA REFORME DE LA POLICE

Décret N° -----/2007 du -----2007 portant création,
organisation et fonctionnement d'un **Comité de Suivi de la Réforme de la Police**
nationale, « **CSRP** » en sigle.

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT :

Vu la Constitution de la République Démocratique du Congo en date du 18 février 2006, à son article 92.

Vu le Décret-Loi n°002/2002 du 26 Janvier 2002 portant Institution, Organisation et Fonctionnement de la Police Nationale Congolaise ;

Vu l'ordonnance n°..... portant nomination du Premier Ministre de la République Démocratique du Congo ;

Vu l'Ordonnance n°..... portant composition du Gouvernement de la République Démocratique du Congo ;

Considérant l'impérieuse nécessité de créer un organe de suivi de la réforme de la police nationale;

Vu l'urgence ;

DECRETE :

Article 1^{er} :

Il est créé dans le cadre de la réforme de la police un comité, dénommé Comité de Suivi de la Réforme de la Police, « **CSRP** » en sigle.

Article 2 :

Le Comité de Suivi de la Réforme de la Police est un organe mixte de concertation de niveau interministériel et de partenariat international.

Il est présidé par le Ministre en charge des Affaires Intérieures, Décentralisation et Sécurité

Article 3 :

Le CSRP assure la coordination de toutes les actions menées dans le cadre de la réforme de la police, le dialogue entre les représentants du Gouvernement et les intervenants extérieurs.

Il propose les ajustements nécessaires en vue d'atteindre les objectifs fixés.

Article 4 :

Outre le Président, le Comité de Suivi de la Réforme de la Police se compose comme suit :

- le Ministre chargé de la Justice ;
- le Ministre chargé de la Défense ;
- le Ministre chargé de la Fonction Publique ;
- le Ministre chargé du Budget ;
- le Ministre chargé des Finances ;
- le Ministre chargé du Plan ;
- l'Inspecteur Général de la PNC ;
- un représentant de la société civile.

Peuvent être également membres de droit, les Ambassadeurs et les Chefs de Missions impliqués dans la réforme de la police par des accords de coopération ad hoc ou par une déclaration expresse d'intention.

Article 5 :

Le Comité se réunit mensuellement et en cas de besoin, sur convocation de son président. Il peut inviter tout ministre ou toute personne ressource à ses réunions.

Article 6 :

Le secrétariat du comité est un organe de conception technique composé d'experts nationaux et internationaux. Un représentant du Ministre de l'Intérieur et un représentant de l'Inspecteur Général y sont, par eux détachés de façon permanente.

Il élabore un plan d'action budgétisé qu'il soumet au Comité.

Il fait régulièrement rapport au comité sur le suivi et l'évaluation de la réforme.

Article 7 :

Le secrétaire du comité est nommé par le Ministre de l'Intérieur, sur proposition du CSRP. Il est appuyé par un expert policier doté d'expérience en gestion de groupes de travail et d'un expert en management de programmes. Il dispose également de trois autres personnes d'appui, à compétence pluridisciplinaire.

Il prépare les réunions du CSRP, l'ordre du jour, la présentation des travaux et les comptes rendus des décisions consensuelles.

Il organise, en cas de besoin, des réunions préparatoires avec les représentants des membres du CSRP.

Il propose au CSRP la création des groupes de travail, leurs termes de références, ainsi que les profils des experts qui les composent.

Il s'assure que les groupes de travail qui composent le secrétariat respectent leurs termes de références, leur plan de travail et les délais de réalisation, ainsi que le contrôle de qualité des projets et travaux rédigés.

Il est responsable de la bonne utilisation des locaux et des moyens mis à la disposition du secrétariat.

Article 8 :

Le comité dispose de groupes de travail sur les grands axes de la stratégie d'intervention. Les thèmes des groupes de travail sont proposés par le secrétariat du comité. Leurs activités portent notamment sur les domaines suivants :

- cadre législatif et réglementaire ;
- organisation ;
- ressources humaines ;
- formation ;
- budget et finances ;
- logistique ;
- information, relations avec la société civile et le personnel de la PNC ;
- évaluation.

Article 9 :

Les groupes de travail sont composés d'experts de la PNC, de ministères ou d'institutions congolaises ainsi que d'experts internationaux.

Article 10 :

Chaque groupe de travail dispose d'un coordonnateur.

L'ensemble des coordonnateurs constitue l'équipe permanente du secrétariat

Article 11 :

La Police Nationale Congolaise est l'organe d'exécution et de mise en oeuvre de la réforme. A ce titre l'Inspecteur Général de la PNC en est le responsable.

Article 12 :

Le Ministre de l'Intérieur, Décentralisation et Sécurité est chargé de l'exécution du présent Décret qui entre en vigueur à la date de sa signature,

Fait à Kinshasa, le

ANTOINE GIZENGA FUNDJI

PREMIER MINISTRE.



GRUPE MIXTE DE REFLEXION SUR LA REFORME ET
REORGANISATION DE LA POLICE NATIONALE CONGOLAISE
G.M.R³

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CSRP

La création d'un Comité de Suivi de la Réforme de la Police, déjà évoquée lors du séminaire de 2004, reprise dans le rapport du GMR³ a été approuvée par la CCRSS.

Elle a été confirmée par le programme commun du Gouvernement de coalition (Cfr. contrat de gouvernance du nouveau gouvernement).

C'est un organe mixte de concertation de niveau interministériel et de partenariat international.

I. Mission du CSRP.

Le CSRP assure la coordination de toutes les actions menées dans le cadre de la réforme de la police, le dialogue entre les représentants du Gouvernement et les intervenants extérieurs.

Il propose les ajustements nécessaires en vue d'atteindre les objectifs fixés.

Il crée les groupes de travail dans les domaines nécessaires à la mise en œuvre des différentes actions à mener dans le cadre de la réforme.

II. Composition

2.1 structure :

Le CSRP dispose d'un Secrétariat chargé de coordonner et d'animer des groupes de travail.

2.2. Présidence et membres.

Le CSRP est présidé par le MIDS. Il est composé des membres suivants :

1. Les Ministres (ou leur représentant) en charge de : budget, finances, fonction publique, plan, justice et défense et tout autre ministre sur invitation ;
2. L'Inspecteur Général de la PNC chargé et responsable de la mise en œuvre de la réforme ;
3. Les Ambassadeurs des pays et les Chefs de Missions Internationales participant au processus de réforme ;
4. Un représentant de la société civile désigné par le CSRP ;
5. Le Secrétaire du Comité qui assure la préparation des réunions et leurs comptes rendus.

III. Fonctionnement

Le CSRP se réunit une fois par mois et, sur convocation de son président ou à la demande de l'Inspecteur Général.

L'ordre du jour est fixé par le président et proposé aux participants une semaine au plus tard avant la réunion, afin qu'une réunions préparatoire puisse être organisée avec les représentants des membres si nécessaire.

IV. Secrétariat du comité

Le secrétariat du comité est un organe de conception technique composé d'experts nationaux et internationaux. Un représentant du Ministre de l'Intérieur et un représentant de l'Inspecteur Général y sont par eux détachés de façon permanente.

Il élabore un plan d'action budgétisé qu'il soumet au Comité.

Il fait régulièrement rapport au comité sur le suivi et l'évaluation de la réforme.

4.1. Le secrétaire du comité.

Le secrétaire du comité est nommé par le Ministre de l'Intérieur, sur proposition du CSRP. Il est appuyé par un expert policier doté d'expérience en gestion de groupes de travail et d'un expert en management de programmes. Il dispose également de trois autres personnes d'appui, à compétence pluridisciplinaire.

Il prépare les réunions du CSRP, l'ordre du jour, la présentation des travaux et les comptes rendus des décisions consensuelles.

Il propose au CSRP la création des groupes de travail, leurs termes de références, ainsi que les profils des experts qui les composent.

Il s'assure que les groupes de travail qui composent le secrétariat respectent leurs termes de références, leur plan de travail et les délais de réalisation, ainsi que le contrôle de qualité des projets et travaux rédigés.

Il est responsable de la bonne utilisation des locaux et des moyens mis à la disposition du secrétariat.

4.2. Les groupes de travail

Ces groupes travaillent sur les grands axes de la stratégie d'intervention. Les thèmes des groupes de travail sont proposés au CSRP par le secrétariat. Leurs activités porteront notamment sur les domaines suivants :

- Groupe de travail cadre législatif et réglementaire : (application de la loi organique, rédaction des textes d'accompagnement) ;
- Groupe de travail organisation : création et implantation d'unités, relations avec les autorités décentralisées ;
- Groupe de travail ressources humaines : identification et recensement des effectifs, élaboration des statuts, retraites, gestion, politique sociale, préparations des recrutements ;
- Groupe de travail formation : dynamisation, définition des programmes, coordination, infrastructures de formation ;
- Groupe de travail budget et finances : salaire, pensions, élaboration du budget, lois de programme, bonne gestion ;
- Groupe de travail logistique : domaine immobilier, marchés publics, réorganisation de la maintenance ;
- Groupe de travail information, relations avec la société civile et le personnel de la PNC : communication sur les activités et le fonctionnement de la police, recueil des doléances de la population,
- Groupe de travail évaluation : statistiques, indicateur d'amélioration de la sécurité.

4.3. Composition.

Les groupes de travail sont composés d'expert de la PNC (services spécifiques, Inspection Générale, ...), de ministères ou d'institutions congolaises pour la durée de leur mission, ainsi que d'experts internationaux, tous devant répondre à un profil et à une fiche de poste pré-établis.

4.4. Fonctionnement

Dès sa constitution, chaque groupe s'attachera dans la semaine qui suit, à mettre à la disposition du secrétariat son plan de travail établi sur la base de ses termes de référence.

Ce plan proposera un calendrier que le groupe sera tenu de respecter en vue d'aboutir à la réalisation des travaux de la réforme de la police nationale dans un délai raisonnable.

Chaque groupe dispose d'un coordonnateur qui assure le respect de son plan de travail. L'ensemble de ces coordonnateurs constitue l'équipe permanente du Secrétariat.

Le texte final de chaque projet adopté par le groupe de travail est proposé au Secrétariat.

**Projet de Termes de références du
« SECRETARIAT EXECUTIF »
du Comité de Suivi de la Reforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le Comité de Suivi de la Réforme de la PNRDC (CSRP) a été souhaité par tous les partenaires intéressés par la réforme de la Police nationale de la RDC, notamment le GMR³, l'atelier d'appropriation de Décembre 2006, les séminaires d'Août 2004 et Avril 2007, la Commission conjointe sur la réforme du secteur de la sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

Ce Comité est un organe mixte de concertation, de niveau interministériel et de partenariat international.

Il dispose d'un secrétariat exécutif, qui est un instrument de conception technique, composé d'experts nationaux et internationaux, d'un représentant du Ministre de l'Intérieur, Décentralisation et Sécurité et d'un représentant du Commissaire général de la PNRDC.

Le SE, composé de groupes de travail, a pour objectif de proposer les concepts techniques de préparation de toutes les actions entreprises pour la mise en œuvre de la réforme de la Police.

1 – Mission

Le SE a pour mission la conceptualisation d'un plan d'action pour la réforme de la police et la proposition au CSRP des différents projets nécessaires et budgétisés pour son avancement, dans l'esprit des dispositions de la Loi organique, des propositions contenues dans les Travaux de Réflexion sur la Réforme (recommandations et plan d'action), ainsi que des enrichissements apportés au cours du séminaire national.

En étroite liaison avec le commandement de la police, suivre les actions adoptées par le CSRP et appuyer leur mise en œuvre en évaluant les résultats obtenus et en prenant les mesures nécessaires pour parvenir aux objectifs de la réforme.

Il rend compte au CSRP et reçoit de lui des directives pour le bon déroulement de la réforme, dans le but de construire un service public, adapté aux besoins et aux attentes de la population et de la République congolaises.

Tâches

- Proposer au CSRP la création de groupes de travail et leurs termes de référence au fur et à mesure de l'avancée de la réforme dans les domaines où en apparaît la nécessité.
Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par les coordonnateurs auprès du Secrétaire Exécutif (SE).
Le SE validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.
Les candidatures seront agréées par le SE et entérinées par le Président du CSRP.
Le SE pourra, par ailleurs faire appel à toute personne qualifiée dans un domaine où une expertise sera recherchée.
- Animer, contrôler et assurer la cohérence de l'activité des groupes de travail, en vue d'une meilleure efficacité et d'une bonne coordination.
- Arrêter avec les coordonnateurs des groupes leur plan de travail et les délais de réalisation.
- Gérer les budgets nécessaires aux actions à mettre en œuvre et budgétiser les différents projets proposés au CSRP.
- Réunir autant que nécessaire les coordonnateurs des groupes, qui constituent son équipe permanente pour relancer et ajuster les axes de travail en recueillant leurs avis et propositions.
- Faire rapport autant que de besoin au CSRP et à son président, sur l'avancée des travaux des groupes.
- Rendre compte au président des difficultés rencontrées, lui demander son soutien et son appui.
- Préparer l'ordre du jour et les comptes rendus des réunions du CSRP, s'assurer de leur diffusion ainsi que de la bonne transmission des convocations aux membres.
- Organiser les réunions plénières mensuelles et les réunions techniques préparatoires quand elles sont souhaitées ou nécessaires, avec les représentants des membres du CSRP.
- S'assurer que la liaison est permanente et efficiente avec le Commissaire général et les Directions centrales concernées de la PNRDC.
- Prendre les mesures adéquates pour assurer la présence et l'assiduité des membres.
- S'assurer du bon usage des moyens mis à sa disposition.

2 - Composition du Secrétariat exécutif.

Le SE est essentiellement composé de six personnes :

- Un secrétaire exécutif ;
- Un adjoint ;
- Deux experts : un policier à compétence générale,
un spécialiste de la gestion financière de programmes.

Ces quatre responsables proviennent des ressources nationale et internationale de manière à assurer une représentation mixte.

- Les représentants du Ministre et du Commissaire général. Ils sont détachés de façon permanente au Secrétariat Exécutif.

Ils sont assistés de deux ou trois personnes de soutien (planton, conducteur, personnel d'entretien par exemple).

Un « pool » secrétariat, placé au niveau du SE travaillera au profit de l'ensemble des groupes.

3 – Mode de fonctionnement

Le secrétaire exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Les coordonnateurs des groupes de travail

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le SE de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au secrétaire exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au S.E pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police;
- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

4 – Profil des membres du SE

Le secrétaire exécutif et son adjoint sont nommés par le Ministre de l'Intérieur Décentralisation et Sécurité, sur proposition ou avis du CSRP.

Les deux autres experts du secrétariat exécutif sont issus de la ressource nationale ou internationale.

Ils sont des techniciens confirmés :

- L'un de la direction d'un état major ;
- L'autre de la gestion, notamment financière, de programmes ;

Tous les deux devant avoir une excellente connaissance de la RDC et de sa Police.

**Projet de Termes de références du Groupe de Travail
« CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE »
du Comité de Suivi de la Réforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le Comité de Suivi de la Réforme de la PNRDC (CSRP) a été souhaité par tous les partenaires intéressés par la réforme de la Police nationale de la RDC, notamment le GMR³, l'atelier d'appropriation de Décembre 2006, les séminaires d'Août 2004 et Avril 2007, la Commission conjointe sur la réforme du secteur de la sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

Ce Comité est un organe mixte de concertation, de niveau interministériel et de partenariat international.

Il est composé d'un Secrétariat Exécutif et de groupes de travail.

Depuis la promulgation de la loi n° 02/2002, du 26 Janvier 2002, portant organisation, missions et fonctionnement de la Police Nationale, aucun développement réglementaire n'a été pris.

L'absence de ces textes d'application de la loi, la dualité des statuts (militaire et policier) que la loi de 2002 avait donné à la police, ainsi que la non application de la loi 81-003, du 17 juillet 1981, portant statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat, empêche son bon fonctionnement au profit de la population congolaise.

Dans le cadre du processus de la réforme, un avant projet de loi organique, y relatif, est rédigé et inscrit au calendrier du Parlement.

Le groupe de travail « Cadre législatif et réglementaire » est consacré à la rédaction de projets de textes régissant la Police et le suivi de leur application.

L'objectif du groupe de travail « cadre législatif et réglementaire » est de doter la Police d'un ensemble de textes, complet et cohérent nécessaire à son bon fonctionnement, dans le cadre de la réforme du secteur de la sécurité.

1. Mission

Le groupe de travail a pour mission :

La rédaction de tous les projets de textes d'application de la loi organique, qui est le cadre légal de la réforme de la Police, notamment dans les domaines de ses missions, de son organisation, de ses ressources humaines, de ses moyens et de son unification.

Tâches

Les **tâches minima** que ce groupe de travail devra accomplir sont la rédaction des avant-projets des textes suivants :

- ✓ Régime disciplinaire de la PNRDC.
- ✓ Règlement d'administration particulier du policier.
- ✓ Organisation et fonctionnement détaillé de la PNRDC.
- ✓ Cadre organique de la PNRDC.
- ✓ Organisation, fonctionnement et compétences du Conseil Supérieur de la PNRDC.
- ✓ Organisation et fonctionnement détaillés de l'Inspectorat Général de la PNRDC.
- ✓ Organisation et fonctionnement détaillés du Conseil d'Enquête et des Conseils de Discipline de la PNRDC.
- ✓ Principes d'exécution de la PNRDC dans le cadre du maintien et du rétablissement de l'ordre public.
- ✓ Code de déontologie de la PNRDC.
- ✓ Rapports de la PNRDC avec les différentes autorités.
- ✓ Composition, modèles des tenues, uniformes, insignes, accessoires, ainsi que leurs modalités de dotation, renouvellement, achat et port.

2. Composition

Il est essentiel que le groupe de travail soit composé par des experts relevant des domaines juridique, policier et administratif.

La composition pourrait être la suivante :

- Un coordonnateur du groupe et un adjoint ;
- Un conseiller juridique congolais ;
- Des experts de police ;
- Des experts en provenance des ministères ou institutions concernées par la réforme.

Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par le coordonnateur auprès du Secrétaire Exécutif.

Le Secrétaire Exécutif validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.

Les candidatures seront agréées par le Secrétaire Exécutif et entérinées par le Président du CSRP.

Le Secrétaire Exécutif pourra, par ailleurs faire appel à toute personne qualifiée dans un domaine où une expertise sera recherchée.

3. Mode de fonctionnement.

Le Secrétaire Exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du Secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Le coordonnateur de groupe.

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le Secrétaire Exécutif de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au Secrétaire Exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au SE pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police;
- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

Le conseiller juridique congolais vérifiera la légalité du projet, accords internationaux compris, de tous les textes proposés au Secrétariat Exécutif.

4. Profil des membres

Coordinateur du groupe et adjoint. Ils devront :

- Détenir une expérience professionnelle dans la police, des compétences en direction et coordination du travail en groupe et dans un environnement international ;
- Avoir une connaissance approfondie du fonctionnement et de la gestion de la Police, dans le domaine concerné ;
- Posséder des connaissances juridiques accréditées ;
- Etre capables d'assurer la liaison avec le Commissariat Général en vue donner de la cohérence aux travaux rédigés ;
- Détenir des qualités de relations publiques.

Experts : En provenance de la ressource nationale ou internationale :

- Ils devront détenir une expérience professionnelle, ainsi que des compétences dans la méthodologie du travail en groupe et en environnement international.
- Ils devront avoir des connaissances juridiques.
- Ils devront posséder des qualités de relations publiques.

Conseiller juridique local :

- Juriste reconnu qui devra détenir cinq ans minimum d'expérience professionnelle.
- Il devra avoir une très bonne connaissance de la structure, des missions, du cadre règlementaire et du fonctionnement de la Police.
- Il devra avoir des aptitudes au travail de groupe.

**Projet de Termes de références du Groupe de Travail
« ORGANISATION »
du Comité de Suivi de la Réforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le Comité de Suivi de la Réforme de la PNRDC (CSRP) a été souhaité par tous les partenaires intéressés par la réforme de la Police nationale de la RDC, notamment le GMR³, l'atelier d'appropriation de Décembre 2006, les séminaires d'Août 2004 et Avril 2007, la Commission conjointe sur la réforme du secteur de la sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

Ce Comité est un organe mixte de concertation, de niveau interministériel et de partenariat international.

Le constat réalisé par les Travaux de Réflexion sur la Réforme de la PNC (pages 22 et 33) signale qu'il n'existe pas de structure représentative de la police, ni au niveau du MIDS, ni au niveau de la présidence de la République.

Ce constat et ses recommandations ont été repris dans les conclusions du séminaire de Restitution d'avril 2007 (Cf. Rapport général p 4 où le MIDS soutient la création du CSRP ainsi que d'un Secrétariat Général de la Police).

En outre, dans le souci de renforcer les structures de la police, la mise en place du Conseil Supérieur de la Police, du Commissariat Général et de l'Inspectorat Général est estimée incontournable pour la réforme en cours.

Enfin, il est souhaité de placer tous les services de police existants ou à créer sous l'autorité du Commissaire Général, lui-même relevant du ministre ayant en charge les Affaires Intérieures dans ses attributions (Cf. Constitution IIIe République RDC art. 184).

L'objectif est de donner à la Police une structure unique, démocratique, au statut civil, adaptée aux besoins de la nation et redevable devant les citoyens.

1- Mission

En étroite collaboration avec le commandement et les bailleurs de fonds éventuels, le groupe devra élaborer un organigramme qui intègre toutes les structures de la future police unifiée.

Ces structures devront tenir compte du titre III de l'avant-projet de la Loi Organique ainsi que des réalités socio-économiques du pays.

Tâches

- Suivre la mise en place des structures nouvelles, telles qu'énumérées au titre III de l'avant-projet de Loi portant « Organisation et Fonctionnement de la Police Nationale de la RDC », en veillant à ce que les effectifs soient adaptés à l'environnement régional.
- En liaison avec la Direction centrale de l'Organisation, veiller à la définition du type, du nombre, de l'effectif, et l'implantation des unités dans les provinces, en fonction de leurs missions.
- En étroite collaboration avec le groupe de travail « Cadre législatif et réglementaire », concevoir un règlement général d'emploi, qui précise les missions, l'organisation, le fonctionnement, les effectifs, les équipements, les matériels, etc. des différentes unités.

2- Composition

Ce groupe devra être composé d'experts dans le domaine de l'organisation et de la restructuration, qui seront sélectionnés à partir de la ressource nationale (Policiers et personnel civil) et/ou internationale.

Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par le coordonnateur auprès du Secrétaire Exécutif.

Le Secrétaire Exécutif validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.

Les candidatures seront agréées par le Secrétaire Exécutif et entérinées par le Président du CSRP.

Le Secrétaire Exécutif pourra, par ailleurs faire appel à toute personne qualifiée dans un domaine où une expertise sera recherchée.

3- Mode de fonctionnement

Le Secrétaire Exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du Secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Le coordonnateur de groupe.

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le Secrétaire Exécutif de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au Secrétaire Exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au SE pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police;
- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

4- Profil des membres

Coordonnateur et adjoint :

- Ils devront appartenir aux services concernés de la Police et/ou proviennent de la ressource internationale ;
- Ils devront être des spécialistes de l'organisation ;
- Ils devront posséder des aptitudes avérées à la direction d'un groupe de travail ;
- Ils devront posséder une réelle expérience dans la conception d'organigrammes ;
- Ils devront bénéficier d'une bonne connaissance de la RDC ;
- Ils devront posséder des aptitudes aux relations publiques.

Experts :

- Ils doivent provenir de la direction centrale de l'organisation et/ou de la ressource internationale.
- Ils sont des spécialistes reconnus de l'organisation.

**Projet de Termes de références du Groupe de Travail
« RESSOURCES HUMAINES »
du Comité de Suivi de la Réforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le CSRP a été souhaité par tous les acteurs intéressés par la réforme de la police et notamment le GMR, l'atelier de Décembre et les séminaires de 2004 et d'Avril 2007, la Commission Conjointe sur la Réforme du Secteur de la Sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

C'est au sein de cette structure que le groupe de travail « ressources humaines » inscrira son action.

L'état des lieux relatif au personnel de la PNC, tel que mentionné dans les travaux de réflexion sur la réforme, relève de nombreuses lacunes (pages 23-24 / 94, § 2-4, 1, 2, 3 et 29, § 2-9).

L'objectif du groupe de travail est de repenser en profondeur la gestion des ressources humaines de la future police unifiée.

Ceci passe par une connaissance complète des effectifs, l'établissement d'une gestion moderne et suivie et la mise en place d'un système de protection sociale adapté.

1- Mission

Le groupe de travail a pour mission de concevoir un système de gestion, qui permette de suivre en temps réel l'évolution, dans tous ses aspects, de la situation du personnel.

Ceci permettra de disposer d'une ressource bien identifiée et de l'adapter aux besoins de la police pour faire face à ses missions de protection de la population congolaise.

Tâches

- Concevoir l'identification et le recensement des effectifs actuels dans un premier temps, puis des effectifs qui rejoindront la police unifiée dans un second temps, en vue de constituer une base de données sur chaque policier ;

- Concevoir à partir de cette base de données une gestion centralisée et modernisée du policier tout au long de sa carrière (recrutement, avancement, retraite, pension) ; ceci s'entendant au plan national pour les cadres de niveau supérieur (catégories A, B, C) et au plan provincial pour les autres.
- Mettre à la disposition des autres groupes de travail, notamment Formation et Organisation, les données qui permettront au Commissaire Général, à l'issue du recensement, d'envisager les formations ou perfectionnements nécessaires et de redéployer les compétences de manière équilibrée, tant au plan géographique qu'opérationnel.
- Envisager un plan de mise à la retraite.
- Envisager un plan national de recrutement (initial et catégoriel) selon des critères objectifs et au profit de tous les services de police.
- Elaborer une politique sociale (régime barémique, indemnités, logement, soins de santé, ainsi qu'un système de représentation du personnel, etc.).

Une planification des travaux, arrêtée par le groupe de travail, devra être remise au Secrétariat exécutif en vue d'une bonne coordination avec les autres groupes concernés ainsi qu'avec la structure qui, au sein de la Direction générale, mettra en œuvre les mesures préconisées.

Ce plan de travail comprendra un calendrier opérationnel, qui précisera les séquences de son déroulement et devra être respecté le plus fidèlement possible.

2- Composition

Le groupe de travail devra être composé d'experts, tant nationaux qu'internationaux, rompus à la gestion des ressources humaines et détenant des qualifications en administration, psychologie du travail, relations sociales, etc.

Il comprendra :

- Un coordonnateur, de préférence expert policier congolais et un adjoint, en provenance de la communauté internationale, ou l'inverse ;
- Des experts, auxquels il sera fait appel en fonction des besoins et des phases du calendrier envisagé ;

Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par le coordonnateur auprès du Secrétaire Exécutif.

Le Secrétaire Exécutif validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.

Les candidatures seront agréées par le Secrétaire Exécutif et entérinées par le Président du CSRP.

Le Secrétaire Exécutif pourra, par ailleurs faire appel à toute personne qualifiée dans un domaine où une expertise sera recherchée.

3- Mode de fonctionnement

Le Secrétaire Exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du Secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Le coordonnateur de groupe.

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le Secrétaire Exécutif de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au Secrétaire Exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au SE pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police;
- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

4- Profil des membres

Coordonnateur et adjoint :

- Ils appartiennent à un niveau élevé des services concernés de la Police ou proviennent de la ressource internationale ;
- Ils possèdent une expérience avérée dans la gestion automatisée des ressources humaines ;
- Ils possèdent des aptitudes en animation et direction d'un groupe de travail.
- Ils possèdent des aptitudes aux relations avec d'autres entités travaillant sur un même programme.
- Ils ont une bonne connaissance de la Police et de la RDC.

Experts :

- Ils ont la même origine (nationale ou internationale) ;
- Ils possèdent une expérience de la gestion, et possèdent des connaissances en :
 - Administration du personnel ;
 - Psychologie ;
 - Relations sociales et Droit du travail.

**Projet de Termes de références du Groupe de Travail
« FORMATION »
du Comité de Suivi de la Réforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le Comité de Suivi de la Réforme de la PNRDC (CSRP) a été souhaité par tous les partenaires intéressés par la réforme de la Police nationale de la RDC, notamment le GMR³, l'atelier d'appropriation de Décembre 2006, les séminaires d'Août 2004 et Avril 2007, la Commission conjointe sur la réforme du secteur de la sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

Ce Comité est un organe mixte de concertation, de niveau interministériel et de partenariat international.

L'état des lieux (page 24) et les recommandations (page 38) des travaux de réflexion sur la réforme de la PNC font état de graves lacunes ou déficiences dans le domaine de la formation.

Ces travaux proposent des améliorations du dit domaine, reprises dans le plan d'action (page 49) et qui ont encore été soulignées par les participants au séminaire national d'Avril 2007.

L'objectif du groupe « formation » est d'établir les conditions d'un enseignement policier pluridisciplinaire de qualité et coordonné, dont les trois volets d'application sont : les formations initiale, continue et spécialisée, en vue de redonner au personnel de la police un niveau professionnel en accord avec les standards internationalement reconnus.

1- Mission

A partir des indications du recensement des effectifs, s'appuyant sur des programmes unifiés, cohérents, agréés par le commandement, et une ressource en formateurs de qualité, le groupe s'attachera à définir une politique de formation à court et moyen terme, qui permettra de disposer pour le long terme (10 ans) d'un personnel qualifié.

Tâches

- Réhabiliter l'Inspection des Ecoles, en tant que structure spécialisée dans la formation.
- Conformément aux priorités figurant page 49/95, paragraphe 2-2, proposer un plan d'action assorti d'un calendrier et des programmes de formation (individuelle, collective, initiale, continue, spécialisée) et de recyclage.
- S'assurer que la formation est dispensée conformément aux programmes, concertés avec les différents partenaires, et s'appuie sur une documentation adaptée.
- En collaboration avec l'Inspection des écoles, étudier la ressource et les besoins en formateurs, en vue de sélectionner l'encadrement pour les actions envisagées ci-dessus et définir les besoins complémentaires.
- En collaboration avec l'Inspection des écoles, définir des modes de sélection et de désignation des élèves et stagiaires sur des critères objectifs et transparents.
- En étroite relation avec le groupe de travail Log/Infra, exprimer les besoins en infrastructures indispensables aux différentes formations envisagées et selon une répartition géographique cohérente.

2- Composition

Il apparaît essentiel que ce groupe de travail soit composé d'experts relevant des domaines policiers, administratifs et juridiques.

La composition de ce groupe pourrait être la suivante :

- Un coordonnateur et un adjoint, dont l'un appartient à l'Inspection des écoles, l'autre à la ressource internationale ;
- Des experts nationaux et internationaux.

Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par le coordonnateur auprès du Secrétaire Exécutif.

Le Secrétaire Exécutif validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.

Les candidatures seront agréées par le Secrétaire Exécutif et entérinées par le Président du CSRP.

Le Secrétaire Exécutif pourra, par ailleurs faire appel à toute personne qualifiée dans un domaine où une expertise sera recherchée.

Le groupe pourra également faire appel à des expertises ponctuelles en cas de besoin.

3- Mode de fonctionnement

Le Secrétaire Exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du Secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Le coordonnateur de groupe

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le Secrétaire Exécutif de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au Secrétaire Exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au SE pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police;
- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

4- Profil des membres

Coordonnateur et adjoint :

- Il devra posséder une expérience professionnelle avérée ainsi que des compétences en matières de direction d'un groupe ;
- Il devra posséder une expérience en matière de formation et avoir exercé précédemment des fonctions dans ce domaine ;
- Il devra posséder des bonnes qualités relationnelles ;
- Il devra posséder une bonne connaissance de la RDC et de sa police.

Experts :

- Ils devront être nationaux ou internationaux francophones ;
- Ils devront posséder une expérience professionnelle dans le domaine de la formation ainsi que des compétences en travail de groupe dans un environnement international ;
- Ils devront avoir une expérience avérée en matière de formation initiale, continue ou spécialisée ;
- Ils devront avoir une bonne connaissance de la RDC et de sa police ;
- Ils devront posséder de bonnes qualités relationnelles.

**Projet de Termes de références du
« BUDGET FINANCES »
du Comité de Suivi de la Reforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le Comité de Suivi de la Réforme de la PNRDC (CSRP) a été souhaité par tous les partenaires intéressés par la réforme de la Police nationale de la RDC, notamment le GMR³, l'atelier d'appropriation de Décembre 2006, les séminaires d'Août 2004 et Avril 2007, la Commission conjointe sur la réforme du secteur de la sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

Ce Comité est un organe mixte de concertation, de niveau interministériel et de partenariat international.

C'est au sein de cette structure que le groupe de travail « budget finance » inscrira son action.

L'objectif du groupe de travail est de repenser en profondeur la planification, la gestion et le contrôle financier et budgétaire de la future police unifiée, avec la finalité de proposer la mise en pratique de systèmes modernes et efficaces de prévision, exécution et audit des ressources financières mises à la disposition de la Police.

1 – Mission

Le groupe de travail a pour mission de proposer l'établissement de procédures modernes et efficaces :

- De planification budgétaire en fonction des objectifs proposés ;
- D'exécution du budget de la Police ;
- De contrôle et de vérification internes.

Il est souhaitable de mettre en place les principes d'autonomie financière de la Police, d'une politique salariale ainsi que de passations de marchés selon les normes réglementaires.

Tâches

- Analyser la gestion et la planification financière et budgétaire actuelles des services de Police concernés et les procédures d'exécution, en proposant les adaptations pour leur amélioration et leur modernisation.
- Envisager un système de planification budgétaire par objectifs et programmes annuels et pluriannuels.
- Evaluer les systèmes d'audit et contrôle actuels, et proposer les mesures nécessaires pour leur amélioration.
- Proposer une planification de politique salariale budgétisée, en tenant en compte des prévisions de la politique du personnel.
- Etudier la participation des services concernés de la Police aux passations de marchés et proposer les mesures convenables selon les normes réglementaires en vigueur.
- Prévoir un programme de formation du personnel des services concernés de la Police à toutes les procédures financières et budgétaires proposées.

2 - Composition.

Le groupe de travail devra être composé d'experts, tant nationaux qu'internationaux, rompus aux finances publiques et à la gestion financière et budgétaire et détenant des qualifications en administration et comptabilité.

Il comprendra :

- Un coordinateur et un adjoint, en provenance de la ressource nationale ou internationale ;
- Un expert national en finances publiques ;
- Des experts, auxquels il sera fait appel en fonction des besoins et des phases du calendrier envisagé.

Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par le coordonnateur auprès du Secrétaire Exécutif.

Le Secrétaire Exécutif validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.

Les candidatures seront agréées par le Secrétaire Exécutif et entérinées par le Président du CSRP.

Il pourra être fait appel, en cas de besoin, et après accord du secrétaire exécutif, à des intervenants extérieurs, spécialistes d'un domaine particulier.

3 – Mode de fonctionnement

Le secrétaire exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Les coordonnateurs des groupes de travail

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le SE de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au secrétaire exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au S.E pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police;
- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

4 – Profil des membres

Coordonnateur et adjoint :

- Il appartient aux services concernés de la Police et sont d'un niveau suffisant et/ou proviennent de la ressource internationale.
- Ils sont spécialistes des finances publiques, de la gestion et de la comptabilité.
- Ils possèdent des aptitudes avérées à la direction d'un groupe de travail.
- Ils ont des aptitudes aux relations publiques et avec les autres administrations.
- Ils ont une bonne connaissance de la RDC et de sa Police.
- Ils sont francophones.

Experts :

- Ils proviennent des services concernés de la Police et/ou de la ressource internationale.
- Ils sont des spécialistes reconnus du domaine concerné.

**Projet de Termes de références du groupe de travail
« LOGISTIQUE ET INFRASTRUCTURE »
du Comité de Suivi de la Réforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le Comité de Suivi de la Réforme de la PNRDC (CSRP) a été souhaité par tous les partenaires intéressés par la réforme de la Police nationale de la RDC, notamment le GMR³, l'atelier d'appropriation de Décembre 2006, les séminaires d'Août 2004 et Avril 2007, la Commission conjointe sur la réforme du secteur de la sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

Ce Comité est un organe mixte de concertation, de niveau interministériel et de partenariat international.

Le constat (page 26) et les recommandations (page 39), des Travaux de réflexion sur la réforme de la Police Nationale Congolaise, font état de graves lacunes dans le domaine des équipements, de l'infrastructure et l'organisation logistique de la PNC (pages 26, 27, 28/95).

Il est proposé un certain nombre de mesures d'amélioration, reprises dans le plan d'action (page 50) et qui ont encore été soulignées par les participants au séminaire national du mois d'Avril 2007.

L'objectif du travail de ce groupe est de redonner au policier des moyens de travail convenables et suffisants au regard des besoins opérationnels et de l'implantation des unités.

Ceci passe par l'affectation de locaux (bureaux, centres de formation, logement de certaines unités), neufs ou réhabilités, par la définition des types de matériels (communication, véhicules, armement de police, carburants, bureautique, etc.), leur réalisation, leur répartition et leur suivi.

1- Mission

En étroite collaboration avec le commandement et les bailleurs éventuels, le groupe devra s'attacher à planifier les études sur les équipements nécessaires, leur réalisation, leur mise en place et leur suivi.

Tâches

- Réfléchir, en collaboration avec la direction centrale concernée, aux types de matériels nécessaires aux différentes missions de la police.
- Réfléchir à la création d'un système d'approvisionnement et de maintenance, qui tiendra compte des missions, de la situation et de l'implantation des unités, des moyens disponibles au sein de la PNC, d'autres administrations ou du secteur privé (externalisation des services), ainsi que des moyens d'acheminement existants.
- Suivre la dévolution du domaine immobilier des ex police, garde civile et gendarmerie qui, conformément à l'article 3 du Décret 002 / 2002, doit lui revenir.
- Concevoir un plan de réhabilitation, construction ou location d'infrastructures, qui permettent d'héberger les unités de police en vue de les rapprocher de la population, d'améliorer leur image, ainsi que leur conditions de vie, de formation et de travail, en donnant la priorité aux unités territoriales et d'intervention et aux centres d'instruction, selon les besoins exprimés par le Commissaire général.
- Veiller à ce que les besoins exprimés soient cohérents avec les ressources budgétaires et les priorités affichées pour la bonne marche de la réforme.

2- Composition

Ce groupe devra comporter des experts dans le domaine de l'équipement, de la maintenance et du génie civil, qui seront choisis parmi ceux disponibles dans la ressource nationale (Police ou secteur civil) ou en faisant appel aux partenaires étrangers, qui manifestent de l'intérêt pour la police et sa réforme.

Ils seront articulés ainsi :

- Un coordonnateur du groupe et un adjoint ;
- Des experts.

Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par le coordonnateur auprès du Secrétaire Exécutif.

Le Secrétaire Exécutif validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.

Les candidatures seront agréées par le Secrétaire Exécutif et entérinées par le Président du CSRP.

Le Secrétaire Exécutif pourra, par ailleurs faire appel à toute personne qualifiée dans un domaine où une expertise sera recherchée.

Il pourra être fait appel, en cas de besoin, et après accord du secrétaire exécutif, à des intervenants extérieurs, spécialistes d'un domaine particulier.

3- Mode de fonctionnement

Le Secrétaire Exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du Secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Le coordonnateur de groupe

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le Secrétaire Exécutif de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au Secrétaire Exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au SE pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police;
- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

4- Profil des membres

Coordonnateur et adjoint :

- Il appartient aux services concernés de la Police et sont d'un niveau suffisant et/ou proviennent de la ressource internationale.
- Ils sont, pour l'un, spécialiste de la logistique au sens général, pour l'autre, du génie civil. Si possible des deux domaines à la fois.
- Ils possèdent des aptitudes avérées à la direction d'un groupe de travail d'état major.
- Ils possèdent une réelle expérience dans la conception et le suivi des matériels, l'approvisionnement, l'organisation de chantiers.
- Ils bénéficient d'une bonne connaissance de la RDC.
- Ils ont des aptitudes aux relations publiques et avec les autres administrations.
- Ils sont francophones.

Experts :

- Ils proviennent des services concernés de la Police et/ou de la ressource internationale.
- Ils sont des spécialistes reconnus du domaine concerné.

**Projet de Termes de références du groupe de travail
« INFORMATION ET COMMUNICATION »
du Comité de Suivi de la Réforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le Comité de Suivi de la Réforme de la PNRDC (CSRP) a été souhaité par tous les partenaires intéressés par la réforme de la Police nationale de la RDC, notamment le GMR³, l'atelier d'appropriation de Décembre 2006, les séminaires d'Août 2004 et Avril 2007, la Commission conjointe sur la réforme du secteur de la sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

Ce Comité est un organe mixte de concertation, de niveau interministériel et de partenariat international.

Dans les Travaux de réflexion sur la réforme de la police, page 26, comme lors des différents séminaires, le manque de moyens de la Direction des relations publiques et de la presse a été relevé. Des propositions ont été faites pour que ce service soit réorganisé et recentré sur une réelle mission d'information et de communication.

Un groupe de travail sur le thème « Information et Communication » sera mis en place dans ce but.

L'objectif étant de :

Valoriser l'image de la police nationale en la faisant connaître au travers de son action quotidienne et en favorisant un vrai partenariat avec la société civile et les institutions publiques et privées, pour parvenir à un respect et à une confiance réciproques.

1- Mission

Le groupe devra donc réfléchir et proposer au CSRP des actions ou mesures destinées à revaloriser l'image de la police au sein de la population et d'améliorer le niveau et la qualité des relations avec le reste des administrations de l'Etat, ainsi qu'à l'intérieur même de l'Institution.

Pour ce faire, il conviendra de :

- Promouvoir un réel partenariat et le rapprochement de la Police avec la population ;
- Vulgariser en direction du public et expliquer au personnel la nouvelle vision de la Police et l'esprit de la réforme ;
- Sensibiliser la société congolaise aux problèmes de sécurité.

Tâches

- Elever le niveau des relations avec les autorités administratives ;
- Aider la Direction des relations publiques et presse à élaborer un plan de communication en direction de la population et les institutions, destiné à recueillir les attentes de la société et à valoriser l'action et l'image de la police;
- Rechercher la coopération d'institutions, qui pourraient participer avec leurs moyens à la mise en œuvre de ce plan ;
- Favoriser le développement de la concertation à tous les niveaux (national, provincial et local) ;
- Initier et promouvoir en faveur de la Police un cycle d'échanges internationaux et de coopération technique ;
- Moderniser les moyens de cette Direction.

2- Composition

Un coordonnateur de groupe et un adjoint.

Des experts, en service au sein de la Police, et des techniciens, civils ou non, nationaux et internationaux, spécialistes de la presse écrite, audio visuelle et relations publiques.

Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par le coordonnateur auprès du Secrétaire Exécutif.

Le Secrétaire Exécutif validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.

Les candidatures seront agréées par le Secrétaire Exécutif et entérinées par le Président du CSRP.

Le Secrétaire Exécutif pourra, par ailleurs faire appel à toute personne qualifiée dans un domaine où une expertise sera recherchée.

3- Mode de fonctionnement

Le Secrétaire Exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du Secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Le coordonnateur de groupe

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le Secrétaire Exécutif de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au Secrétaire Exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au SE pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police;
- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

4- Profil des membres

Coordonnateur et adjoint :

- Ils appartiennent au département des relations publiques et de la presse de la Police ou sont mis à la disposition du groupe par un organe des médias nationaux ou détachés par un partenaire international.
- Ils ont une vraie expérience de la conception des campagnes de presse et des opérations de relations publiques.

Experts :

- Ils proviennent de la ressource existante de la Police ou sont détachés par des organes de presse congolais ou de services identiques de pays partenaires.
- Ce sont des techniciens de la presse écrite ou audiovisuelle ayant une expérience dans un pays post conflit, et de l'Afrique subsaharienne.
- Relations publiques : Ils appartiennent à la Police

**Projet de Termes de références du Groupe de Travail
« EVALUATION »
du Comité de Suivi de la Réforme de la Police (CSRP)**

Introduction

Le Comité de Suivi de la Réforme de la PNRDC (CSRP) a été souhaité par tous les partenaires intéressés par la réforme de la Police nationale de la RDC, notamment le GMR³, l'atelier d'appropriation de Décembre 2006, les séminaires d'Août 2004 et Avril 2007, la Commission conjointe sur la réforme du secteur de la sécurité, le MIDS et le Premier Ministre dans son Contrat de Gouvernance.

Ce Comité est un organe mixte de concertation, de niveau interministériel et de partenariat international.

Pour suivre l'avancée de la réforme, il est nécessaire de disposer d'un moyen d'en évaluer les résultats et donc de créer un groupe de travail qui en soit chargé.

L'objectif de ce groupe est de donner au CSRP l'état de l'avancée de la réforme et de lui permettre de l'ajuster, si nécessaire, aux contraintes qui apparaîtraient.

1- Mission

Mesurer l'impact de la réforme sur la satisfaction de la population, de l'institution policière et de ses membres, ainsi que des autorités nationales.

Tâches

Définir, en liaison avec les autres groupes de travail, les indicateurs de satisfaction.

Proposer au CSRP, les réorientations nécessaires dans la mise en œuvre de la réforme.

2- Composition

Il apparaît essentiel que le groupe de travail soit composé par des experts relevant des domaines policiers, gestion de projet et traitement de l'information.

Il devra comprendre :

- Un coordinateur du groupe et un adjoint ;
- Des experts.

Les besoins en experts, ainsi que le profil souhaité pour chacun d'eux, seront exprimés en fonction du plan de travail par le coordonnateur auprès du Secrétaire Exécutif.

Le Secrétaire Exécutif validera ces demandes et les étudiera avec les représentants des membres du CSRP.

Les candidatures seront agréées par le Secrétaire Exécutif et entérinées par le Président du CSRP.

Le Secrétaire Exécutif pourra, par ailleurs faire appel à toute personne qualifiée dans un domaine où une expertise sera recherchée.

3- Mode de fonctionnement

Le Secrétaire Exécutif est responsable devant le CSRP du bon fonctionnement du Secrétariat et il organise le travail des groupes pour atteindre les objectifs fixés.

Il est donc incontournable que, pour satisfaire à l'assiduité exigée, les membres nationaux de l'ensemble du CSRP, puissent être défrayés de certaines obligations inhérentes à leur situation (manque de salaire, difficultés de transport notamment).

Des mesures compensatrices, devront être fixées et mises en place par accord entre tous les partenaires, dès le début du fonctionnement de cette structure.

Le coordonnateur de groupe

- Le coordonnateur de groupe est responsable devant le Secrétaire Exécutif de la bonne gestion de ses collaborateurs pour la réalisation des tâches attribuées, de la discipline, des horaires et de l'utilisation des matériels ;
- Il présente au Secrétaire Exécutif le plan de travail de son groupe, avec un calendrier de ses actions et les délais estimés de réalisation ;
- Il veille au respect des délais de présentation des travaux et règle les difficultés de son niveau en se référant au SE pour les plus importantes ;
- Il participe aux réunions de coordination organisées par le SE et s'assure de la bonne cohérence de ses tâches avec celles des autres groupes ;
- Il assure une liaison physique étroite avec les instances concernées de la Police ;

- Il assure les contacts nécessaires avec les entités extérieures partenaires de la réforme ou les prestataires de services pour les questions relevant de son domaine.

L'adjoint seconde et supplée en cas de besoin le coordonnateur dans toutes ses attributions et responsabilités.

Le coordonnateur du groupe et l'adjoint devront obligatoirement, mais indifféremment, être l'un congolais, l'autre international.

Toute proposition émanant du groupe devra avoir recueilli l'agrément de ses membres.

Des observations particulières pourront être jointes en annexe des documents produits pour présenter les points ayant provoqué des débats.

Les coordonnateurs des groupes de travail constituent, avec l'équipe permanente, un groupe de réflexion à la disposition du Secrétariat Exécutif qui le réunit autant que de besoin.

4- Profil des membres

Coordonnateur du groupe :

- Il devra détenir une expérience professionnelle et des compétences en direction de travail en groupe, en environnement international ;
- Il devra avoir une connaissance approfondie du fonctionnement et de la gestion de la Police ;
- Il devra détenir des qualités de relations publiques.

Experts :

- Ils devront détenir l'expérience professionnelle et des compétences dans la méthodologie du travail de groupe dans un environnement international ;
- Il serait souhaitable qu'ils aient des connaissances sur les principes de qualité, performance et autoévaluation ;
- Ils devront posséder des qualités de relations publiques.