

LES GAINS DE LA RÉFORME EN 5 POINTS



RÔLES & MISSIONS RENFORCÉS

- Approche nationale pour combattre la criminalité
- Introduction du concept de « Police administrative »
- Décentralisation de la prise de décision et meilleure implication du policier
- Deux nouvelles carrières, revalorisation du métier de policier



COMPÉTENCE & LEADERSHIP RENFORCÉS

- Introduction d'une « Direction de la formation »
- Développement et gestion des compétences
- Développement de la formation continue des policiers
- Pilotage par objectifs : fiches de poste et fiches de mission



ORGANISATION PLUS EFFICACE

- Nouvelle direction centrale « stratégie et performance »
- Démarche de qualité et d'amélioration continue
- Regroupement et optimisation des moyens (informatique, budget)



PROXIMITÉ RENFORCÉE

- Réorganisation territoriale
 - > Quatre régions
- Commissariats de Police
 - > Disponibilité prolongée
 - > Restructuration des CI et CP en Commissariats de Police
- Commissariat virtuel



MOYENS TECHNIQUES ET PERSONNELS RENFORCÉS

- Recrutement renforcé de policiers
- Augmentation du personnel civil
- Meilleurs équipements

QUELS SONT LES PLUS GRANDS CHANGEMENTS POUR LA POLICE GRAND-DUCALE LIÉS AU PROJET DE LOI?



RÔLES ET MISSIONS RENFORCÉS

1. Approche nationale pour combattre la criminalité :

- A. Réorganisation du service de Police Judiciaire avec une maison-mère dans la Région Capitale et des Services décentralisés à Diekirch, Esch/Alzette et Grevenmacher
- B. Création d'une Direction Centrale de Police Judiciaire et d'un Comité d'accompagnement composé paritairement de représentants des autorités judiciaires et de la police
- C. Statut unique et indemnité identique pour tous les enquêteurs de la Police Judiciaire : Intégration des membres des sections de recherche et d'enquête criminelle dans le service de Police Judiciaire

2. Introduction du concept de « Police administrative »

- A. Création d'une Direction Centrale de Police Administrative comprenant une direction des opérations, des unités nationales (unité de la police de l'aéroport, unité de la police de la route, unité de garde et d'appui opérationnel et unité spéciale de la Police) et quatre régions de Police
- B. Compétences de Police Administrative pour tout le personnel policier
- C. Création des qualités Agent de Police Administrative/Officier de Police Administrative par analogie avec les qualités Agent de Police Judiciaire/Officier de Police Judiciaire
- D. Nouveaux moyens :
 - I. Périmètre de sécurité
 - II. Contrôle d'identité
 - III. Rétention administrative
 - IV. Fouille de véhicule
 - V. Fouille de bâtiment
 - VI. Fermeture d'établissement
 - VII. Saisie administrative
 - VIII. Mise en détention administrative

En situation exceptionnelle, ces moyens pourront être élargis sur décision du Directeur Général respectivement du Ministre.

3. Décentralisation de la prise de décision (tous les grades et groupes de traitement seront intégrés à leur niveau dans le processus décisionnel) et meilleure implication du policier

4. Introduction de deux nouveaux groupes de traitement (B1 et A2), revalorisation du métier de policier

Les actuels D2 et D1 sont valorisés par le classement dans la catégorie de traitement C.

B1 :

- 413 postes à court terme et libération d'autant de postes dans le C1, à recruter à moyen terme
- 10 B1 additionnels par an par recrutement externe

C1 :

- possibilité d'accéder au B1 par la voie expresse (10 ans à partir de l'entrée en vigueur de la loi) et par la carrière ouverte
- maintien transitoire de l'ancien changement de carrière vers A1 (trois premiers grades)

C2 :

- 6 points indiciaires (p.i.) supplémentaires pendant toute la carrière
- maintien de la carrière ouverte existante

Unités	Primes et indemnités
SPJ (APJ ou OPJ)	20 p.i. (indemnité)
USP	20 p.i. (indemnité)
SPG	20 p.i. (indemnité)
UGRM Canin	5 p.i. (indemnité)
Cadre policier A1, A2, B1	12 p.i. (astreinte)
Aspirants de police	10 p.i. (risque)
20% du personnel civil	12 p.i. (astreinte)
Cadre policier A1, A2, B1	15 p.i. (militaire)
Cadre policier C1, C2	35 p.i. (militaire)



ORGANISATION PLUS EFFICACE

Création d'un comité directeur avec quatre directions centrales

1. Nouvelle Direction Centrale « Stratégie et Performance » pour :

- A. Soutenir les objectifs stratégiques de la Police Grand-Ducale et l'alignement des différentes Directions avec la stratégie globale ;
- B. Garantir la qualité du fonctionnement des services de la PGD, du travail policier et du service offert au public en collaboration avec les autres directions tout en veillant à l'amélioration continue ;
- C. Promouvoir le fonctionnement par projets.

2. Démarche de qualité et d'amélioration continue

Avec le support de la Direction de la Planification et du Suivi Stratégique et de la Direction de l'Organisation et Amélioration

3. Regroupement et optimisation des moyens (informatique, budget)

Au sein de la Direction Centrale Ressources et Compétences sont regroupées notamment, la logistique, les technologies policières (y compris les télécommunications et l'informatique) et les finances.



MOYENS TECHNIQUES ET PERSONNELS RENFORCÉS

1. Recrutement renforcé de policiers

Recrutement substantiel de policiers prévus par année

2. Renforcement du personnel civil

Volonté de libérer des policiers de postes purement administratifs en les remplaçant au fur et à mesure avec du personnel civil, continuation de l'effort d'embaucher plus de personnel civil

3. Meilleurs équipements

- A. Nouveaux équipements de sécurité, armes, casques
- B. Tenue unifiée pour le personnel en uniforme
- C. Responsabilité civile personnelle limitée : L'Etat prendra en charge les dommages-intérêts dus à la victime et en cas de faute lourde ou intentionnelle, l'Etat prendra recours contre le fonctionnaire.



PROXIMITÉ RENFORCÉE

1. Réorganisation territoriale

Quatre régions :

Région Capitale, Région Nord, Région Sud-Ouest et Région Centre-Est

- Adaptation des comités de concertation et de prévention au niveau régional
- Structure uniforme des régions : une direction y compris la prévention, les commissariats de police, un Service régional de la police de la route et un Service régional de la police spéciale

2. Commissariat de Police

- A. Consécration de la philosophie de proximité pour l'ensemble de la Police Grand-Ducale : Police proche du citoyen, à son écoute, et visant à augmenter la sécurité des citoyens par ses actions
- B. Groupe de travail en cours sur l'implémentation des commissariats à « 2 et 3 roulements »
- C. Abolition du périmètre d'habitation

3. Commissariat virtuel

Prise en charge réelle des requêtes et plaintes adressées par la voie électronique



COMPÉTENCE ET LEADERSHIP RENFORCÉS

1. Introduction d'une Direction de la formation

- A. Approche coordonnée et regroupement de tous les éléments relevant de la formation dans une Direction (formation de base et formation continue), avec le maintien de l'Ecole de police proche des structures actuelles
- B. Elaboration d'un nouveau plan de formation de la 3^{ème} année de l'aspirant-policier

2. Développement et gestion des compétences

Elaboration d'une stratégie de recrutement, d'un plan de formation et d'un système d'appréciation sur base d'une analyse prévisionnelle des besoins

3. Développement de la formation continue des policiers

- A. Adaptation de l'examen de promotion et autres formations spéciales
- B. Etablissement du plan de formation continue (nouveau RGD en élaboration, RGD de 2007 en vigueur)

4. Pilotage par objectifs

Création des fiches de poste et des fiches de mission se basant sur la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

QUELLES SONT LES GRANDES ÉTAPES?

