



Police



Lettre de mission

Mandat Chef de Corps
Zone des Arches

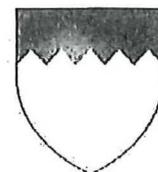
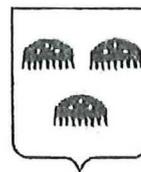
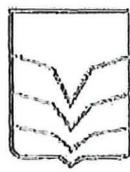


Table des matières

Préambule	2
1. Le mandat de Chef de Corps.....	3
1.1 Rédacteur.....	3
1.2 Description du mandat	3
1.3 Motivation	3
1.4 Cadre légal de référence.....	3
1.5 Autres sources d'inspiration	4
2. La Zone de police « Des Arches »	4
3. Mission.....	4
4. Vision - Valeurs	5
5. Mes objectifs stratégiques.....	5
5.1 Vers l'amélioration de la qualité de vie et la sécurité des citoyens	5
5.1.1. Orienter nos actions	5
5.1.2. Être à l'écoute des citoyens	6
5.1.3. Améliorer l'aspect organisationnel de la Zone.....	6
5.1.4. « Voir » et « être vu »	6
5.2 Vers une Zone de police où l'on se sent bien	7
5.2.1 La clarification.....	7
5.2.2 La gestion du risque	7
5.2.3 L'environnement de travail.....	7
5.3 Vers une Zone de police où la technologie nous rend plus sûr	7
5.4 Nos points d'attention pour y parvenir	8
5.4.1. La communication	8
5.4.2. Le partenariat	8
6. Suivi et évaluation.....	9
7. Conclusion.....	9
8. Approbation.....	9

Préambule :

Conformément aux dispositions légales, la présente lettre de mission pourra être adaptée, sur proposition de l'autorité concernée ou du mandataire, à la suite de modifications essentielles des objectifs du mandat à atteindre et/ou des moyens mis à disposition pour ce faire.

1. Le mandat de Chef de Corps

1.1 Rédacteur

Commissaire divisionnaire Jean-Michel Tubetti, Chef de Corps

1.2 Description du mandat

Mandat de Chef de Corps – Zone de Police « Des Arches » (5305) – Zone de catégorie 2
Prestation de serment en date du 08-09-2021

1.3 Motivation

Je me suis engagé dans la Police afin de travailler pour le citoyen, au plus près de celui-ci.

Dès l'entame de mon brevet de direction, l'un de mes objectifs était de devenir Chef de corps au sein d'une zone de police de catégorie 2 ou 3. Les stages effectués au sein de deux zones de police lors de cette formation, n'ont fait que renforcer cette envie.

La Police Locale exécute ses missions en s'appuyant sur une philosophie orientée vers la communauté et sur un fort ancrage local.

Tous les jours, elle peut par ses actions et ses analyses répondre concrètement aux attentes de la population (de leur plus simple tracés jusqu'aux dossiers les plus complexes).

Devenir Chef de Corps me permet donc de concrétiser le concept d'une police orientée vers la communauté et de mettre en œuvre les 7 fonctionnalités de base dans son intégralité et selon la politique locale.

Par le biais d'entrevues des membres du personnel de la zone, des autorités et des partenaires, j'ai décidé de franchir le cap pour l'emploi de Chef de Corps de la Zone de police « Des Arches ». Ses caractéristiques, son environnement et son fonctionnement rencontrent la manière dont je conçois la réalisation de mon mandat.

La Zone de police « Des Arches » est constituée d'une zone urbaine et de zones rurales. Il s'agit pour moi d'un atout pour l'épanouissement du personnel dans son travail. En effet, cela permet d'avoir une diversité dans nos missions.

Lors de ma candidature pour l'emploi, je comparais le rôle d'un chef de corps avec celui d'un chef d'orchestre. Je souhaite donc par mon implication, ma justesse, mon écoute avec les autres acteurs diffuser une partition harmonieuse composée ensemble qui participe à développer une société humaine et paisible.

1.4 Cadre légal de référence

- Loi du 05.08.1992 sur la fonction de police
- Loi du 07.12.1998 organisant un service de police intégré, structuré à 2 niveaux notamment ses articles 3 al.2 et 44
- Arrêté Royal du 30.03.2001 portant sur la position juridique du personnel des services de police notamment son article VII.III.53
- Circulaire interministérielle PLP 44 relative à la procédure de dépôt des plans zonaux de sécurité et de leur approbation par les Ministres de l'Intérieur et de la Justice
- Arrêté Ministériel du 11.01.2006 fixant la description de fonction du Chef de Corps de la police locale et les exigences de profil qui en découlent
- Appel à candidature pour le mandat d'un Chef de Corps d'une police locale – Description de fonction

- Les Circulaires CP1 à 3
- Les Circulaires contraignantes (MFO), les circulaires des Procureurs Généraux, les circulaires GPI et les circulaires du Parquet
- Le rapport du Conseil Fédéral de Police relatif à l'évaluation de la réforme des services de police (rapport des 10 ans)

1.5 Autres sources d'inspiration

- Le code de déontologie (Arrêté Royal du 10.06.2006)
- La circulaire ministérielle PLP 10 du 09.10.2001 concernant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population
- Le plan zonal de sécurité 2020-2025
- Le plan national de sécurité 2014-2017 (prolongé jusqu'en 2019)
- Le plan national de sécurité 2022-2025
- Le rapport « Analyse de charge psychosociale – ZP Des Arches » de 2019
- Le rapport intermédiaire du Moniteur de sécurité de 2018
- Le programme stratégique communal 2020-2024

2. La Zone de police « Des Arches »

La Zone de police est composée de 107 FTE opérationnels et de 15 FTE CaLog. Ses infrastructures sont réparties sur 6 sites (dont 2 sur Andenne).

D'une superficie de 351,48 km² (soit 9,59 % de la province de Namur), elle regroupe 5 communes : Andenne (28000 habitants) - Assesse (7255 hab.) - Fernelmont (8115 hab.) – Gesves (7338 hab.) et Ohey (5153 hab.).

Ces communes sont traversées par des grands axes de communication routiers (et autoroutiers), ferroviaires et fluvial.

Zone de police sujette à de nombreuses manifestations culturelles mais aussi sportives, elle doit répondre également aux obligations et missions liées à la présence d'une prison sur son territoire.

3. Mission

La mission d'un chef de corps est définie par l'art 44 de la loi sur la fonction de police.

Par la nature de sa fonction, le Chef de Corps assure un rôle clé envers la zone de police et les autorités qui la représentent.

Je souhaite participer activement à la mise en œuvre d'une politique orientée « au service du citoyen » et à l'amélioration de la qualité de vie de ceux-ci et ce, en m'alignant entre autres sur les priorités définies dans le plan zonal de sécurité 2020-2025 de la Zone.

4. Vision - Valeurs

En tant que chef de corps, l'aspect opérationnel est important mais l'aspect humain en matière de gestion et bien-être du personnel est un facteur primordial. L'un ne va pas sans l'autre.

Ma vision est axée sur les principes du *Community Policing* qui vont de pair avec des valeurs essentielles à respecter (telles que l'intégrité, le respect, l'ouverture d'esprit, l'empathie, la disponibilité...), valeurs très importantes pour le respect de soi, de ses collègues mais également des citoyens.

La Police n'est pas le seul acteur à contribuer à l'amélioration de la sécurité et de la qualité de vie de la population. Elle est un maillon de la chaîne de la sécurité sociétale.

Comme mentionné dans le plan national de sécurité 2022-2025, son rôle doit s'inscrire dans une approche multidisciplinaire permettant de prendre des mesures adéquates face aux différents phénomènes de sécurité, aussi bien sur le plan préventif, réactif/répressif, que du suivi.

En tant que Chef de Corps, je veux m'inscrire dans cette philosophie.

Toute organisation doit avoir des valeurs. Le code de déontologie des services de police en a fait état. Cependant, il revient à la hiérarchie d'adhérer à celles-ci, de les promouvoir et d'interpeller ceux qui ne les respectent pas.

Lors de mon tour d'horizon en vue de l'emploi de chef de corps, certaines valeurs ont été mise en avant par le personnel et les autorités à savoir :

- l'intégrité (tant dans la vie professionnelle que dans la sphère privée),
- le respect (qui commence entre collaborateurs, quelle que soit sa place dans l'organisation, mais aussi dans nos approches envers nos autorités, nos partenaires et le citoyen),
- la confiance (par le biais d'une exemplarité dans nos missions),
- la loyauté (au travers d'un rendre-compte transparent de nos actions),
- l'accessibilité (et ce tout grade confondu en interne, mais également pouvoir répondre aux attentes des citoyens par une réponse adéquate).

5. Mes objectifs stratégiques

Au travers d'objectifs définis ci-après, voici le chemin que je compte emprunter pour tendre vers une amélioration de la qualité de vie de mes collaborateurs et des citoyens au sein de notre Zone.

Ces objectifs tiennent compte des thèmes transversaux et des phénomènes de sécurité du PNS 2022-2025 avec une approche plus attentive aux points fixés dans notre plan zonal de sécurité.

5.1 Vers l'amélioration de la qualité de vie et la sécurité des citoyens

- 5.1.1. Orienter nos actions en vue de répondre aux priorités et points d'attention fixés par le plan zonal de sécurité à savoir pour rappel, les vols qualifiés dans habitation et la diminution des accidents de circulation, la sécurité aux abords des écoles, les incivilités, la problématique des stupéfiants et la détection de radicalisme tout en tenant compte des spécificités soit rurales soit urbaines. L'aspect responsabilisation et conscientisation du citoyen sera privilégié. A défaut, l'aspect répressif sera mis en place.

De plus, je conscientiserai chaque policier à notre plan zonal de sécurité, afin qu'il intègre qu'il est l'un des piliers pour de la bonne réalisation de ce plan.

5.1.2. Être à l'écoute des citoyens et faire preuve de réactivité à leur demande ou lors de l'émergence d'un problème.

Pour réaliser cet objectif, il y aura lieu d'établir une relation de confiance entre le citoyen et la Police.

L'ensemble du personnel doit être aux yeux du citoyen un service incontournable, reconnu et apprécié.

Pour tendre vers la réalisation de cet objectif, je commencerai par un travail en « interne », en sensibilisant l'ensemble des membres du personnel de cette nécessité.

Ce travail doit être effectué à tous les niveaux de la hiérarchie. Tous doivent être convaincus de cette philosophie.

Cette relation de confiance passe par un respect strict des valeurs et la nécessité d'être des policiers disponibles empreints d'une fonction d'exemple, prêts à écouter le citoyen quel qu'il soit.

Le citoyen doit être convaincu qu'il sera écouté et que son problème sera pris en charge par la Police. S'il ne s'agit pas d'une tâche policière, ma vision sera l'accompagnement de cette personne vers un partenaire identifié.

Chaque citoyen sera pris en charge à titre individuel.

Pour arriver à cette fin, les unités de 1^{ère} lignes (intervention, accueil, circulation) doivent avoir conscience du rôle à jouer à LEUR niveau.

5.1.3. Améliorer l'aspect organisationnel de la Zone

Pour répondre de façon plus professionnelle avec efficacité et efficience, l'aspect organisationnel de la Zone sera revu.

Un nouvel organigramme sera (a été) proposé. Celui-ci invite à une chaîne de commandement plus courte et permet de responsabiliser chaque responsable de direction ou de service.

En fonction des augmentations salariales, il n'est pas envisagé à ce stade d'augmenter le cadre opérationnel fixé à 107 FTE, mais bien de tendre vers une complétude du cadre tel que mentionné dans le PZS de la Zone, à l'occurrence d'un engagement supplémentaire par an.

Par le biais d'échanges constructifs, tenant compte des dispositions légales mais dans le but d'apporter un meilleur service à la population, j'envisage l'unification des 3 commissariats de la partie « sud » de la Zone.

5.1.4. « Voir » et « être vu » :

La Police se doit être au courant de ce qu'il se passe au sein de la Zone. Pour ce faire, il est nécessaire qu'elle travaille en réseau et en partenariat avec les autres acteurs de la sécurité, mais surtout la population. Ces contacts ne doivent pas uniquement passer par les agents de quartier, mais bien par l'ensemble des membres du personnel de la Zone.

Pour « voir », la présence policière doit être accrue.

La visibilité policière n'est pas qu'une question de nombre d'agents en rue mais bien un concept plus global. Une présence policière passe par la mise en place de caméras visibles, de la communication qui est diffusée (l'information partagée par rapport aux mesures de prévention, aux résultats d'actions, ...), mais aussi par la visibilité de nos agents et véhicules.

Pour développer ce concept de visibilité, je souhaite dans le respect des dispositions légales et après concertation, équiper les collègues de vêtements visibles.

Notre Zone se devra de participer à plus de forums de discussion, comités de quartier et une visibilité accrue sur les réseaux sociaux.

Le Chef de Corps a évidemment un rôle important à jouer dans cette visibilité en allant lui aussi à la rencontre de la population.

5.2 Vers une Zone de police où l'on se sent bien

Sur base du plan zonal de sécurité et des résultats de l'enquête relative à l'analyse de la charge psychosociale, la majorité des collaborateurs déclare se sentir bien au sein de la Zone. Cependant, des points bien précis ont été mis en évidence.

Ces points sont :

5.2.1 La clarification :

Pour répondre au mieux aux attentes des collaborateurs, ceux-ci doivent savoir ce que l'on attend d'eux, quelle est leur place au sein de la Zone et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie.

La procédure d'évaluation est le moment privilégié pour ces échanges et favoriser l'épanouissement du personnel. Cette procédure, et son suivi, sera l'une de mes priorités lors de mon mandat.

5.2.2 La gestion du risque :

Mieux connaître son organisation et les risques encourus par les collaborateurs, font que des mesures préventives pourront être prises afin de préserver le bien-être du personnel. Pour atteindre, cette gestion du risque, en fonction des moyens (humains et financiers disponibles), un Département « Qualité » sera créé.

Cette nouvelle structure contribuera entre autres :

- à l'amélioration du bien-être des collaborateurs,
- à la mise en œuvre de la CP3 au sein de la Zone,
- à la mise en place de processus, leurs suivis et leurs évaluations,

mais aussi à améliorer la communication, tant interne qu'externe.

5.2.3 L'environnement de travail :

La Zone de police « Des Arches » investit dans du matériel performant et ne cesse de renouveler son charroi, à la satisfaction du personnel.

Cependant, un manque de place au sein des bâtiments de police situés à Andenne, et la mise en conformité tant des cellules que du poste d'accueil, nécessitent des investissements en matière d'infrastructure.

On devra (en fonction des coûts) s'orienter vers la construction d'un nouveau commissariat (ou d'une autre formule, en fonction de l'analyse qui sera proposée aux autorités).

Cependant, des solutions à court terme devront être trouvées pour améliorer le bien-être de l'ensemble des collaborateurs présents à Andenne.

Une politique d'embellissement/répartition des locaux devra être réfléchie. Cette politique se fera en concertation avec les premiers impliqués.

5.3 Vers une Zone de police où la technologie nous rend plus sûr

En peu de temps, notre Zone a vu ses moyens ICT se développer rapidement. Un réseau de caméras de surveillance a été mis en place avec la collecte des images au sein du commissariat central.

Ce système de surveillance est une réelle plus-value dans le cadre de la résolution d'enquête, mais aucun processus n'a été mis en place pour définir les finalités et les moyens pour y parvenir.

Il s'agit donc de profiter de cette opportunité pour tendre vers une gestion policière de l'espace

public, non plus seulement orientée vers la résolution d'enquête, mais aussi vers la prévention.

Dans le cadre d'une fonction de police guidée vers l'information, il me reviendra donc d'être attentif de veiller au respect de la légalité et développer une politique de recueil, de traitement, d'analyse et de diffusion de l'information, tant dans les domaines judiciaires que dans les domaines de la police administrative, sans oublier l'accompagnement nécessaire pour l'ensemble des collaborateurs.

Profitant de cette vague d'une zone de police connectée, l'acquisition de « *bodycam* » au profit de la Zone sera une de mes priorités.

L'usage de ces caméras est un des moyens pour répondre aux risques d'escalades agressives envers nos policiers, mais il permet aussi de responsabiliser le personnel et d'assurer la transparence et de rendre compte de nos actions.

5.4 Nos points d'attention pour y parvenir

5.4.1. La communication

Pour chaque point qui précède, une politique de communication interne et externe optimale est ESSENTIELLE.

En « interne », elle permettra de donner au personnel un sens profond à ses tâches, lui communiquer les attentes du citoyen mais aussi de ses autorités et de sa hiérarchie. Cela permettra également de favoriser l'écoute réciproque tout niveau confondu et non plus uniquement au travers de notes.

En lien avec une visibilité accrue de la Zone de police, la communication « externe » est importante. Cette communication « externe » passe par le rendre compte de nos actions entreprises et leurs résultats auprès des autorités.

Les bourgmestres, représentants des citoyens, sont actuellement le lien privilégié entre la Police et le citoyen.

La population a tendance à confier ses tracas et problèmes quotidiens à son élu plutôt que de s'adresser à sa Police.

Le développement d'une politique de communication externe permettra à la Zone d'avoir une écoute « attentive » et « active » des citoyens, mais surtout être plus réactive.

Dans le cadre de cette communication externe, il va de soi que les communes seront également des partenaires privilégiés ainsi que la presse locale.

Cette communication contribue au rapprochement citoyen – police et donne un sens réel à une Police orientée vers la communauté.

5.4.2. Le partenariat

Les administrations, les écoles, les associations, le quartier, les médias, ... sont et doivent rester des partenaires privilégiés.

Aucune des parties ne peut douter qu'ensemble on peut faire du meilleur travail.

Partant de la citation de M. Ronald Reagan « *En travaillant ensemble et réunissant nos richesses nous pouvons accomplir de grandes choses* ».

Je compte améliorer, après analyse en interne et concertation avec l'autorité, la mutualisation avec d'autres zones de police, de certains moyens ou fonctions tels que le rôle d'OPA de garde, la mise en commun de collègues spécialisés (enquêteurs préalables, pilote de drone, ...), certaines formations internes, pour ne citer que quelques exemples.

La Police fédérale jouant un rôle d'appui, j'espère pouvoir renforcer notre partenariat avec comme vision commune, l'amélioration de la qualité de vie des concitoyens.

6. Suivi et évaluation

Ces objectifs stratégiques seront traduits en actions opérationnelles dont j'assurerai le rôle de coordinateur stratégique et ce, de concert avec mes Directeurs des départements.
En fonction des objectifs, nous tenterons autant que possible à produire des résultats quantifiables.
Certains effets escomptés sont très subjectifs et peuvent être fortement influencés par des incidents ou des événements extérieurs à la sphère d'influence de la Police (locale).

7. Conclusion

Cette lettre de mission comprend 3 thématiques assorties de plusieurs objectifs et de points d'attention.
Elle est mon engagement de tout mettre en œuvre afin de mener la Zone de police des Arches vers un développement organisationnel optimal ayant pour premier objectif de veiller à améliorer la qualité de vie et la sécurité des citoyens.

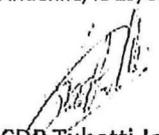
Comme le mentionne un proverbe africain, « on ne peut pas labourer, semer, récolter et manger le même jour ». A vocation stratégique, cette lettre de mission a pour but de donner les balises pour la durée de mon mandat pour ces 5 prochaines années.

En fonction de l'évolution des missions dévolues à la Police locale, de son financement et des choix exercés par mes autorités, la présente lettre de mission pourra être adaptée.

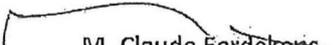
8. Approbation

Par cette lettre de mission, le Conseil de police fait siennes les propositions ou principes émis par le Chef de Corps.

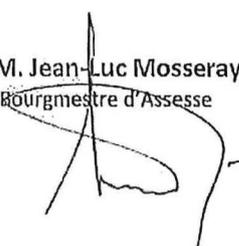
Andenne, le 29/06/2022.



CDP Tubetti Jean-Michel
ZP « Des Arches »
Chef de Corps



M. Claude Eerdelen
Bourgmestre d'Andenne
Président du Collège de Police



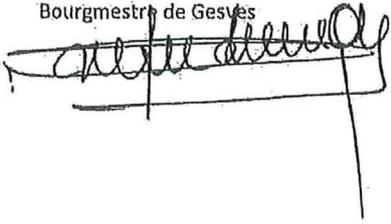
M. Jean-Luc Mosseray
Bourgmestre d'Assesse



M. Christophe Gilon
Bourgmestre d'Ohey



Me Christelle Plomteux
Bourgmestre de Fernelmont



M. Martin Van Audenrode
Bourgmestre de Gesves