



# Lettre de mission 2019-2024

Zone de police Gaume

Date: 20 Janvier 2023  
Version:  
Editeur: 1CDP SCHUL Jean-Yves



**Police Locale**

# Table des matières

1	Préambule.....	3
2	Les valeurs.....	3
2.1	Le renforcement du respect mutuel .....	3
2.2	La solidarité .....	3
2.3	L'esprit de service.....	4
3	Le leadership .....	5
3.1	Lutter contre l'absentéisme .....	5
3.2	Développer le bien-être et la cohésion .....	5
3.3	Simplification administrative .....	6
3.4	Bénévolat .....	6
4	Définir une politique d'intégrité .....	6
5	Mettre en œuvre un plan de sécurité de l'information.....	7
6	Valoriser les talents.....	7
7	Gérer les moyens et les infrastructures.....	8

# 1 Préambule

La lettre de mission 2019-2024 prolonge les engagements pris dans la lettre de mission 2014-2019 constituant le premier point d'ancrage de l'exercice de la fonction et des responsabilités du chef de corps de la zone de police Gaume.

## 2 Les valeurs

### 2.1 Le renforcement du respect mutuel

Le respect de l'autre est une notion fondamentale, c'est la première valeur de la zone de police Gaume depuis 2014. La notion de respect mutuel a été rappelée dans l'accord de gouvernement fin 2022.

Une politique et un plan d'actions de prise en charge des policiers victimes de faits de violences sera mis en œuvre au sein de la zone de police Gaume afin que chaque policier soit soutenu de manière uniforme et égale, se voit offrir des soins et un suivi approprié et soit correctement accompagné, et que chaque fait de violence envers les policiers fasse l'objet d'une suite appropriée. Le système de reporting des incidents stipulés dans la directive armement sera optimisé afin notamment d'éviter les doubles emplois et diminuer la charge de travail administrative.

Puisque les membres du cadre opérationnel peuvent à tout moment être confronté à la violence ou être appelé à recourir à la contrainte, ils doivent recevoir les formations appropriées et un équipement adéquat doit leur être octroyé en fonction des particularités de leur service ou des tâches qui leurs sont confiées. L'utilisation des « bodycam » pouvant contribuer à désamorcer un incident et permettant de contextualiser les incidents ou les interventions à l'aide d'enregistrements audio et visuels sera mise en œuvre.

L'utilisation du PIE comme moyen collectif destiné à induire une immobilisation avec un risque minimal de blessures graves ou mortelles et des moyens collectifs de protection (tels que par exemple boucliers balistiques, casques balistiques, herses) seront davantage intégrés dans le programme de formation zonal.

Dans le but d'assurer tant la sécurité du citoyen que celle du membre du cadre opérationnel, les conditions posant les principes de l'usage proportionnel et légal du recours à la contrainte seront rappelées et formalisées.

### 2.2 La solidarité

En 2022, la capacité réelle du cadre opérationnel se situe toujours en dessous du seuil minimum de capacité policière nécessaire à la zone de police Gaume afin d'effectuer ses missions de base (90 membres du personnel du cadre opérationnel et 16 membres du cadre administratif et logistique).

Une gestion rigoureuse des moyens budgétaires s'impose notamment dans la perspective de la création d'un complexe policier à Virton. Cependant, nous savons qu'il est important de continuer d'investir dans un environnement de travail sécurisé et bien équipé pour permettre à la zone de police Gaume d'assurer pleinement ses missions au plus près des citoyens (une police locale accessible, visible, mobile et bien guidée dans son action par l'information).

La zone de police Gaume dont l'ancrage local constitue l'ADN doit pouvoir continuer de fonctionner en capitalisant sur l'accessibilité et le travail de terrain en phase avec les attentes du citoyen. La prise en compte de certaines priorités fédérales voire la nécessaire répartition des tâches entre les deux composantes de la police intégrée ne peut se réaliser au détriment de la prise en compte, par la police locale, des priorités locales, des phénomènes de sécurité locaux, des attentes spécifiques des élus et partenaires locaux. C'est pourtant bien l'enjeu des mois et



années à venir, à savoir maintenir notre ancrage local en préservant les ressources nécessaires pour répondre à l'évolution des phénomènes de sécurité et rencontrer les attentes des autorités dans le cadre des nombreux événements et festivités organisés en Gaume.

Notre déploiement organisationnel dans les prochaines années consistera à :

- Maintenir les postes de police de « ETALLE – Tintigny » et de « Florenville – Chiny » avec l'accueil du public ;
- Réunir dans le nouveau complexe à Virton, le poste de police de « Virton – Meix – Rouvroy » et l'accueil zonal du public, le service d'enquête et de recherche, l'unité zonale de circulation, la direction zonale, le complexe cellulaire, les garages, les magasins, la salle de réunion et la cafétéria ;
- Développer en parallèle une i-police mobile, proche des citoyens par le biais de commissariats mobiles.

La ZP Gaume doit rester une organisation dynamique où la confiance mutuelle et la collaboration sont inscrites en lettres d'or et où il fait bon travailler ensemble et continuera à investir dans la communication au sein des entités et entre les différents services, soit à l'aide des nouveaux outils de communication (teams, SharePoint, ...), soit dans le cadre de réunion de concertation.

## 2.3 L'esprit de service

Une des attentes les plus fondamentales du citoyen concerne l'attitude du policier, se référant ainsi au savoir être, comme la bienveillance, l'objectivité, l'exemplarité et surtout la neutralité. Enfin, au-delà de ces attentes vis-à-vis de la police, les citoyens aspirent à une certaine efficacité dans son fonctionnement.

L'évaluation de la circulaire COL 02/2002 devrait apporter les corrections nécessaires afin de tenir compte des évolutions des phénomènes de sécurité. Je pense au développement du trafic « international - local » de produits stupéfiants qui gangrène notre tissu social et à l'émergence de nouvelles formes de criminalité informatique pour lesquelles il n'y a pas véritablement de réponse pour les citoyens <sup>1</sup>. Cette évaluation devrait consister à veiller à garantir l'appui spécialisé et supra local de la police fédérale et entreprendre les actions nécessaires pour diminuer la charge de travail induite liée à des tâches administratives et/ou procédurales n'apportant pas de plus-value pour l'exercice de nos missions.

Les évolutions sociétales et technologiques rapides nous obligent à faire preuve d'adaptation tant pour notre manière de fonctionner que pour appréhender les problèmes de sécurité dans le domaine de la police administrative et judiciaire :

- La criminalité informatique et le trafic « local-international » de produits stupéfiants <sup>2</sup>
- Le suivi des délinquants d'habitude et des personnes sous condition (PSC)
- La sécurité routière, notamment la vitesse excessive, première préoccupation du citoyen et le nombre élevé d'accidents avec lésions corporelles
- Les cambriolages devant être maintenu au niveau le plus bas
- La consommation excessive d'alcool et de produits stupéfiants dans les soirées festives
- Une réaction policière forte lors de « rave parties »

---

<sup>1</sup> La COL 07/2023 sur le phishing devant encore être opérationnalisée

<sup>2</sup> Compte tenu de l'image du trafic de produits stupéfiants améliorer la connaissance en temps réel (RTI) des réseaux de trafiquants pour mieux guider l'action judiciaire et administrative vers les bases d'approvisionnement et les lieux d'hébergement, les moyens de transport utilisés, les dealers et consommateurs recrutés par :

- Une bonne collaboration avec les partenaires externes locaux (CPAS, écoles, TEC) ;
- L'amélioration de l'échange supra local d'informations entre les deux niveaux de la police intégrée et avec les services de police étrangers et l'amélioration de la collaboration opérationnelle avec les zones voisines et les services de polices étrangers directement frontaliers (Sedan, Verdun, Longwy).

Au niveau interne, cela sous-entendra :

- La consolidation des processus primaires (les PV types auront un caractère obligatoire)
- La mise en œuvre du nouveau RGP et l'augmentation de la verbalisation SAC
- L'utilisation de la caméra ANPR mobile
- La promotion des dossiers caméras à Virton et à Florenville, des radars préventifs, fixes, mobiles, lidars et du projet « On flashe aussi dans ma rue »
- Le développement des nouvelles manières de travailler et la digitalisation introduite (Pacos, Focus, Wocodo, I+, Galop pour tous, PSC);
- La mise en œuvre des recherches OSINT (informations issues des sources ouvertes), de l'HUMINT (sources humaines), du SOCMINT (médias sociaux) sous l'égide de la cellule NTIC.

## 3 Le leadership

### 3.1 Lutter contre l'absentéisme

Vu les limites du système au niveau national :

- Améliorer avec les partenaires privilégiés (médecin du travail, cti médical, Casps, DRH, SIPP) la gestion de l'absentéisme par un meilleur suivi des malades (puis les relayer vers les organes compétents) et un renforcement de la communication vers eux ;
- Mener des entretiens de reprise sous forme de compte-rendu de réunion sensés aider les différentes parties prenantes dans le cadre d'une reprise du travail après une absence médicale de longue durée ;
- Poursuivre l'effort de recrutement en 2023 et 2024 pour éviter une augmentation de la charge de travail et améliorer la visibilité par une communication externe efficace en lien avec la nouvelle procédure de recrutement.

### 3.2 Développer le bien-être et la cohésion

L'art 2 de la loi sur le bien-être indique que la zone de police est responsable de la sécurité, de la santé et du bien-être de tous les membres du personnel.

Le bien-être requiert une approche globale transversale intégrée dans notre travail quotidien. Les risques que comportent le travail de policier ne peuvent jamais, sous aucun prétexte, être sous-estimés a fortiori dans le contexte sociétal dans lequel nous vivons avec une augmentation de la violence quotidienne.

La sécurité et l'hygiène des membres du personnel exigent qu'ils puissent exercer leur fonction dans des infrastructures répondant aux normes de sécurité et disposant d'une sécurisation adéquate et suffisante y compris pour les sites plus anciens.

Les équipements et les formations doivent aboutir à une gestion des risques et une diminution des accidents de travail.

La gestion de la pression psycho-sociale accrue devra être mieux suivie par une meilleure définition des rôles des partenaires privilégiés (DRH, Ctl interne, SIPP).

En matière de prévention sécurité bien-être, le plan d'urgence interne (PUI) sera rédigé, et ce, afin de se conformer à l'AR du 16-02-2006 relatif aux plans d'urgence et d'intervention. Ce plan d'urgence comprendra toutes les mesures et procédures permettant de faire face aux situations d'urgence à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation. Le plan d'urgence interne consiste en un ensemble d'informations et d'instructions qui doivent être

connues et disponibles lorsqu'une intervention des services d'urgence (internes ou externes) est requise. En outre, un plan d'urgence interne est destiné à permettre l'organisation du sauvetage des personnes présentes sur le site. Il facilite l'organisation des actions nécessaires en cas de calamités telles qu'un incendie, un accident grave, une fuite de gaz, une explosion, un dégagement de produit, l'évacuation d'espaces confinés, une alerte à la bombe, un accident de transport, une catastrophe naturelle, etc.

Un environnement de travail sain et agréable contribuerait certainement à accroître la motivation des personnes. Le nouveau complexe sera bientôt sur les rails.

Le sentiment d'appartenance doit lui aussi être revalorisé sur nos véhicules ou via un nouveau logo.

Développer la pratique du sport en groupe, l'organisation de la Saint-Nicolas, d'un teambuilding annuel et d'un repas de corps.

### 3.3 Simplification administrative

Mise en œuvre des chèques repas

En 2023, chaque membre du personnel sera appelé à encoder lui-même ses prestations (généralisation de Galop pour tous).

La digitalisation des processus de travail policiers et judiciaires et la simplification qui en découle nous permettent d'accroître notre présence et notre mobilité sur le terrain, d'augmenter l'accessibilité des bases de données sur le terrain, de diminuer le charge de travail liée aux constatations. Le déploiement de la solution Focus, déjà bien entamé doit absolument se poursuivre.

Implémentation de la signature électronique pour les documents administratifs et judiciaires.

### 3.4 Bénévolat

La création d'un cadre permettant d'intégrer des bénévoles ou des réservistes au sein de la zone est une piste à creuser pour pouvoir continuer à faire face à la multiplicité des missions qui nous sont dévolues.

Tout récemment dans le cadre du projet « les dangers de la rue », l'engagement de bénévoles et de certaines administrations communales ont largement contribué à la réussite de cette initiative. Depuis quelques années, un policier à la retraite donne régulièrement des cours de sécurité routière dans les écoles primaires. Ces initiatives doivent être poursuivies et développées.

## 4 Définir une politique d'intégrité

L'intégrité demeure la base du travail professionnel de la police à tous les niveaux de l'organisation.

La ZP Gaume développera en concertation avec les acteurs privilégiés et de manière participative une politique d'intégrité pour promouvoir l'intégrité de l'autorité en général et l'intégrité des interventions des fonctionnaires de police en particulier avec une double approche :

- Orientée « contrôle » : visant à prévenir et détecter les comportements non conformes aux lois et règlements et/ou aux règles et procédures écrites spécifiant ce que les membres du personnel doivent faire ou ne pas faire ;
- De sensibilisation et de coaching visant à soutenir les membres du personnel dans leurs capacités de jugement et à les accompagner (coaching) ;

Le suivi de cette politique devrait avoir des résultats tangibles mesurables par le biais d'indicateurs externes (moniteurs de sécurité) et internes.

## 5 Mettre en œuvre un plan de sécurité de l'information

Le développement d'une organisation mieux guidée par l'information (ILP) doit nous permettre d'avoir une meilleure image de l'insécurité en temps réel afin de mieux cibler nos actions et limiter les risques opérationnels.

L'information en temps réel et régulière des autorités locales et de nos services au sujet de l'insécurité (routière, ordre public et judiciaire), des actions entreprises et des résultats obtenus constitue une valeur ajoutée à notre fonctionnement.

La qualité d'encodage des données dans ISLP par les unités de première ligne et le suivi est de première importance tant au niveau opérationnel que stratégique.

Il y a lieu de se conformer à la Directive contraignante commune des Ministres de la Justice et de l'Intérieur relative aux mesures nécessaires en vue d'assurer la gestion et la sécurité du 13 juillet 2021 dont notamment les aspects relatifs à la fiabilité, la confidentialité, la disponibilité, la traçabilité et l'intégrité des données à caractère personnel et des informations traitées dans les banques de données visées à l'article 44/2 de la Loi sur la Fonction de Police, la zone de police Gaume en établissant un plan progressif de sécurité de l'information (PSI) avec notamment comme objectifs :

- L'augmentation du niveau de maturité
- Le renforcement de la gestion des risques (mesures techniques, organisationnelles et individuelles)
- Le maintien de la continuité des activités policières
- Empêcher la fuite d'informations (gestion des accès)
- Assurer la sécurité du personnel et des citoyens
- Renforcer la confiance de la société à l'égard de la police

Il incombe aux chefs de service de faire en sorte que les membres du personnel soient informés et sensibilisés aux responsabilités liées à la sécurité de l'information et qu'ils les assument et ce en pleine concertation avec les partenaires privilégiés internes ZP Gaume ( CIL, NTIC, Cellule ICT, Cellule Info & management, DPO, DirOps, DirJud).

## 6 Valoriser les talents

Dans les années à venir, la ZP Gaume continuera à valoriser ses talents d'une manière inspirante où le membre du personnel est au centre de l'attention.

Le programme de formation pourra se poursuivre en privilégiant trois axes : les nouvelles technologies (new way of working), la criminalité informatique et les formations INP(OPJ) et INPP(OPA).

Le recrutement de nouveaux agents de police conformément à la circulaire ministérielle GPI 52 devrait être (re)relancé avec modification du TO à la clé. En effet, la loi reconnaît aux agents de nombreuses compétences pour des missions d'assistance (telles que par exemple la surveillance de personnes arrêtées, le contrôle d'identité, le concours à l'exécution d'une fouille ou la rétention d'un véhicule,...), de surveillance générale, pour la constatation des infractions de circulation routière et des accidents de roulage (même avec lésions corporelles) et aussi pour des tâches administratives. Le but n'étant pas de remplacer les fonctionnaires de police mais de les recentrer en fonction des compétences ou de constituer des dispositifs mixtes.

## 7 Gérer les moyens et les infrastructures

La ZP Gaume permettra aux membres du personnel et à l'organisation de mener ses missions policières de manière professionnelle et efficace tout en tenant compte de la sécurité et du bien-être de chacun.

L'identité visuelle de la tenue devra être préservée.

La zone de police Gaume poursuivra sa participation au projet pilote Battenburg pour améliorer sa visibilité et la sécurité des membres du personnel.

En tant que pouvoir adjudicateur, veiller à la rédaction participative des marchés publics qui respectent toutes les règles notamment avec l'aide d'outils adaptés. Mais comment rédiger un bon cahier des charges en respectant toutes les règles.

Mettre en œuvre le nouveau complexe de la ZP Gaume à Virton en :

- Maintenant les autres sites (« Etalle-Tintigny », « Chiny-Florenville ») et en poursuivant les investissements nécessaires sur ces sites une fois l'hôtel de police créé ;
- Optant pour un regroupement et une centralisation accrue des services à Virton (complexe cellulaire, e-learning, salle de réunion, cafétaria, locaux d'audition, locaux d'audition TAM, accueil zonal,...) ;
- Organisant, dans la mesure du possible, l'occupation des espaces en vertu des principes du New Way of Working ;
- Encourageant une culture du partage des moyens et du travail au niveau zonal.

Premier commissaire divisionnaire Jean-Yves Schul Jean-Yves (ZP Gaume)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Schul', with a horizontal line underneath.