



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2014-2015

MW/PR

P.V. FRP 03

Commission de la Force publique

Procès-verbal de la réunion du 22 juin 2015

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 11 novembre 2014 et du 22 avril 2015
2. État d'avancement des audits de la Police grand-ducale
3. Dispositif antiémeute pendant la présidence de l'UE (demande de la sensibilité politique déi Lénk du 20 février 2015)

*

Présents : M. Claude Adam, Mme Diane Adehm, M. Marc Angel, Mme Nancy Arendt, M. Alex Bodry, Mme Claudia Dall'Agnol, M. Félix Eischen, M. Léon Gloden, M. Gusty Graas, M. Max Hahn, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Fernand Kartheiser, M. Alexander Krieps

M. David Wagner, observateur

M. Etienne Schneider, Ministre de la Sécurité intérieure
Mme Francine Closener, Secrétaire d'État à la Sécurité intérieure

Mme Andrée Colas, du Ministère de la Sécurité intérieure

M. Philippe Schrantz, Directeur général de la Police grand-ducale

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : Mme Claudia Dall'Agnol, Présidente de la Commission

*

1. Approbation de projets de procès-verbal

Les projets de procès-verbal sont approuvés sans observation.

2. État d'avancement des audits de la Police grand-ducale

Après quelques mots d'introduction de Madame la Présidente, Monsieur le Ministre informe les députés au préalable de la présentation de l'audit que le document compte 423 pages. L'audit se base notamment sur 500 entretiens individuels et sur les questionnaires remplis par mille policiers sur Internet ; s'y ajoutent 200 notes rédigées par des policiers pour attirer l'attention des auditeurs sur des problèmes déterminés. L'orateur se réjouit de la bonne collaboration du corps de la police qui laisse reconnaître une réelle volonté de réformer la police.

Le fait que seule une partie de l'audit est rendue publique a deux raisons : en premier lieu, la confidentialité a été garantie aux participants ; en effet, les informations obtenues n'auraient pas pu être fournies sans cette garantie. Même sans indication du nom des concernés dans le document de l'audit, les informations données permettent d'en reconnaître l'auteur. En second lieu, l'audit montre clairement les points faibles de la police ; ainsi, il indique quel commissariat est inoccupé à quel moment. Il est dans l'intérêt de la sécurité nationale de ne pas publier de telles indications. La Direction générale de la police elle-même ne veut d'ailleurs pas garder le document près d'elle.

Toutefois, afin d'assurer la transparence à l'égard des représentants du personnel, ceux-ci peuvent venir consulter le document entier de l'audit autant qu'ils veulent. Des copies ne leur sont cependant pas remises, de même qu'il n'est pas permis de faire des photos, toujours dans l'intérêt de la sécurité juridique.

L'audit, réalisé par la société MindForest, de même que le résumé, aboutit aux constatations suivantes :

- Il existe un manque au niveau des effectifs dans certaines unités, parfois dû au fait que les personnes détachées ne sont pas remplacées dans leur unité d'origine. Des problèmes se posent par ailleurs au niveau du recrutement.
- Les effectifs sont répartis désavantageusement sur le territoire national, notamment entre les commissariats d'intervention (CI), les commissariats de proximité (CP) et les régions.
- Les nombreuses tâches administratives, de surplus en augmentation, ont pour conséquence de réduire de plus en plus la disponibilité des policiers sur le terrain pour accomplir les tâches policières auxquelles le citoyen s'attend.
- Le matériel n'est pas satisfaisant à beaucoup d'égards, qu'il s'agisse des téléphones, du matériel informatique, des armes, des uniformes ou autres. Un groupe de travail dirigé par la Direction générale de la police est en train de chercher à résoudre les difficultés concernant les armes à feu.
- En ce qui concerne la formation, plusieurs reproches sont formulés : insuffisance de la formation, organisation insatisfaisante de la formation de base, manque de formation continue. Il y a un manque considérable de compétences spécifiques, notamment dans le domaine économique et financier et dans le domaine juridique. En ce qui concerne ce dernier, la police doit avoir recours à des personnes du secteur privé. Partant, les capacités de la police doivent être renforcées, en particulier en matière de criminalité économique.
- De nombreux policiers se plaignent d'un manque d'appréciation de leur travail. Dans ce contexte, les carrières constituent un autre facteur de mécontentement : la carrière

moyenne est inexistante, les inspecteurs se considèrent comme mal classés. Beaucoup de membres de la police ressentent aussi une diminution du sentiment de cohésion du Corps.

Quant à la réorganisation territoriale, l'orateur rappelle que le territoire national est actuellement réparti en six régions. Cette répartition présente deux points faibles : en premier lieu, le nombre de régions est trop élevé, ce qui a comme conséquence que les régions sont trop petites pour fonctionner de manière efficace ; en second lieu, quelques régions sont réparties entre les deux arrondissements judiciaires (Diekirch, Luxembourg). L'audit recommande trois régions, à savoir Diekirch, Luxembourg et Esch-sur-Alzette.

La distinction entre CI et CP ne présente plus d'utilité réelle, de sorte qu'il est préférable de ne plus parler que de commissariats. Il sera examiné en détail avec les responsables de la police et des communes quels commissariats pourront fusionner dans l'intérêt d'un fonctionnement optimal. En effet, de petits commissariats risquent d'être bloqués en cas de maladie ou de congé de plusieurs de leurs membres. Les fusions ne seront réalisées que sur base volontaire de la part des communes. Pour motiver celles-ci à consentir à la fusion, les commissariats qui en ressortent bénéficieront de personnel ou de matériel supplémentaire.

L'audit propose un rattachement hiérarchique des Services de Recherche et d'Enquête Criminelle (SREC) au Service de Police judiciaire (SPJ). Celui-ci comprendra trois antennes (Diekirch, Luxembourg, Esch), alignées sur les trois régions.

Quant à la réorganisation interne, Monsieur le Ministre souligne que l'Inspection générale de la Police (IGP) ne figure plus dans l'organigramme, mais aura son propre organigramme en raison de son rôle neutre. La Direction générale sera entièrement réorganisée. Elle ne comptera plus qu'un directeur général adjoint. Le Secrétariat Général et le Service Juridique restent placés sous l'autorité directe du Directeur général ; à ces services viendront s'ajouter trois nouveaux services : Service Relations Internationales, Budget, Service Communication et Presse.

Les directions centrales seront au nombre de quatre : Direction Centrale de la Police Administrative, Direction Centrale de la Police Judiciaire, Direction Centrale des Ressources et des Compétences, Direction Centrale Business Intelligence.

Dans le but d'une amélioration des compétences, une stratégie de formation continue sera mise en œuvre. Par ailleurs, de nouvelles carrières seront créées, s'alignant sur les carrières dans la Fonction publique. Ainsi, il sera fait droit à la demande de longue date des inspecteurs d'être classés dans la carrière C ; cette promotion sera neutre du point de vue du traitement, mais ajustée par le biais des primes. Une carrière moyenne, pour laquelle le niveau de fin d'études d'enseignement secondaire ou secondaire technique sera exigé, sera introduite ; les membres actuels de la police ayant ce niveau d'études pouvant également en bénéficier. En ce qui concerne la carrière supérieure, le niveau « Bachelor » sera introduit. Le groupe de travail afférent se penchera aussi sur la création d'une carrière ouverte basée sur la formation continue, les années de service, etc..

Actuellement, la formation de base s'étend sur deux années, suivie d'une année de stage, sans distinction du service auquel seront affectés les concernés. Désormais, la formation de base se subdivisera en trois cycles : le cycle 1 sera commun à tous et comprendra six mois de tactique de base et six mois d'enseignement théorique de base ; le cycle 2 consistera en un stage de six mois auprès du SPJ et de six mois dans la police administrative ; le cycle 3 sera consacré à l'approfondissement professionnel dans le domaine dans lequel travaillera le volontaire de police.

L'audit sera présenté au cours de l'après-midi aux représentants du personnel de la police qui pourront ensuite consulter le document plus en détail ; un premier tour de table aura lieu début juillet, un deuxième le 28 juillet. Les représentants du personnel seront dispensés du service autant que nécessaire pour prendre connaissance de l'audit. Parallèlement, le Directeur général instituera plusieurs groupes de travail réunissant les policiers concernés et les experts pour discuter en détail les conclusions de l'audit et élaborer des propositions modificatives concrètes. Monsieur le Ministre insiste que les représentants syndicaux ne feront pas partie en tant que tels des groupes de travail, mais en tant que policiers. La Direction générale aura des échanges de vues réguliers avec les représentations du personnel en tant que telles pour faire le point sur les travaux de ces groupes. De préférence, ces travaux seront terminés au début de l'année prochaine, de sorte que les propositions concrètes, en ce qui concerne la réorganisation territoriale, pourront être discutées avec les communes si tel n'a pas pu être fait jusque-là.

Il importe d'avoir une police adaptée aux exigences sur le terrain, une police qui fonctionne de manière efficace et qui est bien organisée. Les changements au niveau de la direction constituaient une première étape, suivie par celle de l'audit. Il est envisagé de recruter jusqu'à la fin de la législature en cours 320 nouveaux policiers, dont la moitié remplace les départs à la retraite et l'autre moitié représente du personnel supplémentaire. Ce recrutement devient nécessaire en raison, d'une part, du manque de personnel dans certains services et, d'autre part, de la criminalité croissante.

Quand la réforme aura été achevée, l'image de la police sera révisée, son apparence vers l'extérieur (uniforme, logo).

Discussion

- S'agissant des infrastructures de la police, un député exprime le souhait que la commission puisse visiter le nouveau bâtiment administratif au Verlorenkost.

Monsieur le Ministre indique que le besoin en infrastructures et l'état des infrastructures existantes seront examinés dans le cadre de la réorganisation territoriale (fusions de commissariats, restructuration des régions suite à la réduction de leur nombre).

- Quant à l'annonce que les représentants du personnel ne feront pas partie des groupes de travail dans cette fonction, mais en tant que policier, un député, tout en comprenant la réflexion ministérielle, souligne l'importance de réaliser la réforme avec le personnel et non contre lui.

Monsieur le Ministre rappelle que l'audit est la conclusion des contributions de la base (cf. supra - 1 000 questionnaires, 500 entretiens individuels, 200 notes). A priori, les représentations du personnel devraient donc pouvoir y souscrire. Comme déjà indiqué, elles sont évidemment associées aux travaux de réforme.

- Un député regrette que la réforme soit retardée d'un an, puisque l'audit interne alors réalisé avait abouti aux mêmes conclusions. L'orateur exprime le souhait que la réforme soit faite en plusieurs étapes, afin de pouvoir déjà mettre en œuvre le plus rapidement possible les volets sans conteste.

Monsieur le Ministre confirme que les tours de table avec les représentations syndicales au mois de juillet auront pour objet de terminer ces volets et, le cas échéant, de préparer leur mise en forme législative.

- Un membre de la commission se demande si la création d'une carrière moyenne n'entraînera pas des problèmes au niveau de la hiérarchie et des compétences.

Monsieur le Ministre précise que désormais, les responsabilités, au lieu de la formation, sont prises en considération pour la hiérarchie.

Monsieur le Directeur général de la Police explique que le statut de la Fonction publique ne prévoit que des grades de traitement. La police a cependant en parallèle besoin d'une hiérarchie. Avec la réforme, il est imaginable qu'un policier devient chef d'une unité, même s'il a un grade inférieur à celui des membres de l'unité. Du point de vue de l'hiérarchie, il sera le supérieur, indépendamment de son grade de traitement.

Un député faisant remarquer que l'ajout d'une carrière C1 va à l'encontre de la législation réglant le statut des fonctionnaires de l'État, Monsieur le Ministre confirme que la législation applicable du 25 mars 2015 sera adaptée ponctuellement.

- À la question de savoir si une collaboration plus étroite entre la police et les agents communaux est envisagée dans le cadre de la réforme, Monsieur le Ministre répond par la négative, puisque les agents municipaux relèvent de la compétence du ministre de l'Intérieur. Le ministère de l'Intérieur est d'ailleurs en train d'élaborer un projet de loi en cette matière.

- Un député propose de consulter les travaux parlementaires relatifs au projet de loi 4437 ayant abouti à la loi modifiée du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police. En effet, beaucoup des points soulevés ici avaient donné lieu à discussion à l'époque et n'avaient finalement pas été retenus pour diverses raisons. Un point crucial était et est à nouveau la création de la carrière moyenne ; comme les carrières existantes dans la police ne correspondent pas entièrement à celles des autres administrations, cette création ne sera pas une tâche facile.

L'orateur salue la réduction du nombre de régions. Par contre, les relations entre les communes et la police ne semblent pas faire partie de l'audit. Or, elles ne se limitent pas à la question de l'emplacement d'un commissariat de proximité. Un dispositif de concertation avait été mis en place par la réforme de 1999 : comités de prévention communaux ou intercommunaux, comités de concertation régionaux, projets pilote. Ces organes ne semblent cependant pas fonctionner de façon optimale. Il serait dès lors utile de procéder à une analyse afin d'améliorer le fonctionnement.

Ce volet ne fait certes pas partie de l'audit, comme le confirme Monsieur le Ministre, mais devra être traité au moins pendant la phase de discussion avec les communes sur les fusions de commissariats. Dans ce contexte, Monsieur le Ministre demande à Monsieur le Directeur général de la Police de mettre en place un groupe de travail en charge des relations de la police avec les communes.

- Constatant que proximité géographique et disponibilité de la police sont souvent confondues, Monsieur le Ministre souligne que la réorganisation territoriale a pour but d'assurer au citoyen une meilleure disponibilité de la police et la garantie de sa présence, que ce soit par des patrouilles sur le terrain ou au commissariat. Un nombre élevé de commissariats ne présente pas d'utilité si les heures d'ouverture sont limitées et donc aucune disponibilité assurée au-delà de ces heures d'ouverture. Monsieur le Ministre rappelle aussi que ces propositions viennent des policiers eux-mêmes. Néanmoins, pour les représentations syndicales, les fusions de commissariats, la réduction du nombre de régions, la suppression d'un poste de directeur général adjoint donneront certainement lieu à discussion, en ce qu'il s'agit de la réduction du nombre de postes à responsabilité. La création de nouvelles structures de décision compensera probablement cette réduction.

- À une question concernant la revendication de longue date du SPJ d'une formation de base plus élevée pour ses (nouveaux) membres, Monsieur le Ministre indique que le groupe de travail en charge du volet des ressources humaines en discutera pour trouver une solution praticable.

3. Dispositif antiémeute pendant la présidence de l'UE (demande de la sensibilité politique déi Lénk du 20 février 2015)

Le représentant de la sensibilité politique déi Lénk explique que la demande consiste à obtenir des précisions sur le dispositif antiémeute et plus précisément sur les moyens de désescalade, de même que sur la formation des policiers dans ce domaine. Se pose aussi la question de l'évacuation du Centre de Conférences Kirchberg en cas d'escalade. L'orateur souhaiterait en outre être informé sur l'utilisation du dispositif après la présidence.

Quant à l'incident au cours du mois de février 2015, où un manifestant avait par la suite déposé plainte contre la police, Monsieur le Ministre indique que l'enquête judiciaire est en cours.

Monsieur le Directeur général de la Police fait savoir que la mise en place du dispositif antiémeute nécessite quarante-huit heures. Pour cette raison, le dispositif n'est installé qu'en cas de réel besoin. Le premier principe de la police en cas d'émeute est d'agir en vue de la désescalade. Il convient cependant de noter que l'intervention des policiers aux manifestations ne constitue pas leur tâche principale. S'ils accomplissent certes un entraînement quelques fois par an, sachant qu'il s'agit d'un dispositif statique qui ne nécessite pas de formation plus exigeante, ils exercent tout au long de l'année d'autres missions, de sorte que les interventions antiémeute représentent des situations de grand stress. Le dispositif mis en place peut alors contribuer à mieux gérer la situation. La police vient en outre d'obtenir du matériel nouveau et est par là l'une des polices les mieux équipées en Europe.

Quant à l'évacuation du Centre de Conférences Kirchberg, Monsieur le Directeur général estime qu'en cas d'annonce d'une manifestation, il sera préférable de fermer le bâtiment ce jour. Il est toutefois également possible de l'évacuer par l'arrière.

La police se trouve en contact avec la police des pays voisins, avec laquelle elle entretient un échange d'informations. Celles-ci sont fournies assez tôt, de sorte que la police peut adapter son dispositif.

Luxembourg, le 28 septembre 2015

Le Secrétaire-Administrateur,
Marianne Weycker

La Présidente,
Claudia Dall'Agnol

Annexe : Audit - Présentation des conclusions



Audit concernant l'organisation et le fonctionnement de la Police Grand-Ducale

Présentation des conclusions

22 juin 2015



Agenda



- 1** Remarques générales
- 2** Constats majeurs
- 3** Réorganisation territoriale
- 4** Réorganisation interne
- 5** Démarche compétences
- 6** Prochaines étapes

Remarques générales

- **Bon accueil** lors de la prise de RDV et en entretien
 - **480** entretiens dont **41** entretiens hors scope
 - **959** répondants au questionnaire en ligne
 - **191** répondants texte libre
- Collaborateurs à l'aise
- Communication de documents aisée
- Visites des locaux parfois proposées spontanément
- Durée des entretiens : **2h** en moyenne
- Rencontre des syndicats et associations

3

Constats majeurs

4

Les principaux constats (1/2)

- Informations entre les différentes entités à fluidifier
- Manque de personnel dans un certain nombre d'entités
- Beaucoup de détachements - personnes non remplacées
- Effectif réparti sur le territoire de manière non optimale (CI, CP, régions)
- Trop de tâches administratives - éloignement du terrain
- Besoin de revoir le matériel (téléphone, voiture, uniforme, arme, IT, etc.)

5

Les principaux constats (2/2)

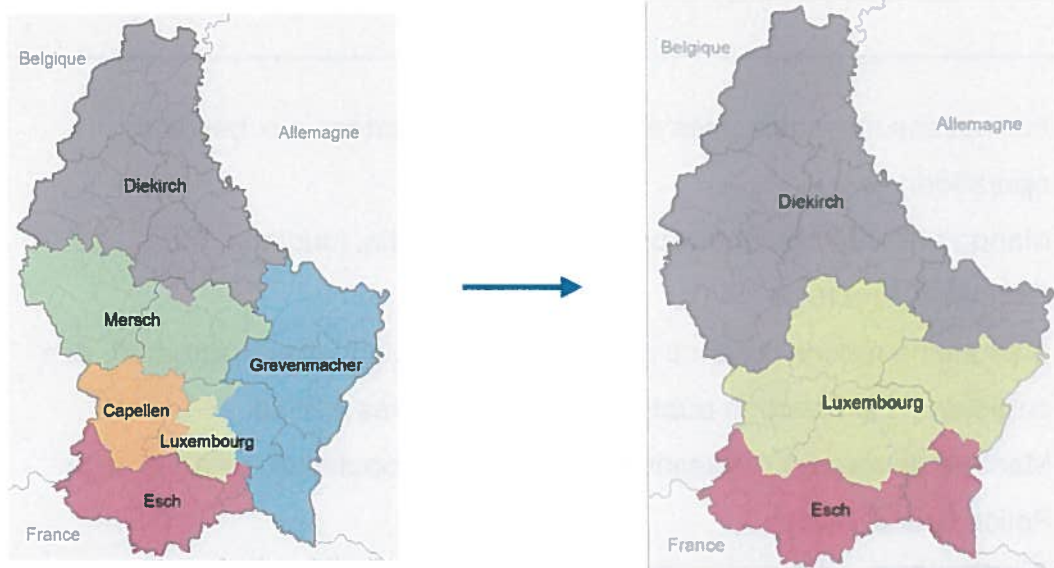
- Formations non suffisantes et pas toujours adaptées aux besoins opérationnels
- Manque de compétences spécifiques (ex : écofin, juridique, etc.)
- Difficultés à recruter
- Manque de reconnaissance du travail des policiers avec la structure des carrières de la Fonction publique (seules carrières A et D)
- Manque de respect croissant de la part de la population vis-à-vis de la Police Grand-Ducale
- Sentiment de cohésion du Corps qui s'effrite

6

Réorganisation territoriale

7

Réorganisation territoriale en trois régions



8

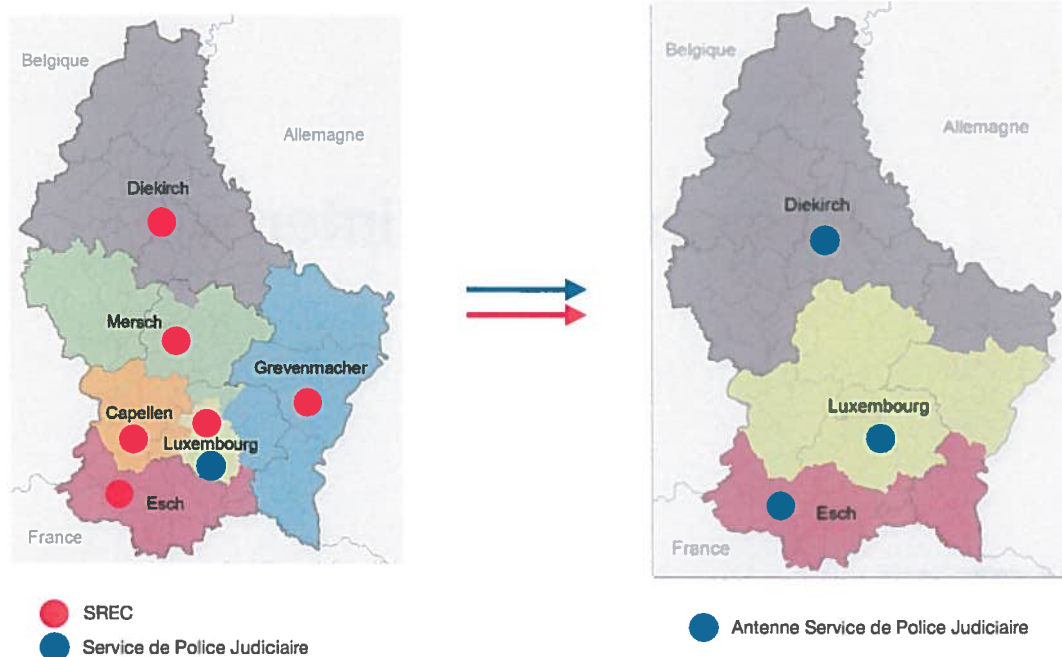
Organisation territoriale

Sur le modèle présenté :

- Rapprochement des CP et CI (Commissariat)
- Rattachement hiérarchique des SREC au SPJ avec implantation de 3 antennes de Police judiciaire
- Rapprochement avec l'organisation judiciaire

9

Antennes du Service de Police Judiciaire



10

Rapprochement organisation judiciaire



● Antenne Service de Police Judiciaire



11

Réorganisation interne

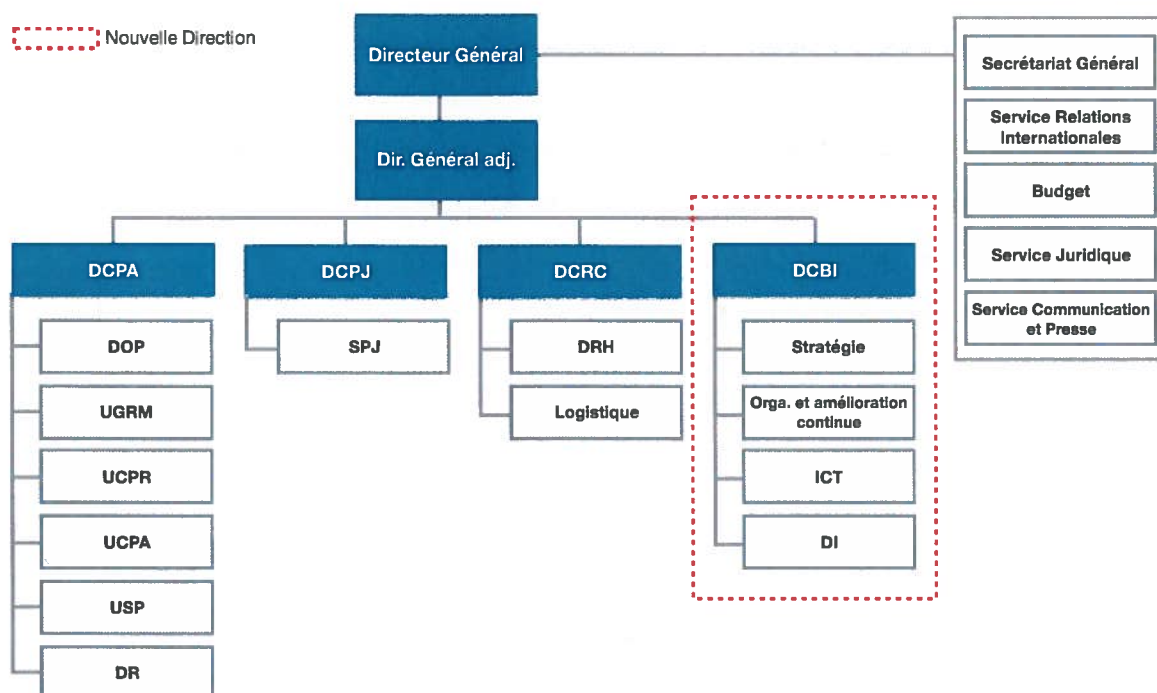
12

Mise en place de nouveaux organigrammes

- Nouvel organigramme pour la Direction Générale
- Création d'une 4ème direction (DCBI) avec les contrôleurs dans chaque région - garants de la qualité de service (amélioration continue)
- Nouvelle organisation des ressources humaines

13

Organigramme Direction Générale (Proposition)



14



Démarche compétences

15

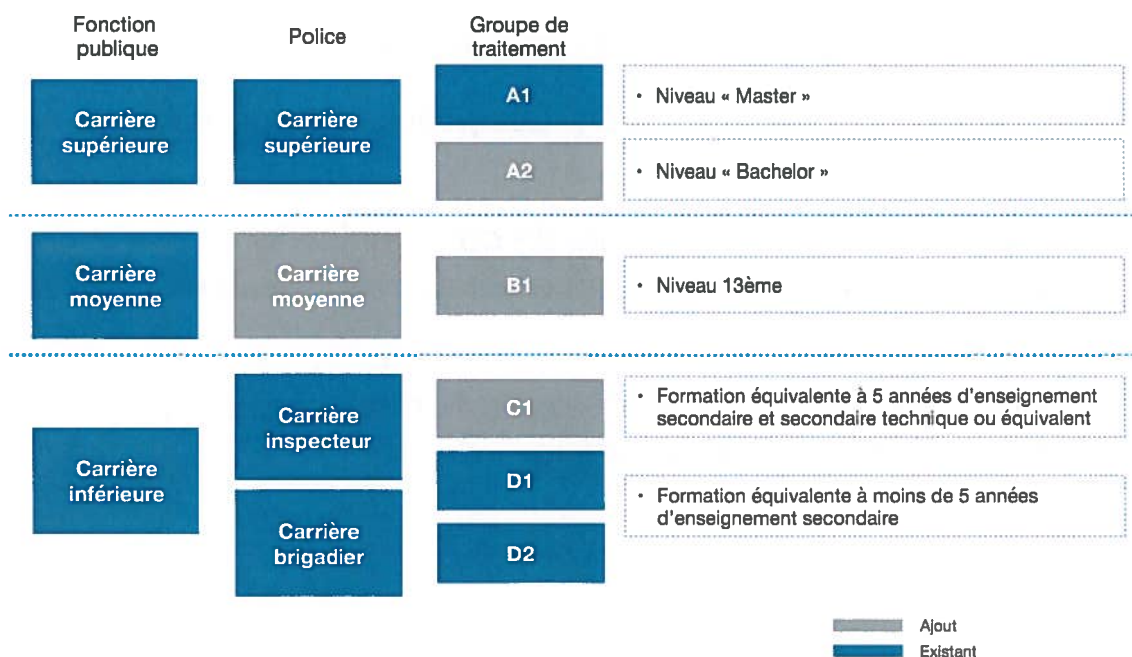


Mise en place d'une démarche compétences

- Développement des compétences (techniques et comportementales)
- Création de nouvelles carrières pour valoriser les policiers
- Révision de la formation de base (2 ans + stages pratiques)
- Mise en place de descriptions de poste

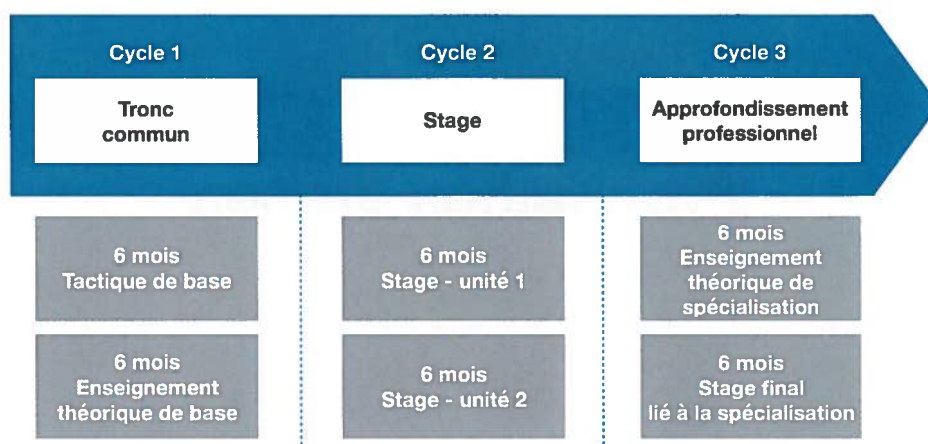
16

Structure des carrières



17

Formation de base (Proposition)



18

Image de la Police en interne et en externe

- Révision de l'identité visuelle de la Police
- Actualisation de l'équipement des policiers (téléphone, arme, uniforme, voiture, IT,...)
- Mise en place d'une stratégie de communication repositionnant la Police comme acteur responsable dans notre société.
- Développement d'une stratégie de communication interne envers tous les policiers

19

Prochaines étapes

20

Plan d'actions (Proposition)

Actions	CT	MT	LT
Définir la vision et la stratégie de la Police	x		
Opérer un choix sur la nouvelle organisation des entités et sur le territoire	x		
Redéfinir les organigrammes (DG, DRH, SPJ, etc.)	x		
Décliner la stratégie en objectifs dans toutes les entités, nouvellement définies	x		
Développer une stratégie de communication interne et externe	x		
Faire évoluer la culture interne vers davantage de performance			x
Créer des fiches de poste et mettre à jour les prescriptions de service (démarche compétences)	x		
Définir une politique de contrôle interne globale		x	
Modifier la loi organique pour que les SREC puissent dépendre hiérarchiquement de la direction du SPJ	x		
Définir le process de fusion des CI, CP et CPI	x		

21

Merci pour votre attention !

