

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE
DE DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE**

SESSION 2024

**ÉPREUVE DE NOTE À PARTIR D'UN DOSSIER
DÉGAGEANT DES SOLUTIONS APPROPRIÉES**

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère professionnel, d'une note permettant de vérifier les qualités d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

Durée : 4 heures

Coefficient : 4

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend 35 pages.

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend
le nombre de pages indiqué.**

S'il est incomplet, en avertir le surveillant.

Le maire de la commune de Poliville, 120 000 habitants, ville-centre et étudiante d'une Métropole de plus de 500 000 habitants, est confronté à la montée régulière de la délinquance et des nuisances sur son territoire, notamment la nuit.

La ville compte 50 policiers municipaux, en charge de faire respecter la tranquillité publique de 7h00 à 22h00 du lundi au samedi. La collectivité dispose d'un Centre de Supervision Urbain de 300 caméras sur les axes stratégiques de la ville, fonctionnant d'ores et déjà 24h/24 et 7j/7, dont le fonctionnement est géré par 12 ASVP. Le maire souhaite doubler ses effectifs de police municipale pour arriver à 100 agents en fin de mandat et à un fonctionnement 24h/24, 6 jours sur 7.

Dans ce contexte, le maire vous demande de rédiger à son attention, exclusivement à l'aide des documents joints, une note sur les problématiques de recrutement des policiers municipaux.

10 points

Puis, dans un second temps, il vous demande de proposer des solutions appropriées afin de définir une stratégie de stabilisation des effectifs.

Pour traiter cette seconde partie, vous mobiliserez également vos connaissances.

10 points

Liste des documents :

- Document 1 :** « Polices municipales : France urbaine fait 30 propositions pour améliorer « l'attractivité de la filière » (extrait) - Association des Maires de France (AMF) - 10 mars 2023 - 2 pages
- Document 2 :** « Comment mieux soutenir les policiers municipaux agressés » - *lagazettedescommunes.com* - 20 février 2018 - 3 pages
- Document 3 :** « Deux décrets facilitent le détachement des policiers et gendarmes vers la police municipale » - *localtis.fr* - 12 octobre 2020 - 1 page
- Document 4 :** « Les difficultés de recrutement dans les polices municipales s'accroissent » - *Les Echos* - 8 octobre 2021 - 2 pages
- Document 5 :** « Le mercato des policiers municipaux » (extraits) - *lagazette-sqy.fr* - 9 avril 2019 - 3 pages
- Document 6 :** « Pour attirer les policiers municipaux, Argenteuil puise dans son bassin d'emploi » - *Les Echos* - 20 mai 2022 - 1 page
- Document 7 :** « Police municipale : les préconisations des députés pour rendre la filière attractive » (extraits) - *lagazette.fr* - 24 juillet 2023 - 2 pages
- Document 8 :** « Police municipale : ce que prévoit le projet de refonte du régime indemnitaire » (extraits) - *lagazette.fr* - 19 juillet 2023 - 2 pages
- Document 9 :** « Polices municipales : des effectifs plus importants pour plus de missions » (extraits) - *vie-publique.fr* - 29 novembre 2022 - 6 pages

- Document 10 :** « Dissuasion, sécurisation, répression ... des brigades qui ont du chien ! » - *lagazette.fr* - 14 juin 2023 - 2 pages
- Document 11 :** « Un management sur mesure pour les policiers municipaux » - *lagazettedescommunes.com* - 13 mai 2019 - 3 pages
- Document 12 :** « Collectivités : la pratique du sport-santé pour repenser le rapport au travail » - *maire-info.com* - 19 juillet 2022 - 2 pages
- Document 13 :** « Plaine Vallée, l'agglomération qui recrute » - *lagazette.fr* - 19 avril 2019 - 3 pages

Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

DOCUMENT 1



Édition du vendredi 10 mars 2023 - Franck Lemarc - extrait

Polices municipales : France urbaine fait 30 propositions pour améliorer « l'attractivité de la filière »

L'association France urbaine a dévoilé hier ses propositions pour améliorer l'attractivité de la police municipale, dans un contexte où les communes font face à de graves difficultés de recrutement.

« Il est nécessaire de pouvoir valoriser et améliorer l'attractivité de cette filière qui, au quotidien, a prouvé sa capacité opérationnelle comme dans tant d'autres métiers de la fonction publique territoriale ». David Marti, maire du Creusot et co-président de la commission Sécurité et prévention de France urbaine, constate que « les policiers municipaux doivent faire face à de nombreux défis qui peuvent fragiliser leur action mais aussi leur métier ». D'où la volonté de France urbaine de travailler à « l'attractivité » de cette filière.

« Difficultés aiguës de recrutement »

Un groupe de travail a été confié, sur ce sujet, à Nathalie Koenders, première adjointe au maire de Dijon, qui a piloté ces réflexions visant à *« identifier les freins à lever et les leviers à mobiliser pour assurer aux collectivités la capacité à recruter et fidéliser les compétences indispensables »*.

En partant d'un constat largement partagé : les polices municipales sont de plus en plus présentes, mais les élus sont confrontés *« à des difficultés aiguës de recrutement »*. Selon une enquête menée auprès des adhérents de France urbaine, l'été dernier, *« il existe aujourd'hui 7 postes de policier municipal vacants par collectivités adhérentes, et 67 postes de PM seraient à pourvoir d'ici 2026 pour chaque collectivités membre de France urbaine »*. Naturellement, ces chiffres sont à considérer en gardant à l'esprit que France urbaine ne regroupe que des grandes villes, dont les effectifs des polices municipales se comptent en centaines, mais ces chiffres sont néanmoins parlants. Une concurrence très importante existe aujourd'hui entre collectivités pour recruter des policiers municipaux, et le vivier de recrutement semble aujourd'hui nettement insuffisant, alors que les besoins sont estimés à quelque 11 000 recrutements d'ici 2026

France urbaine fait donc une trentaine de propositions, précises, pour améliorer la situation.

Rifseep

L'association souhaite lever un certain nombre de *« freins »* réglementaires et agir sur *« quatre axes »* : le recrutement, la formation, la gestion des carrières et le soutien aux agents.

Parmi les principales propositions, on retiendra celle consistant à « *étendre aux policiers municipaux le Rifseep (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dont bénéficient les policiers nationaux* ». Ce qui permettrait aux collectivités de disposer de davantage de marge de manœuvre pour agir sur la rémunération. L'association demande également que les carrières soient « *fluidifiées* », « *en révisant notamment la structure des grilles et grades au sein de la filière* », et souhaite que les freins aux mobilités inter-versants soient « *levés* ».

France urbaine propose également « *d'ouvrir de manière encadrée l'autorisation d'emploi Assistant temporaire de police municipale à toutes les collectivités, de manière à faire découvrir le métier et susciter des vocations en veillant évidemment à limiter ce recours et l'emploi du dispositif dans le temps afin d'éviter la substitution* ».

Concours, formations, carrières

Il faut aussi, estime France urbaine, agir sur les concours, notamment « *en réduisant les délais entre chaque concours, en les aménageant et en diversifiant les préparations* ». Si l'association juge qu'il ne faut pas « *modifier les épreuves écrites* », afin de maintenir « *un recrutement de qualité* », elle pense en revanche qu'une « *évolution de barème des épreuves sportives* » devrait être envisagée : « *Le concours de gardien de police municipale prévoit une épreuve éliminatoire de sport basée sur la performance plutôt que la capacité physique générale, ce qui pourrait décourager voire pénaliser certains candidats.* »

France urbaine juge également que la formation des agents, si elle est « *en progrès* », reste « *insuffisante* ». « *Certains agents fraîchement recrutés attendent parfois plus de 9 mois avant de pouvoir partir en Formation initiale d'application (FIA) et ne peuvent même pas, en attendant d'aller sur la voie publique, faire de la police administrative avec des agents titulaires* ».

Mais France urbaine – comme l'AMF et le CNFPT – est opposée à la création d'une « *école nationale de formation des polices municipales* », qui serait à ses yeux contre-productive – l'idée avait été un moment brandie par le gouvernement. Une telle école « *risquerait de créer une confusion avec le reste des forces de sécurité intérieure* » et « *impliquerait une perte de maîtrise des maires sur les agents* ». En revanche, l'association souhaite que plus de « *visibilité* » soit donnée aux quatre centres de formation du CNFPT dédiés aux policiers municipaux.

Enfin, en matière de retraites, France urbaine propose « *d'étendre le bénéfice de la catégorie active à l'ensemble des cadres d'emploi de la filière* », et d'octroyer des bonifications, pour le calcul de l'âge de la retraite, permettant « *de prendre en considération la reconnaissance de la pénibilité et des difficultés d'exercice du métier* ».

(...)

DOCUMENT 2

lagazettedescommunes.com

J. Clair-Robelet

20 février 2018

Comment mieux soutenir les policiers municipaux agressés

Insultes, caillassages, intimidations... Le quotidien des policiers municipaux, qui constatent une augmentation des comportements brutaux à leur égard, est souvent entaché de violence. Leur accompagnement par les communes peine parfois à se mettre en place.

« Pendant une intervention avec mon équipe sur un problème de voisinage, en décembre, j'ai été violemment agressé : un coup de pied au visage, cinq jours d'incapacité temporaire de travail et des séquelles encore bien présentes », livre Patrick Jeuffroy, responsable de la police municipale de Nogent-sur-Seine (200 agents, 6 000 hab., Aube).

Alors que plusieurs agressions de policiers ont fait la une de l'actualité en ce début d'année, les policiers municipaux constatent eux aussi une augmentation des violences à leur encontre. A l'image de leurs homologues nationaux, certains demandent un meilleur accompagnement de la part de leur hiérarchie. A Nogent-sur-Seine, Patrick Jeuffroy estime avoir « toujours pu compter sur le soutien des élus » et sait que son administration lui fournira un avocat lors du procès qui doit avoir lieu en mars.

L'accompagnement est cependant très différent d'une collectivité à l'autre. Ainsi, à Bordeaux (3 000 agents, 250 000 hab.), « rien n'est mis en place pour les agents. Personne n'est prêt à faire face à la violence », affirme Adrien Escudero. Ce policier municipal, arrivé dans la commune en mai 2017, a travaillé auparavant à Nice, où il a vécu l'attentat du 14 juillet 2016 sur la promenade des Anglais. Il estime avoir été « bien accompagné » par la mairie de Nice, mais recommande aux collectivités d'installer des cellules psychologiques adaptées au travail des policiers municipaux.

« Il y a des choses que l'on ne peut raconter à nos familles. Nous avons besoin d'un exutoire, mais pour cela il faut des psychologues eux-mêmes prêts à entendre toute la violence qui rythme notre quotidien », souligne-t-il. Sa situation ainsi que les demandes répétées des agents ont cependant fait évoluer la situation à Bordeaux : la ville doit se doter, courant 2018, d'un protocole pour mettre en œuvre rapidement une cellule psychologique et une réponse plus adaptée.

Vigilance accrue

Souvent malmené, verbalement ou physiquement, le policier municipal est aussi régulièrement le premier arrivant sur les lieux d'un meurtre ou d'un accident. « Nous emmagasinons beaucoup d'images très fortes, et le cumul de toutes les interventions peut nous faire beaucoup de mal », constate Sébastien Azgolian, chef de la police municipale de Cavalaire-sur-Mer (350 agents, 7 100 hab., Var). Sa commune a connu le meurtre d'un policier municipal en 2015. Il avoue que, depuis ce drame, la manière de manager son équipe a évolué. « Je leur demande de redoubler de vigilance lorsqu'ils partent en intervention, de ne pas être dans une sorte de routine et d'appréhender chaque situation de manière différente », explique-t-il.

A Woippy (300 agents, 13 700 hab., Moselle), le maire (LR) Cédric Gouth estime pour sa part qu'il est « nécessaire d'échanger davantage avec les policiers municipaux qu'avec les autres agents et de prendre du temps pour essayer de comprendre leur ressenti ». Outre la protection fonctionnelle et le suivi psychologique proposés à l'ensemble des agents victimes, il met l'accent sur la prévention. « Tous les policiers

municipaux sont équipés d'une caméra, ce qui permet d'apaiser les tensions, de faciliter le dialogue et ainsi de rassurer les agents », affirme-t-il.

Absence d'uniformité

La prévention est également au cœur de l'accompagnement instauré par la mairie de Mulhouse (1 503 agents, 110 400 hab.). En 2017, dans le cadre d'un plan de lutte contre les incivilités, la ville a lancé une campagne de communication pour sensibiliser les usagers au respect des agents. Elle met par ailleurs à la disposition des services un formulaire à remplir en cas d'agression.

Ce document « est centralisé au niveau de la plateforme des acteurs de lutte contre les incivilités qui relèvent de la médecine, des RH, de la sécurité, de la coordination des risques psychosociaux... », explique Estelle Mangold, coordinatrice de projets « risques psychosociaux » et « politique managériale ». Une agression dans un bureau de police pourra, par exemple, engendrer une évaluation de l'aménagement des lieux pour vérifier si les règles de sécurité sont bien respectées.

FOCUS

La protection fonctionnelle, une aide pour les victimes

L'administration doit protéger ses agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils peuvent être victimes dans l'exercice de leurs fonctions ou en raison de ces dernières. Les policiers municipaux ne font pas exception. Si l'agent le demande, l'administration doit également accorder sa protection à la personne avec laquelle il vit en couple, ses enfants et ses parents. Des mesures de protection doivent d'abord être mises en place, comme le changement du numéro de téléphone professionnel de l'agent ou de son affectation. Si le policier municipal porte plainte, l'administration doit l'aider financièrement en lui avançant ou en lui remboursant les honoraires d'avocat et l'ensemble des frais de procédure occasionnés.

Plusieurs initiatives sont donc développées par les collectivités pour mieux prendre en charge les policiers municipaux qui considèrent être des agents « pas tout à fait comme les autres ». Les syndicats regrettent cependant l'absence d'uniformité. « Beaucoup d'élus ont encore une représentation tronquée du travail des policiers municipaux. Leur métier est pourtant devenu complexe, entre les caillassages, les guets-apens, les insultes... » déplore Serge Haure, représentant de la CFDT Interco.

Patrick Lefèvre, représentant du syndicat FOPM, s'interroge lui aussi sur le suivi proposé. « Une simple agression verbale n'est pas forcément prise en compte, alors qu'en raison de leurs répétitions, on sait qu'elles peuvent affecter tout autant que la violence physique et entraîner des drames. » « Certaines collectivités anticipent, alors que d'autres font preuve d'une absence de réflexion dans ce domaine », regrette Fabien Golfier, secrétaire national de la FA-FPT. Son syndicat a demandé à plusieurs reprises que les policiers municipaux bénéficient du service de soutien psychologique opérationnel lancé par la police nationale, comprenant plus de 80 psychologues disponibles 24 heures sur 24. Sans succès pour l'instant.

FOCUS

L'importance d'un soutien psychologique

Kevin Czopowski, responsable du service « stratégies et coordinations territoriales prévention sécurité »

[Mulhouse (Haut-Rhin) 1 503 agents • 113 000 hab.]

En cas d'agression, la ville de Mulhouse propose un soutien psychologique. « Si cela entraîne un arrêt de travail, l'agent est accompagné lors de sa reprise. Le directeur de la police municipale organise un entretien dès son retour pour s'assurer qu'il peut reprendre son poste, puis à la fin de sa première journée pour vérifier qu'il est en

capacité de poursuivre ses missions », explique Kevin Czopowski, responsable « stratégies et coordinations territoriales prévention-sécurité ».

Sur les 38 atteintes aux agents recensées en 2016, 32 concernaient les policiers municipaux, ce qui explique l'accent mis sur le soutien psychologique. « La ville travaille avec deux psychologues et prend en charge jusqu'à six séances par agent », poursuit-il. Après une agression sur la voie publique, une réunion est organisée « pour évaluer ce qui aurait pu être évité, anticiper des situations futures et préparer les agents à ce type de confrontation. »

FOCUS

Des débriefings organisés par la mairie

**Benoît Husson, DGA chargé de la sûreté, de la prévention et de la réglementation
[Valence (Drôme) 985 agents • 62 200 hab.]**

Valence privilégie « la rapidité de la prise en charge de l'agent, que ce soit d'un point de vue médical, juridique ou RH », souligne Benoît Husson, DGA chargé de la sûreté, de la prévention et de la réglementation. Un psychologue est ainsi attribué spécifiquement aux équipes de police municipale et les accompagne en cas d'agression. « Nous leur proposons cette aide et ils en disposent quand ils le souhaitent. Parfois, sur le coup, l'agent estime qu'il n'en a pas besoin, mais quelques heures ou jours plus tard, il s'aperçoit que l'agression a eu plus de conséquences qu'il ne l'imaginait d'un point de vue psychologique », précise-t-il.

En 2017, Valence a également accompagné un policier municipal menacé à son domicile par une personne qu'il avait arrêtée quelques mois plus tôt. « L'agresseur a été interpellé, mais l'agent craignait des représailles. Il a donc choisi de changer de domicile et la commune a réglé ses frais de déménagement alors même qu'il n'habitait pas Valence », indique Benoît Husson. Chaque agression conduit également la mairie à organiser des « débriefings sur ce que chacun a pu ressentir. Nous souhaitons vraiment que les policiers municipaux puissent évacuer leur stress. Cela permet de libérer la parole et peut aboutir à des évolutions des manières de faire ».

DOCUMENT 3



Publié le 12 octobre 2020 par M.T. / Localtis

Deux décrets facilitent le détachement des policiers et gendarmes vers la police municipale

Deux décrets publiés au Journal officiel, le 11 octobre, viennent faciliter le détachement de policiers et gendarmes dans la police municipale. Le premier réduit de six à trois mois la durée de leur formation initiale et aligne les modalités d'obtention de l'agrément du procureur de la République et du préfet sur celles des agents recrutés par concours. Le second modifie le contenu théorique et technique de leur formation initiale afin de prendre en compte leur "expérience professionnelle antérieure". Ces textes sont pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui dispense "de tout ou partie de la formation initiale d'application" les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale "à raison de la reconnaissance de leurs expériences professionnelles antérieures" (voir notre article).

Les deux textes avaient reçu un avis défavorable du CSFPT le 1er juin, les syndicats de policiers municipaux dénonçant un manque de réciprocité dans ces passerelles. Ils critiquent en outre le fait que ces dispenses ne s'appliquent pas aux gardes champêtres ou aux agents de surveillance de la voie publique ayant réussi le concours interne.

Références : décret n° 2020-1243 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions statutaires relatives à la formation de certains cadres d'emplois de la police municipale, décret n° 2020-1244 du 9 octobre 2020 modifiant diverses dispositions relatives à l'organisation de la formation initiale d'application et de la formation obligatoire des agents de certains cadres d'emplois de la police municipale, JO du 11 octobre 2020.

Les difficultés de recrutement dans les polices municipales s'accroissent

La Ville de Paris prévoit le recrutement de 400 policiers municipaux sur concours tout en cherchant à attirer aussi des agents en poste dans d'autres communes. Il manquerait actuellement 4.000 agents en France par rapport aux postes à pourvoir, dont 1.500 en Ile-de-France. Cette pénurie de main-d'œuvre pousse à la surenchère salariale.

La Ville de Paris se met à recruter à tour de bras pour sa toute nouvelle police municipale, qui sera de loin la plus importante de France. Elle va ouvrir 400 postes sur concours (interne et externe), les postulants ayant du 18 octobre au 26 novembre pour s'inscrire. En parallèle, la municipalité administrée par Anne Hidalgo tentera d'attirer des policiers municipaux déjà en exercice ailleurs. « Il y a 129 postes inscrits dans le budget 2021 et des postes vacants pourront être aussi pourvus », indique Nicolas Nordman, l'adjoint à la maire en charge de la sécurité .

Les promesses des maires élus en 2020

D'ici à 2026, la capitale entend disposer d'une nouvelle direction de la police municipale et de la prévention forte de 5.000 agents, dont 3.600 policiers municipaux. Ses 1.100 inspecteurs de sécurité de la ville de Paris (ISVP) et ses 1.100 agents de surveillance de Paris (ASP) sont appelés à endosser cet uniforme après une formation dans son école des métiers de la sécurité. La première promotion de 153 policiers municipaux arrivera sur le terrain le 19 octobre.

Cette vague de recrutements à Paris intervient alors que la filière est sous tension et que de nombreux maires élus en 2020 ont promis de renforcer leurs effectifs. « Il manque 4.000 policiers municipaux en France par rapport aux postes à pourvoir, dont 1.500 en Ile-de-France », estime Cédric Michel, président du Syndicat de défense des policiers municipaux (SDPM), qui déplore le nombre insuffisant de concours organisés par les centres de gestion départementaux.

En quête d'agents déjà formés

Les communes se livrent à une véritable foire d'empoigne pour attirer des policiers municipaux et les conserver. D'autant, souligne Cédric Michel, qu'elles « préfèrent de plus en plus recruter des agents déjà formés et assermentés plutôt que de prendre des novices issus des concours qui devront partir en formation et ne seront pas sur le terrain avant six mois ou plus ».

« Nous cherchons à recruter sept à huit policiers dans les douze mois à venir, mais ce n'est pas évident étant donné la concurrence », témoigne Jean-Pierre Laroche de Roussane, adjoint à la sécurité à la mairie de Versailles. Au cours des douze derniers mois, cette commune en a embauché trois, mais elle n'a eu qu'une petite quinzaine de candidatures. Ce qui est problématique. « Comme notre police est armée, nous sommes contraints à une vigilance plus particulière sur les recrutements », explique l'élu.

Cette course aux policiers municipaux pousse à une surenchère. « Le salaire médian d'un gardien-brigadier est de 1.800 à 2.000 euros net par mois, avec primes et avantages. Mais en Ile-de-France ou dans le Sud-Est, cela peut monter à 3.000 euros, voire plus », avance le président

du SDPM. Selon lui, la création de la police municipale de Paris ne devrait pas avoir trop de répercussions sur les autres villes franciliennes : « Elles sont pour la plupart déjà très hautes en termes de rémunérations et la police municipale de Paris ne sera pas attractive car elle n'a pas d'armes létales », affirme-t-il.

Mercato permanent

La Ville de Paris estime avoir d'autres arguments à faire valoir. « Nous avons créé un modèle de police municipale différent, d'ultra-proximité, exemplaire, avec des agents qui seront régulièrement formés. Cela peut contribuer à la rendre attrayante », espère Nicolas Nordman, qui met aussi en avant « des missions bien plus diverses à Paris qu'ailleurs ».

Pour tirer leur épingle du jeu dans ce « mercato » permanent, les communes essayent de ne rien laisser au hasard. « Nous avons travaillé sur tous les leviers possibles pour garder notre attractivité, comme la rémunération, l'armement, l'équipement, les cycles de travail ou encore la variété des missions proposées. Chez nous, il est possible de changer de brigade ou de mission au bout de quelques années », énumère ainsi Emilion Esnault, adjoint à la sécurité à la mairie de Toulouse, qui veut recruter 100 policiers supplémentaires pendant ce mandat.

« Nous aidons les policiers municipaux à s'installer dans notre ville », souligne de son côté Nathalie Koenders, première adjointe à la mairie de Dijon, qui veut procéder à 30 embauches dans les deux ans.

Le mercato des policiers municipaux

Toutes les communes cherchent à se doter d'une police municipale ou à étoffer celle qu'elles ont déjà. Mais face à un nombre insuffisant de policiers municipaux, la concurrence est rude entre les communes pour réussir à les attirer.

« Je compare la police municipale au football : c'est le club qui payera le mieux. » Plusieurs policiers municipaux eux-mêmes comparent le recrutement dans leur profession au monde du football tant chaque commune doit enchérir pour embaucher puis conserver ses effectifs. La semaine dernière, Villepreux s'est fendue d'un communiqué de presse dans lequel elle souligne ses difficultés à recruter des policiers municipaux au regard du manque d'agents et de la concurrence accrue entre les villes pour les faire venir chez elles, avec la crainte de devoir en arriver à fermer sa police municipale.

(...)

Sollicité par La Gazette, Grégory Bion, délégué yvelinois du Syndicat national des policiers municipaux (SNPM) confirme que « toutes les municipalités tentent de se doter d'une police municipale ou augmentent leurs effectifs ». Les villes doivent donc être attractives pour attirer des policiers municipaux, qui peuvent eux se montrer exigeants. Pour Grégory Bion, les délais d'attente pour que les policiers municipaux accèdent à leur formation devraient être raccourcis et les mutations « trop faciles » permettent à certains « de jouer au mercenaire et d'aller à la police municipale la plus offrante ».

Début mars, Villepreux a donc envoyé un courrier à Emmanuel Macron, ainsi qu'au premier ministre, au ministre de l'Intérieur, aux parlementaires et aux différentes associations de maires. « Cette lettre [...] a pour objectif d'alerter l'État, l'Assemblée nationale et le Sénat des grandes difficultés rencontrées dans le recrutement des agents de police municipale. En cause, l'inadéquation entre la réglementation et la réalité du terrain », indique un communiqué de la commune envoyé à la presse la semaine dernière.

Contacté pour plus de précisions, Stéphane Mirambeau nous explique que Villepreux compte actuellement trois postes et demi de policiers municipaux. « L'objectif était un minimum de six, ce qui permettrait de répondre de manière efficace à nos objectifs », souligne le maire. Ce chiffre fut déjà atteint, mais « pendant un temps extrêmement court parce que nous souffrons aujourd'hui [...] d'une concurrence très importante de villes possédant plus de moyens », poursuit-il, évoquant des communes des Hauts-de-Seine et l'annonce de la ville de Paris de se doter d'une police municipale.

« Là, nous avons deux personnes qui sont arrivées, dont une [a ensuite été débauchée] par une grosse ville de Saint-Quentin-en-Yvelines, relate Stéphane Mirambeau. C'est le jeu, je ne suis pas en train de dire que c'est la responsabilité des grosses villes, c'est le fonctionnement qui ne va pas. Les policiers municipaux déjà en place ont tellement de choix entre les villes, qu'ils choisissent celles qui ont le plus d'avantages, les meilleurs salaires, les horaires, etc. Je ne peux pas proposer ça. »

Le maire de Villepreux critique également le processus de recrutement et de formation des policiers municipaux. « Souvent, la personne cherche les plus petites villes qui ont quelques difficultés à recruter, elle se forme pendant quelques mois, puis est recrutée par d'autres villes, regrette Stéphane Mirambeau. Donc on a sans cesse des gens qui arrivent, se

forment à nos frais, utilisent le système et après sont recrutés par des plus grosses villes. C'est ce que nous vivons depuis plusieurs années maintenant. »

(...)

Selon Grégory Bion, l'armement de la police municipale est devenu l'un des facteurs important pour les agents qui rejoignent des collectivités.

Depuis, la ville a réussi à redresser la barre et compte « une policière municipale et trois ASVP », explique Véronique Coté-Millard dont l'objectif est de revenir à un total de « sept », mais le recrutement s'avère toujours aussi compliqué. « En plus, certaines villes sont plus attractives que d'autres, celles qui peuvent avoir de gros effectifs, peuvent proposer du H24, [...] des logements de fonction, [...] ce qu'on n'est pas en mesure, nous, de fournir », souligne-t-elle.

Mais ce n'est pas l'unique raison désignée par la maire des Clayes-sous-Bois. « On a de moins en moins de policiers qui veulent faire ce métier, ce n'est pas un métier facile, ce n'est pas un métier qui est non plus extrêmement bien rémunéré, expose Véronique Coté-Millard, parlant d'une « crise de vocation », exemples à l'appui. Dans nos policiers municipaux, deux ont voulu changer complètement de métier parce qu'ils ne se sentaient plus suffisamment en sécurité dans le fonctionnement actuel. »

Et pour essayer de poursuivre son recrutement, les Clayes-sous-Bois peut miser sur le renouvellement complet de son dispositif de vidéosurveillance, ainsi que sur le projet actuellement à l'étude de mutualiser sa police municipale avec la commune voisine de Plaisir. « Quand on a peu de policiers, on est obligé de leur imposer un certain calendrier, indique Véronique Coté-Millard. Quand ils sont plus nombreux, l'organisation peut être un peu plus adaptée en fonction des uns et des autres, ils peuvent partager leur expérience. Peut-être qu'on deviendra plus attractive dans nos recherches avec une police plus étoffée, et ça valorise les missions d'être sur deux territoires. »

(...)

Pour [Grégory Bion, délégué yvelinois du SNPM et chef de la police municipale d'Épône], ce que « les collègues » recherchent sont donc souvent en premier lieu « le salaire », puis « le matériel, les conditions de travail » et « les missions ». Et de préciser sur ce dernier point : « Les policiers municipaux ont une soif de reconnaissance depuis plusieurs années, et du coup ils se retrouvent des fois dans des petites communes où on les prend encore pour le garde champêtre [...]. Et ça, les policiers municipaux ne le veulent plus, parce [que] la formation leur apprend l'étendue de leurs pouvoirs, qui a explosé. »

Il ajoute également que l'armement de la police municipale est devenu un facteur important, ce qui est par exemple le cas à Villepreux mais pas aux Clayes. « Je vois des policiers qui sont armés maintenant chez moi et qui disent : "je n'irai plus jamais dans une police municipale non armée, avec les risques qu'il y a de terrorisme, des agressions physiques, etc". » De plus en plus de communes tendent justement à armer leur police municipale, comme cela a récemment été le cas à Montigny-le-Bretonneux.

Mais toutes les communes ne sont pas logées à la même enseigne face à ces problèmes de recrutement. À Élancourt, commune Saint-quentinoise a avoir l'un des effectifs les plus fournis de l'agglomération avec 32 personnes (dont 21 policiers municipaux, huit ASVP, des administratifs et des opérateurs vidéo, Ndlr), on semble en effet moins touché. « On a beaucoup de turnover, concède cependant Christophe Beganowski, responsable de la police municipale élancourtoise, parce qu'à l'heure actuelle, c'est comme dans le football, c'est le mercato. [...] J'ai perdu quelques agents récemment parce qu'ils partaient dans le 92 où ils

sont mieux rémunérés, ils touchent des primes, que nous, nous ne sommes pas en mesure de leur verser. »

Mais la ville peut compter sur les importants investissements réalisés depuis 1996, qui a permis de passer de « trois » agents à un « effectif de 32 personnes », estime André Baudoui (LR), conseiller municipal délégué à la sécurité à Élan court. « Nous avons augmenté les effectifs, nous leur avons donné des équipements adaptés, qui soient des véhicules ou des équipements spécifiques pour chaque policier municipal », résume-t-il.

Et le conseiller municipal de lister ces équipements qui vont des motos à l'important dispositif de vidéosurveillance, en passant par les lanceurs de balle de défense ou encore les armes létales ; ainsi que les différentes brigades mises en place, équestre, nocturne, canine, etc. Autant de mesures qui, selon Christophe Bekanowski, font l'attrait de la police municipale d'Élan court, qui compte d'ailleurs dans ses rangs des policiers venus d'autres communes de l'agglomération.

Le chef de la police municipale d'Élan court s'est même fait dire que « Élan court, au niveau de la police municipale, c'est le PSG du secteur ». Même s'il confirme que les policiers municipaux savent qu'ils sont demandés et que « c'est de la surenchère permanente » : « Maintenant, les gars m'appellent, il y en a qui ont 20 ans et viennent d'avoir le concours [et] me demandent, [avant] de passer l'entretien : "Combien je vais gagner ? Combien de jours de congé je vais avoir ? Et qu'est-ce qu'on a comme équipement ?" »

(...)

Pour attirer les policiers municipaux, Argenteuil puise dans son bassin d'emploi

La ville d'Argenteuil lance un partenariat avec Pôle emploi et le Campus des métiers et des qualifications de la sécurité pour préparer les Argenteuillais au concours de policier municipal. En échange du financement de la formation, les candidats reçus s'engageront trois ans pour la ville.

Sortir de la concurrence entre villes pour attirer les policiers municipaux. C'est l'ambition d'Argenteuil (Val-d'Oise), qui lance un dispositif de recrutement inédit en partenariat avec Pôle emploi et le Campus des métiers et des qualifications (CMQ) de CY Cergy Paris Université. Une douzaine de demandeurs d'emploi prépareront le concours de policier municipal en échange d'un engagement de trois ans dans la municipalité.

La majorité de droite de la troisième ville d'Ile-de-France, forte de 110.000 habitants, veut poursuivre son objectif de doublement de ses effectifs de policiers municipaux - 35 actuellement - d'ici à la fin du mandat. Ces derniers sont avant tout recherchés pour lutter contre les vendeurs à la sauvette, contrôler des commerces et réguler les stationnements.

Préparation au concours

De janvier à mai 2023, 12 demandeurs d'emploi du bassin argenteuillais identifiés par Pôle emploi prépareront le concours de policier municipal dans les locaux du Campus des métiers et des qualifications. Les élèves retenus recevront une formation théorique et pratique de 400 heures financée via l'aide individuelle à la formation.

Au sein de leur immersion dans la police municipale d'Argenteuil, ils suivront la brigade motorisée, la brigade de nuit et seront sensibilisés au fonctionnement du centre de supervision urbain (CSU). Une fois le concours en poche, « ils poursuivront une formation en alternance d'un an au sein de la police municipale d'Argenteuil avant de s'engager trois années supplémentaires », indique Chems Akrouf, directeur de la sécurité et de la prévention.

Et pour ceux qui n'ont pas été reçus au concours, le CMQ prévoit des modules de formation vers les métiers de la sécurité privée, comme agent de sécurité incendie ou sauveteur secouriste au travail.

Autosuffisance

Cette initiative doit avant tout répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des policiers municipaux à Argenteuil, à l'instar des autres villes de région parisienne. Le déséquilibre entre l'offre de postes vacants et le nombre insuffisant de candidats crée un rapport de force défavorable aux communes, qui rentrent en concurrence et se démarchent leurs agents.

« Cette concurrence a créé une dérégulation qui n'a plus de sens, des policiers municipaux nous demandent parfois un véhicule et un appartement de fonction », observe Chems Akrouf. Ce dernier déplore les pratiques de certaines communes qui n'hésitent pas à gonfler les salaires et les primes.

En puisant dans le bassin d'emploi d'Argenteuil, il estime qu'il pourra fidéliser des postes sur le long terme et ne plus dépendre des conditions posées par les candidats venus d'autres régions. « Cela va nous rendre autosuffisants en termes de policiers municipaux », assure-t-il.

Nathalie Perrier | A la Une prévention-sécurité | Actu experts prévention sécurité | France | Toute l'actu RH | Mis à jour le 24/07/2023 - Extraits

Police municipale : les préconisations des députés pour rendre la filière attractive

Les députés Lionel Royer-Perreaut (Renaissance) et Alexandre Vincendet (LR) ont présenté le 19 juillet les conclusions de leur mission d'information sur les missions et l'attractivité de la police municipale. Au programme : la création d'un statut d'OPJ spécifique, le renforcement de la formation ou encore la revalorisation des carrières. Une proposition de loi pourrait voir le jour.

Trois semaines après les violences urbaines au cours desquelles les polices municipales ont été prises pour cible partout dans le pays, les propositions de la mission d'information portées par les députés (LR) Alexandre Vincendet et (Renaissance) Lionel Royer-Perreaut tombent à point nommé.

Dans un rapport de 92 pages et de 42 préconisations consacrées à l'attractivité des policiers municipaux et à l'évolution de leurs missions, la mission d'information, qui avait été lancée en septembre 2022 par la délégation aux collectivités territoriales de l'Assemblée nationale, se montre ambitieuse et aborde de nombreux enjeux. Quelle place accorder à la troisième force de sécurité au sein du continuum de sécurité prôné par le gouvernement ? La qualité judiciaire des agents est-elle aujourd'hui suffisante ? Quelle doctrine d'emploi mettre en place ? Comment aussi attirer des candidats alors que les besoins de sécurité sont de plus en plus lourds ?

Concilier proximité et missions renforcées

Si pour les deux députés, rapporteurs de la mission, « la raison d'être de la police municipale est et doit rester, selon la formule consacrée, la police de la proximité et de la tranquillité », il faut prendre en compte « les enjeux de sécurité » – tout particulièrement à quelques mois des JO. Cela implique d'évaluer « les possibilités de faciliter les missions des policiers municipaux au quotidien ».

En premier lieu, les deux auteurs remettent sur la table la question de revoir à la hausse la qualité judiciaire des policiers municipaux en créant un dispositif d'OPJ spécifique. Une proposition qui avait été retoquée par le Conseil constitutionnel en 2011 et qui est revenue à plusieurs reprises ces dernières années, notamment lors des débats autour de la loi Sécurité globale du 25 mai 2021.

« La liste des prérogatives de police judiciaire, et notamment des infractions qui peuvent être relevées et des contraventions qui peuvent être dressées par les policiers municipaux, s'est allongée régulièrement jusqu'en 2021, mais pas suffisamment pour permettre aux policiers municipaux de remplir au quotidien leur mission de police de la sécurité et de la tranquillité, car elle n'est plus suffisamment adaptée aux formes, nouvelles, de la petite délinquance sur la voie publique », estiment les rapporteurs, qui proposent de « déplacer le curseur un peu plus loin ».

Créer une qualité d'OPJ spécifique

Concrètement, cela pourrait passer par « l'attribution de la qualité d'OPJ à certains personnels de police municipale ou au renforcement de celle du maire ». La qualité d'« agents chargés de certaines fonctions de police judiciaire » des gardes champêtres pourrait également servir de modèle.

Cette revalorisation de la qualité judiciaire des policiers municipaux, justifient-ils, « permettrait de décharger l'activité de la police nationale et de la gendarmerie nationale et de rendre la police municipale plus opérationnelle, en évitant pour celle-ci de récupérer des compétences non souhaitées, comme le traitement des dépôts de plainte ».

Dans le prolongement, il est également proposé d'étendre le relevé d'identité à toutes les infractions et de permettre aux agents de recourir aux amendes forfaitaires délictuelles pour de nouvelles infractions.

Armement : c'est le maire qui décide

Au passage, les rapporteurs se disent fermement attachés à la liberté du maire d'armer ou non sa police municipale et ne proposent pas de faire évoluer la législation sur ce point.

Afin d'améliorer la complémentarité avec la police et la gendarmerie nationales, les rapporteurs jugent par ailleurs nécessaire de généraliser et d'améliorer les conventions de coordination avec les forces étatiques et d'évaluer précisément les nouveaux contrats de sécurité intégrée (CSI) créés par la loi Sécurité globale qui sont déjà expérimentés par de plusieurs grandes villes.

« L'efficacité de la coordination entre les forces de sécurité » dépendant aussi « de la qualité du partage de l'information », les députés se disent favorables à un élargissement de certains fichiers de police aux agents de police municipale. Les députés, répondant là aussi à une attente des agents, plaident en faveur de la consultation en mode nomade des dits fichiers.

Accroître l'attractivité du métier

Les maires vont devoir recruter 110 000 agents de police municipale d'ici à 2027, alors que la filière connaît depuis des années des difficultés de recrutement. C'est donc peu dire que la question de l'attractivité de la filière est cruciale. Les élus de France urbaine ont d'ailleurs formulé leurs propres propositions en début d'année.

De leur côté, les rapporteurs préconisent de mutualiser l'organisation des concours « pour en augmenter la fréquence sans diminuer le niveau de recrutement ». Ils proposent aussi de consolider les passerelles en provenance de la fonction publique d'État, et d'encourager celles provenant des autres filières de la fonction publique territoriale. Dans le même temps, ils jugent indispensable de promouvoir les métiers de la prévention et de la sécurité auprès des publics lycéens et étudiants.

Autre piste : la mutualisation des services de police municipale, qui permet une « massification des moyens » mais aussi rend les collectivités « plus attractives au moment du recrutement ».

Forts de leurs propositions, les deux députés annoncent qu'une proposition de loi pourrait être déposée dans les prochains mois. (...)

Police municipale : ce que prévoit le projet de refonte du régime indemnitaire

La Gazette des communes s'est procuré une synthèse gouvernementale du projet de refonte du régime indemnitaire des policiers qui doit être examiné par le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) à la rentrée. Extraits.

Dominique Faure, la ministre déléguée chargée des Collectivités territoriales et de la Ruralité, l'a promis le 25 mai lorsqu'elle a reçu les policiers municipaux : elle entend moderniser le régime indemnitaire des policiers afin notamment d'augmenter leur rémunération.

La Gazette des communes a pu consulter un document de synthèse de 19 pages rédigé par le ministère chargé des collectivités territoriales, le ministère de la transformation et de la fonction publique et la direction générale des collectivités locales (DGCL) et intitulé « Réforme de la police municipale ».

Ce projet de refonte du régime indemnitaire comprend deux volets : l'un statutaire, l'autre indemnitaire. Il doit être examiné à la rentrée par le conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le conseil national d'évaluation des normes et, concernant les mesures statutaires, le conseil d'État.

1900 agents immédiatement bénéficiaires de la réforme statutaire

En premier lieu, le gouvernement propose de supprimer la limitation de l'accès à l'échelon spécial du cadre d'emploi des agents de police municipale (catégorie C). Ce dernier est aujourd'hui contingenté à des fonctions d'encadrement (trois agents). 1 400 agents pourraient en être bénéficiaires, selon le gouvernement.

Le gouvernement souhaite aligner la carrière et les grilles indiciaires de la catégorie A sur le A type, ce qui bénéficierait à 150 agents. Concrètement, il s'agit d'aligner la carrière du cadre d'emplois des directeurs de police municipale sur celle des deux premiers grades des attachés territoriaux. « Le gain indiciaire moyen, à l'occasion du reclassement, sera de 17 à 26 points selon le grade », indique le document.

La réforme supprimerait aussi la condition nécessitant de disposer d'au moins deux agents au 1er grade de directeur pour permettre une nomination dans le grade d'avancement. Le seuil de 20 agents nécessaire pour créer un emploi de directeur de police municipale pourrait enfin être revu afin de permettre à un plus grand nombre de communes de créer des emplois de directeur de police municipale.

Une indemnité unique avec deux parts

Le gouvernement veut mettre en place un régime indemnitaire dont la philosophie se rapproche de celle du Rifseep (auquel les policiers municipaux ne sont pas éligibles), avec une partie de l'ordre de 85 à 90 % liée à la fonction et une partie variable liée à la manière de servir. « La

réforme vise à simplifier l'architecture du régime indemnitaire et revaloriser les barèmes », explique le document.

Concrètement, il s'agit de faire disparaître la prime indemnité spéciale mensuelle de fonctions (ISMF) et la prime IAT (indemnité d'administration et de technicité, ndlr) pour les remplacer par une prime unique composée d'une part fixe et d'une part variable. La part fixe serait liée au niveau de responsabilité requis et la seconde, variable, serait liée à l'engagement professionnel et la manière de servir.

Les collectivités territoriales détermineraient par délibération le plafond annuel global de cette indemnité dans la limite de plafonds fixés par décret : 37 800 euros annuels bruts pour les directeurs de PM, 19 860 euros annuels brut pour les chefs de service de PM et 12600 euros annuels bruts pour les agents de PM et les gardes-champêtres.

Par ailleurs, les barèmes indemnitaires seraient revalorisés pour qu'ils correspondent aux plafonds indemnitaires du RIFSEEP de cadres d'emploi de la FPT disposant de grilles indiciaires équivalentes.

Les barèmes indemnitaires **maximums** seraient les suivants (en euros annuels bruts) :

	Plafonds du régime indemnitaire <u>actuel</u>	Plafonds globaux des deux parts du régime indemnitaire après réforme	dont plafond de sa part fixe (supérieur au plafond du régime indemnitaire actuel)	dont plafond de sa part variable
Catégorie A	17 439,10 €	37 800 €	32 130 €	5 670 €
Catégorie B	10 402,83 €	19 860 €	17 477 €	2 383 €
Catégorie C (Agents de police municipale)	10 110,78 €	12 600 €	11 340 €	1 260 €
Catégorie C (Gardes champêtres)	9 756,43 €			

Publié le 29 novembre 2022

Polices municipales : des effectifs plus importants pour plus de missions

La loi du 15 avril 1999 a donné un nouvel essor aux polices municipales. Jusqu'au début des années 2010, le débat portait sur leur doctrine d'emploi : proximité ou sécurité ? Aujourd'hui, ce n'est plus tant leur utilité qui fait débat que le manque de contrôle et d'évaluation ou encore l'usage de nouvelles technologies.

Sommaire

1. Une multiplication des polices municipales
2. Pouvoir du maire et doctrine d'emploi
3. Gestion et évaluation nationales

La **multiplication des polices municipales** est un **phénomène récent**. La loi du 15 avril 1999 met en place leur cadre actuel et assure leur reconnaissance comme un élément important du paysage sécuritaire français.

En 2020, selon le Mémento policiers municipaux et gardes champêtres, les polices municipales comptent **24 221 agents** (contre 19 405 en 2012), auxquels s'ajoutent 701 gardes champêtres et 8 126 agents de surveillance de la voie publique (ASVP).

Parmi ces agents, **19 307** sont **armés** (catégories d'armes B, C et D), dont 14 149 dotés d'une arme de catégorie B.

Cela représente **3 681 services** ainsi répartis :

- 2 586 de 1 à 4 agents (70,2%) ;
- 617 de 5 à 10 agents (16,8%) ;
- 478 de plus de 10 agents (13%).

Une multiplication des polices municipales

La police nationale est une institution relativement récente créée par la loi du 9 juillet 1966. Les polices municipales sont bien plus anciennes. La loi du 6 avril 1884 répartit les pouvoirs de police entre maires et préfets en fonction de la population des communes. Cette organisation changera peu jusqu'à l'ordonnance du 16 novembre 1944, qui rétablit la direction générale de la sûreté nationale et pose les jalons d'une police d'État.

Évolution récente des polices municipales

Plusieurs rapports préfigurent l'évolution récente des polices municipales. Dès 1983, le rapport Bonnemaison préconise "une utilisation nouvelle des polices municipales" avec un statut

particulier et une formation adaptée, sous la condition de leur conserver un "caractère supplétif et d'affecter les gardiens à des tâches locales d'exécution".

La loi du 15 avril 1999 donne le cadre moderne des polices municipales, dans un pays où l'État a le monopole des missions de police. Dès 2011, un rapport de la Cour des comptes sur l'organisation et la gestion des forces de sécurité publique constate leur forte progression. Les débats de la décennie 2000-2010 portent avant tout sur la raison d'être de ces polices et leur doctrine d'emploi (proximité ou sécurité, suppléer ou assister – voire se substituer à – la police nationale).

La loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale étend les pouvoirs des polices municipales et crée le cadre légal pour que la ville de Paris puisse s'en doter. La mutualisation entre villes des policiers municipaux est facilitée. Les dispositions relatives à l'usage de drones ou à la vidéoprotection censurées par le Conseil constitutionnel, qui peuvent aussi concerner les polices municipales, sont réécrites par la loi du 24 janvier 2022 sur la responsabilité pénale et la sécurité intérieure.

Une évolution plus qualitative que quantitative

La Cour des comptes actualise son analyse dans un rapport d'octobre 2020 sur les polices municipales. Les polices municipales sont "durablement installées comme une composante utile, voire indispensable, de la sécurité publique".

Les effectifs ont augmenté entre 2010 et 2018 (+18%, contre +3% pour la police et la gendarmerie nationales), moins cependant qu'entre 2002 et 2010 (+35%). À Cannes, en termes d'effectifs, les services de police municipale sont presque à parité avec la police nationale.

Les polices municipales restent un phénomène urbain, particulièrement en Île-de-France (17% des policiers municipaux du territoire national) et sur l'arc méditerranéen (26%). Leur répartition géographique n'est pas homogène.

Les municipalités refusant de s'en doter sont de plus en plus rares. Brest est la dernière ville de plus de 100 000 habitants à ne pas disposer d'une police municipale. Sur les 19 800 communes de moins de 500 habitants, seules quinze disposent d'une police municipale (effectifs d'un ou deux agents).

Les missions et les capacités d'agir se sont élargies. L'armement s'est banalisé : 53% des policiers municipaux sont dotés d'une arme à feu. L'armement létal est majoritaire. L'usage de la vidéoprotection est largement répandu et ne fait plus guère débat, contrairement à celui de nouvelles technologies, sans cadre juridique adapté jusqu'à la loi du 24 janvier 2022, qui réécrit certaines dispositions de la loi du 25 mai 2021 relatives aux drones ou à l'usage de la vidéo qui avaient été censurées par le Conseil constitutionnel.

Des polices de substitution ?

La Cour des comptes relève dans son rapport de 2020 que les "polices municipales tendent à s'assimiler aux unités de voie publique de la police nationale, au-delà du partage des tâches initialement prévu par les conventions de coordination".

La convention de coordination

Dès que l'effectif d'une police municipale comporte **au moins trois agents** (ou à la demande du maire si l'effectif est moindre), une convention de coordination des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'État est conclue entre :

- le **maire** de la commune ;
- le **représentant de l'État** dans le département ;
- le **procureur de la République**.

La convention de coordination détermine :

- **les missions complémentaires prioritaires**, notamment judiciaires, confiées aux policiers municipaux ;
- **la nature et les lieux de leurs interventions**, en fonction de leur équipement et de leur armement ;
- **les modalités de coordination** avec la police et la gendarmerie nationales ;
- **la doctrine d'emploi** du service de police municipale.

Une annexe du code de la sécurité intérieure détermine les clauses d'une convention type.

En 2018, à Nice, la police nationale est intervenue 71 fois pour tapage nocturne, contre 180 en 2014. Dans le même temps, la police municipale est intervenue 442 fois en 2018, contre 31 en 2014.

Selon la Cour des comptes, "l'effet de substitution semble se vérifier partout où la police municipale compte un effectif nombreux et fonctionne selon une doctrine d'emploi privilégiant l'intervention", quand bien même, par exemple, aucune convention de coordination ne mentionne les tapages nocturnes.

Les forces de l'État, si elles manquent de moyens, délèguent volontiers les missions de tranquillité du quotidien aux polices municipales, dont elles considèrent que c'est l'apanage.

Cela s'accompagne d'un glissement des polices municipales (surtout celles axées sur l'intervention) vers les missions traditionnelles de la police et de la gendarmerie nationales. Certaines municipalités ont placé leur police municipale en position primo-intervenante en cas d'attentat (les écoles de Clamart contactent directement la police municipale en cas d'alerte attentat).

Cette assimilation cesse où s'arrêtent les compétences juridiques des policiers municipaux. Ce développement conduit les forces de l'État à s'appuyer de plus en plus sur les polices municipales, au risque de créer une relation de dépendance.

Pouvoir du maire et doctrine d'emploi

Selon le code de la sécurité intérieure (CSI), "le maire concourt par son pouvoir de police à l'exercice des missions de sécurité publique et de prévention de la délinquance" (art. L132-1), sauf en cas d'accident, de sinistre ou de catastrophe dont les conséquences peuvent dépasser les limites ou les capacités d'une collectivité territoriale.

Il convient donc de distinguer la police municipale, en tant que **pouvoir des maires**, et les polices municipales, en tant que **services municipaux regroupant des agents** exécutant les **tâches relevant de la compétence des maires et sous leur autorité**.

Le code de la sécurité intérieure ne donne pas de règle relative à la création d'une police municipale. Ce sont donc les **règles de droit commun relatives à la création d'un service municipal** qui s'appliquent.

Un pouvoir du maire

Les maires et leurs adjoints ont la qualité d'officier de police judiciaire. Le code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que *"le maire est chargé, sous le contrôle administratif du représentant de l'État dans le département, de la police municipale, de la police rurale et de l'exécution des actes de l'État qui y sont relatifs"* (art. L2212-1).

Le CGCT ajoute : *"La police municipale a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques"* (art. L2212-2).

Cela comprend notamment :

- la sûreté, la commodité du passage et la propreté des **voies publiques** ;
- la démolition ou la réparation des **édifices funéraires** menaçant ruine ;
- la répression des atteintes à la **tranquillité publique** ;
- le maintien du bon ordre dans les endroits de **grands rassemblements** ;
- l'inspection sur la fidélité du **débit des denrées** vendues au poids ou à la mesure et sur la **salubrité des comestibles** exposés en vue de la vente ;
- le soin de prévenir et faire cesser **accidents, fléaux calamiteux, pollutions** et de pourvoir aux **mesures d'assistance et de secours** ;
- les mesures nécessaires contre les **personnes atteintes de troubles mentaux** ;
- le soin de remédier aux événements fâcheux occasionnés par des **animaux malfaisants ou féroces**.

Les attributions des policiers municipaux

Le CSI dispose que *"les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les **tâches relevant de la compétence du maire** que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques"* (art. L511-1). À ce titre, ils sont agents de police judiciaire adjoints et ont pour missions, **sans préjudice de la compétence générale de la police et de la gendarmerie nationales** :

- de seconder les **officiers de police judiciaire** ;
- de rendre compte des **crimes, délits ou contraventions** à leurs chefs hiérarchiques ;
- de constater les **infractions à la loi pénale** et de recueillir tous **renseignements** en vue d'en découvrir les auteurs ;
- de **constater par procès-verbal** les contraventions au code de la route et les outrages sexistes.

Les fonctions d'agent de police municipale ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires territoriaux recrutés à cet effet.

Policier municipal et ASVP : quelles différences ?

Les **ASVP** sont des agents communaux chargés d'une mission de police, à distinguer des agents de police municipale.

Les ASVP **ne relèvent pas** d'un cadre d'emplois spécifique de la **fonction publique territoriale**, contrairement aux agents de police municipale.

Ce sont des agents à qui sont confiées **certaines fonctions de police judiciaire**. Ils ne se voient pas attribuer une mission générale de police administrative reconnue par une disposition législative ni **ne sont agents de police judiciaire adjoints**.

Plusieurs conditions doivent être réunies pour qu'un policier municipal puisse **porter une arme** :

- il doit être **formé** à cet effet ;
- il doit y être **nominativement autorisé** par le représentant de l'État dans le département sur demande motivée du maire ;
- une **convention de coordination** des interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'État doit être établie ;
- le préfet délivre à la commune un arrêté d'autorisation d'acquisition et de détention pour les armes correspondant aux **autorisations individuelles de port d'arme** pour une durée maximale de cinq ans.

Dans le cadre de leurs missions et revêtus de leur uniforme, les agents de police municipale ne peuvent faire usage de leur arme qu'en cas de légitime défense, de manière nécessaire et proportionnée à la gravité de l'atteinte aux personnes ou aux biens.

En 2018, un rapport de l'Assemblée nationale sur le continuum de sécurité suggère d'armer obligatoirement les policiers municipaux, "*sauf décision motivée du maire*".

Choix politique et doctrine d'emploi

Les communes sont **libres de créer ou pas une police municipale**. Elles en définissent la **taille** et la **doctrine d'emploi**. Selon le rapport de la Cour des comptes de 2020, "*la police municipale est surtout l'expression d'un **choix politique**, qui ne dépend **pas nécessairement du niveau de délinquance** constaté localement*".

En 2018, les **effectifs** de la police municipale de Beauvais (45) sont bien **supérieurs** à ceux de la police municipale de Creil (15), quand le **taux de criminalité** y est **inférieur** (6,85 pour 100 habitants, contre 15,22).

Les polices municipales de **proximité et de prévention**, comme celle de Cluses (Haute-Savoie), sont cantonnées à :

- la surveillance de l'**espace public** ;
- la régulation de la **circulation** ;
- la verbalisation du **stationnement** ;
- le **dialogue** et l'**assistance** aux personnes.

Les polices municipales de **proximité et de répression**, comme celle d'Hénin-Beaumont (Pas-de-Calais), ont une doctrine d'emploi interventionniste :

- lutte contre la **délinquance** ;
- **partenariat** assumé avec la police nationale ;

- travail de nuit avec la **brigade anticriminalité** ;
- utilisation de leurs moyens à des fins d'**interpellation**.

La convention de coordination de la police municipale de Cannes prévoit que la police nationale peut "solliciter l'engagement des patrouilles de police municipale sur des événements particuliers de leur compétence ou en renfort des unités de police".

Une grande majorité de polices municipales a désormais recours à la vidéoprotection.

Selon le rapport de la Cour des comptes, la diversité des doctrines d'emploi se manifeste au-delà d'un socle d'attributions communes à l'ensemble des polices municipales, propres à la tranquillité publique. Elle est donc à relativiser. Les polices municipales sont devenues les principales forces de tranquillité publique.

Gestion et évaluation nationales

Selon un rapport du Sénat sur l'ancrage territorial de la sécurité intérieure, "le maire est et doit rester le pivot de la sécurité dans sa commune". Cette exigence figure dans le Livre blanc de la sécurité intérieure de 2020.

Les polices municipales, selon le rapport sur le continuum de sécurité, s'inscrivent dans une coproduction de la sécurité et sont désormais reconnues comme la troisième force de sécurité, après la police et la gendarmerie nationales, comme l'ont montré la crise sanitaire ou celle des Gilets jaunes. L'effort financier que consentent les communes est conforme à cette perception nouvelle des polices municipales.

Effort financier et filière d'emploi

D'après le rapport de la Cour des comptes de 2020, l'engagement financier des collectivités territoriales dans le champ de la sécurité augmente mais ne fait l'objet d'aucune évaluation globale.

En 2018, selon l'association Villes de France, le budget annuel moyen d'une police municipale est évalué à 880 000 euros (de 100 000 euros à 3 millions d'euros pour les effectifs les plus importants). En 2019, le budget de la police municipale de Marseille représente 24 millions d'euros.

Les dépenses sont essentiellement dues à la masse salariale des policiers municipaux. En dehors des dépenses liées à l'acquisition de gros équipements ou de projets immobiliers (stand de tir), les dépenses d'équipement sont faibles. Les investissements représentent 215 000 euros en moyenne annuelle, dont 198 000 euros liés à la vidéoprotection.

Près de 90% des policiers municipaux appartiennent au cadre d'emplois de la catégorie C. Les candidats au grade de gardien-brigadier, premier grade du cadre d'emplois dans la police municipale, doivent posséder un diplôme de niveau 3 (anciennement V : BEP, CAP).

La formation des policiers municipaux est assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et financée par les collectivités territoriales, qui lui versent 0,9% de leur masse salariale. Selon le rapport de la Cour des comptes, cela représente 24,7 millions d'euros pour le CNFPT en 2018.

(...)

Nathalie Perrier | A la Une prévention-sécurité | Actu experts prévention sécurité | France | Publié le 14/06/2023

Dissuasion, sécurisation, répression... des brigades qui ont du chien !

De plus en plus de polices municipales, dans des collectivités de toutes tailles, se dotent aujourd'hui de maîtres-chiens. Appui aux équipages, détection de stupéfiants, patrouille pédestre, recherche de personnes disparues... telles sont les missions de ces professionnels.

Au printemps, la ville de Montpellier (299 100 hab., 183 policiers municipaux, Hérault) a annoncé la création d'une brigade cynophile au sein de sa police municipale. Attaqué par son opposition, Sébastien -Cote, adjoint au maire chargé de la sécurité, s'est justifié en conseil municipal : « La présence d'un chien permet très rapidement de figer une situation et [...] une intervention des policiers en améliorant leurs conditions de sécurité. »

Armes de dissuasion, voire de répression, les chiens ont la cote : 232 communes ou intercommunalités disposaient, en 2022, d'une brigade canine, selon le ministère de l'Intérieur, qui recensait 462 maîtres-chiens et 456 chiens. Pour autant, entre patrouille, appui aux brigades d'intervention, recherche de personne disparue ou détection de stupéfiants, la doctrine d'emploi varie en fonction des collectivités.

La rue pour bureau

Pionnière, Orléans (117 000 hab., 107 policiers municipaux, Loiret) dispose de la plus grande brigade cynophile de France avec seize maîtres-chiens et autant de bergers malinois. Ces derniers patrouillent jour et nuit. « Nous avons une unité rapide d'assistance et d'intervention canine de huit hommes et huit chiens, qui est présente aux heures les plus sensibles mais reste mobilisable 24 heures / 24. Et huit autres binômes sont répartis dans nos trois brigades de surveillance et d'intervention canines », détaille Florent -Montillot, premier adjoint au maire, chargé de la sécurité.

Car, pour Orléans, le maître mot est la présence sur la voie publique. « Le bureau du policier municipal et de son chien, c'est la rue, la patrouille, résume l' élu. Le chien a un caractère extrêmement dissuasif. Et, en cas de problème, il peut constituer une arme de répression et maîtriser en quelques secondes un ou plusieurs individus. » Ici, ces professionnels ont essayé : deux maîtres-chiens de la police intercommunale des transports arpentent les bus et les tramways de la métropole, et sécurisent les opérations de contrôle des titres de transport.

À Toulouse (498 000 hab., 375 policiers municipaux, Haute-Garonne), la police municipale ne dispose pas d'une brigade canine à proprement parler. Les dix maîtres-chiens sont répartis dans les unités d'intervention. « Ils viennent en appui des policiers municipaux de secteur, par exemple lors des occupations de halls d'immeuble ou d'opérations de sécurisation de quartiers minés par le trafic de drogue », indique Christophe Mielnik, le patron de la police municipale. Ils ont aussi leur propre mission de sécurisation sur la voie publique via des patrouilles pédestres sur des lieux stratégiques, durant des événements festifs, etc. » Comme l'explique l'un des maîtres-chiens, Julien Porte, « le chien a un effet de balayage rapide de gauche à droite sur quatre mètres. Il peut faire reculer, à lui seul, plusieurs individus, là où un policier parvient à en faire reculer un ou deux ».

La carte de la spécialisation

C'est aussi parce que le chien est une arme dissuasive qui a fait ses preuves que la petite ville de Ploërmel (9 800 hab., 5 policiers municipaux, Morbihan) a recruté un maître-chien. « Il nous est très utile en appui de nos équipes, notamment lors des missions de sécurisation à la gare routière, des événements festifs et,

plus largement, pendant des patrouilles de surveillance générale », souligne Patrice Debois, le responsable de la police municipale.

Au Pontet (17 000 hab., 10 PM, Vaucluse), les chiens ont pour mission première de protéger les agents. « Le chien est très efficace en cas d'intervention difficile », confirme David Royer, l'un des maîtres-chiens. Les auxiliaires canins de Perpignan (118 000 hab., 200 policiers municipaux, Pyrénées-Orientales) viennent, avant tout, appuyer les équipes de la police municipale lors de missions sensibles. « Nous travaillons principalement avec la brigade de nuit et le groupe opérationnel de soutien technique qui se consacre quasi exclusivement à la lutte contre le trafic de drogue, résume Sylvain Astruit, responsable de la brigade cynophile. On est là pour soutenir nos collègues, dissuader et, si besoin, repousser. »

À Compiègne (40 500 hab., 30 policiers municipaux, Oise), la lutte contre le trafic de drogue est l'une des activités phares de la brigade cynophile. « Mes policiers sont confrontés quotidiennement au trafic et il n'y a rien de mieux qu'un chien pour détecter des stupéfiants », défend Philippe Marini, le maire. En 2021, les trois maîtres-chiens et leurs auxiliaires canins ont été formés à la détection de stupéfiants et une convention a été signée avec la préfecture ainsi que le parquet afin de fixer les conditions d'intervention.

La Teste-de-Buch (26 300 hab., 20 policiers municipaux, Gironde) a, elle aussi, décidé de jouer la carte de la spécialisation. « L'essentiel de la mission de notre chien reste la patrouille pédestre », indique Alexandre Canton, le chef de la police municipale. Mais, au regard de notre territoire, nous lui avons fait suivre deux spécialisations : la recherche de personnes disparues et celle de malfaiteurs. Le chien est une arme de dissuasion mais peut aussi être un outil à l'enquête. »

Des rondes appréciées des commerçants



Laurent Muller, chef de la brigade canine de Nîmes (Gard), 147 500 hab.

À Nîmes, la brigade cynophile est « une tradition bien ancrée », sourit Olivier Turel, le directeur de la police municipale. En fonction depuis 1993, cette unité compte aujourd'hui six agents et six chiens, appartenant à la ville qui dispose d'un chenil pour les accueillir. Elle patrouille par groupe de trois agents, jusqu'à deux ou trois heures du matin selon les jours. « Ici, les maîtres-chiens sont d'abord des policiers municipaux », précise-t-il. « Leurs missions sont donc diverses et variées : patrouilles, appui aux unités, contrôles routiers, etc. »

Spécificité locale, la brigade assure des rondes pédestres pour la fermeture des commerces tous les soirs de 18 h 30 à 19 h. « C'était une demande des commerçants », souligne Richard Schieven, adjoint au maire chargé de la sécurité. « Cela fait douze ans que l'on fait ça, c'est très efficace. Nous menons cette action toute l'année et de manière renforcée lors des opérations anti hold-up en fin d'année. »

À Nîmes, ville de fêria mais aussi théâtre de nombreux événements festifs, notamment dans les arènes, les chiens effectuent avant tout des rondes. « Ils sont en capacité d'intervenir, par exemple en appui de collègues en difficulté, ils peuvent même, si besoin, aller jusqu'à la frappe muselée, mais ce sont surtout des chiens adaptés à des patrouilles au milieu du public », précise Laurent Muller, le chef de la brigade canine. Du fait de leur expertise en matière de chiens, les agents cynophiles consacrent également une grande partie de leur temps à gérer les questions de nuisances sonores liées aux aboiements intempestifs ou à traiter les procédures relatives aux chiens mordeurs.

CHIFFRES CLES : 232 communes ou intercommunalités disposaient, en 2022, d'une brigade cynophile (source : ministère de l'Intérieur).

Un management sur mesure pour les policiers municipaux

Entre forte spécificité et normalité, les dirigeants des policiers municipaux cherchent un équilibre dans l'encadrement de ces agents « à part », mais « à part entière » dans la fonction publique territoriale.

L'uniforme, comme une évidence. « L'uniforme forge tout de suite une identité à part, reconnaît Cédric Renaud, président de l'ANCTS. On n'apprend rien d'un attaché territorial en le voyant. Pour le PM, c'est immédiat... Le management doit s'y adapter. » S'adapter ? Steve Richard, chef de la police municipale de Caux Seine agglomération (450 agents intercommunaux, 33 PM sur 35 des 50 communes, 80 000 hab., Seine-Maritime), pense que « cette tenue-là exige des agents une grande rigueur, très attendue par leur employeur ».

Copilotage

Cette visibilité expose aussi à la violence, parfois extrême. A Montrouge (1 000 agents, 20 PM, 49 100 hab., Hauts-de-Seine), où Clarissa Jean-Philippe, jeune policière municipale, avait été tuée en 2015 par le terroriste Amedy Coulibaly, Roxane Vergara, DRH, a présenté, fin mars, un projet de service qui soutient et muscle la police de la ville : elle passe de sept à 20 agents – formés et accompagnés –, se dote de brigades de nuit, s'équipe d'armes létales ou de géolocalisation et change de locaux... « Au-delà de l'équipement, dit-elle, le management est central et, comme le projet, il résulte d'un partenariat étroit entre les RH, la réglementation urbaine et la police, avec les agents de terrain. » Olivier Pruvost, nouveau directeur de la PM, souligne « une rare qualité d'écoute entre partenaires ».

L'envol des effectifs et la tension au recrutement accroissent l'intérêt d'un copilotage entre les directions des PM et celles des DRH, expertes des outils managériaux. « Nous travaillons ensemble, confirme Steve Richard, chef de service de la police municipale de Caux Seine agglomération. Pour les recrutements, l'aide à la mobilité, il faut affiner les profils, gérer des entretiens à plusieurs étapes, avec des tests psychologiques... Ce sont des compétences RH. »

Accompagnement et prévention

L'adoption d'armes létales induit également un management spécifique. Outre la formation obligatoire – préalable puis continue –, les collectivités soignent l'accompagnement. « Au-delà d'entraînements réguliers, les agents passent un examen avec une psychologue, relève David Maniac, moniteur en maniement des armes à Montrouge. Par ailleurs, je ne confie pas une arme à un agent chez qui je décèle une fragilité. » A Orléans (lire ci-dessous), Nicolas Lanvin, DRH, indique que, à la suite de l'armement de la police depuis 2015, « la ville déploie un processus d'accompagnement et de prévention qui associe les services de formation et de santé et va impliquer un doctorant ».

A l'eurométropole de Strasbourg (6 800 agents [métropole], 150 PM, 550 000 hab.), Pierrette Gunther-Saës, DGA chargée de la délégation « sécurité, prévention et sport », explique que « la police municipale, armée depuis sa création au XVIIIe siècle, fonctionne 24 heures sur 24, souvent en première ligne. C'est pourquoi tout l'encadrement, du plus proche au directeur de police, a un management attentif au

quotidien, complété par une unité de ressources humaines de six personnes dédiées ». Autre grande police, celle de Lyon (8 400 agents, 335 PM, 513 300 hab.) s'est structurée depuis 2007 selon une ossature hiérarchique qui met en adéquation les grades et les fonctions des trois catégories et les profils de poste. Armée depuis 2015, elle combine les formations au tir et des sessions « où l'agent travaille sur la posture à adopter face aux violences, rapporte Henri Fernandez, le directeur principal de la PM de Lyon. Pour ne pas s'exposer inutilement et être à la juste place, en complément de la police nationale. Un rôle central du manager est vraiment de relier le policier et l'agent municipal ».

Bien intégrer les policiers

Car, malgré toutes les spécificités, tels des horaires souvent atypiques (parfois réorganisés en concertation avec les agents, comme à Lyon) et la formation soutenue (lire ci-dessous), les dirigeants soulignent tous la nécessité de bien « intégrer » les policiers à leur municipalité. A Caluire-et-Cuire (580 agents, 18 PM, 42 900 hab., métropole de Lyon), la ville consacre un tiers de son budget de formation à ses PM – qui ont un stand de tir propre. « Mais, ajoute Cécily Bergier, la DRH, pour éviter tout corporatisme, nous veillons à les impliquer dans les événements municipaux, à associer leur chef aux réunions de direction et leurs cadres intermédiaires aux réunions de managers. » A Orléans, la ville a créé il y a deux ans et demi, avec l'agglomération, une école du management qui forme les 400 managers, dont ceux de la police, « différents, mais dans un cadre collectif », précise Nicolas Lanvin. Même recherche de cohésion à Montrouge, où Roxana Vergara associe aussi « les encadrants policiers aux ateliers RH de partage de pratiques entre managers de divers horizons ».

Steve Richard, à Caux Seine agglo, travaille également à ce que « les policiers municipaux s'approprient la culture de la collectivité, collaborent avec les autres services. Nous invitons par ailleurs certains chefs de service sur nos opérations afin qu'ils perçoivent aussi la réalité du travail des policiers municipaux ».

FOCUS

Expérimentation partagée

Marie-Claude Sivagnanam, DGS

[Cergy (Val-d'Oise) 1 000 agents, 37 policiers municipaux, 63 900 hab.] Un management partagé de la police municipale selon les compétences de chacun : c'est ce qu'expérimentent, à Cergy, Marie-Claude Sivagnanam, DGS, et Jacky Schneider, directeur de la PM depuis deux ans, relayés sur le terrain par quatre chefs de brigade. « Nous nous efforçons à faire en sorte que les agents se sentent en sécurité, indique la DGS. Ils n'ont pas d'armes létales, mais sont équipés de gilets pare-balles, de pistolets à impulsion électrique, de caméras-piéton, de radio et de géolocalisation. »

Une part du management s'appuie sur des compétences métier (choix de l'équipement, pilotage des opérations...) « Les enjeux RH sont validés avec moi, poursuit la DGS. Par exemple, pour le recrutement ou le soutien aux agents en difficulté. Nous lançons une démarche de service pour la police municipale avec un cabinet extérieur. Et sommes attentifs à l'inscription des policiers dans la collectivité. Il faut éviter l'isolement. »

FOCUS

Des formations dédiées ou plus généralistes

En 2017, les 23 000 PM représentaient environ 1 % des effectifs de la territoriale, mais 7,17 % de l'activité de formation du CNFPT. D'ici à 2020, la plupart de ces stages seront regroupés sur cinq sites sécurisés dans l'Hexagone. L'apprentissage au management s'inscrit dans les formations initiales longues (vingt à cent quatre-vingt-trois jours pour les « B », six à neuf mois pour les « A ») et continues. « En formation

initiale, on est plus sur les fondamentaux et le cadre du métier, le pilotage de l'opérationnel, les projets de service, la gestion de carrières, explique Olivier Desgeorges, directeur du pôle « formation sécurité publique » du centre. En formation continue, les cadres échangent entre pairs. Et ont accès aux cycles de management hors PM. »

FOCUS

Attention et intégration, même combat

Philippe Mougeot, directeur de la sécurité et de la tranquillité publique

[Orléans, Loiret, 2 200 agents, 107 policiers municipaux, 114 800 hab.] Après une carrière dans l'armée de terre, Philippe Mougeot est devenu directeur de la sécurité et de la tranquillité publique d'Orléans il y a deux ans. A ce titre, il dirige 130 agents, dont 107 policiers municipaux, mais précise assez vite : « Je supervise les opérations de sécurisation, mais je ne donne pas d'ordre aux policiers municipaux. Leur chef opérationnel est leur directeur. Et je collabore aussi avec le DRH sur le plan du management qui est assuré, dans la proximité, par les chefs de brigade. » Ainsi, recrutement, évolutions de carrière et formation sont portés de manière collégiale. « Cela assoit mieux les décisions, entre la perception du terrain et la vision globale. Pour une problématique liée à l'armement, par exemple, nous associons le moniteur interne. L'apprentissage est très présent, par le biais la formation « bâton » avant 2017, les stages cynophiles, la formation continue soutenue, par exemple... »

Pour le directeur, le policier est un agent un peu à part. « Confronté aux agressions quotidiennes, il porte une arme à feu, met sa vie en danger, croise des personnes dans la détresse... C'est pourquoi il faut être très attentif – nous organisons par exemple une visite annuelle chez un psychologue. A l'origine, c'était pour l'armement, mais cela s'attache aujourd'hui à un contexte global. Dans le même temps, le manager doit veiller à ce que les policiers s'investissent, au sein de la ville, avec les partenaires de prévention, avec les bailleurs sociaux ou avec les agents sociaux de la commune. »

Collectivités : la pratique du sport-santé pour repenser le rapport au travail

Fonction publique territoriale

Une étude de l'Observatoire MNT fait le point sur les programmes d'activités physiques et sportives organisés dans le cadre professionnel des agents territoriaux. Une démarche qui nécessite de forts engagements de la part de la collectivité, mais dont les résultats sont mis en évidence par les témoignages de différents acteurs publics.

Alors que la crise sanitaire a démontré les risques causés par la sédentarité sur la santé, l'Observatoire MNT a publié le 13 juillet une étude passant au crible les avantages et les difficultés à surmonter pour les collectivités intéressées par la mise en place d'un programme de sport-santé pour les agents territoriaux. Ce nouveau guide managérial, *Le sport-santé, une opportunité pour repenser le rapport au travail*, s'appuie sur des entretiens individuels menés entre septembre 2021 et janvier 2022 auprès d'élus, de dirigeants d'institutions locales, d'agents de catégorie A, B et C, et d'experts du monde sportif, médical, mutualiste, social et entrepreneurial. Grâce à ces témoignages et à une revue de détail de la documentation scientifique et réglementaire disponible, l'Observatoire MNT parvient à dresser un état des lieux très complet du sport-santé dans les collectivités, une pratique relativement récente puisque les premières expérimentations datent de la fin des années 2010.

Un dispositif bénéfique pour les agents, l'employeur et l'utilisateur

Les trois élèves administrateurs de l'Institut national des études territoriales (Inet), qui co-signent l'étude, soulignent d'abord l'importance des activités physiques et sportives exercées dans le cadre professionnel, estimant que les actions de sport-santé constituent « *une opportunité pour repenser le rapport au travail* ». Les structures territoriales ayant déjà mis en œuvre le dispositif – notamment les villes de Poissy et de Rambouillet (Yvelines) – décrivent, en effet, les nombreux bénéfices constatés chez les agents participant aux ateliers organisés par leur employeur pendant le temps de travail ou en dehors des heures de service lorsque la collectivité met à leur disposition des équipements et des animateurs sportifs.

Parmi les principaux bienfaits observés chez les pratiquants, les auteurs de l'étude citent notamment le sentiment accru de bien-être au travail, la prévention des risques professionnels (usure professionnelle, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux), la gestion du stress ou encore une plus grande confiance en soi.

Du point de vue de la collectivité, les avantages sont également tangibles. Les employeurs territoriaux interrogés estiment en particulier que les programmes de sport-santé permettent de lutter efficacement contre l'absentéisme, de renforcer la cohésion des équipes, d'améliorer la productivité de l'administration ou encore de développer l'attractivité de la marque employeur, ce qui facilite notamment les recrutements sur les métiers en tension. Enfin, selon l'étude, lorsque les agents territoriaux se sentent en meilleure forme grâce à la pratique d'une activité de sport-santé, l'efficacité de l'action publique locale et la satisfaction des usagers se trouvent renforcées.

Un dispositif à inscrire dans la stratégie RH globale

À partir de cet état des lieux, l'étude s'attache à mettre en exergue les bonnes pratiques observées dans le monde territorial. C'est notamment le cas de certaines collectivités telles que les communautés d'agglomération d'Épernay, Pays de Champagne et Châlons Agglo (Marne)

qui ont mis en commun leurs moyens pour mettre en place une formation d'animateurs au réveil musculaire.

L'Observatoire MNT formule, en outre, plusieurs recommandations destinées à encourager les décideurs locaux à s'engager dans cette démarche qui doit impérativement « s'inscrire dans une stratégie RH globale » et s'appuyer sur un portage politique « au plus haut niveau de la collectivité ». L'étude préconise notamment de mobiliser « les collectifs de direction et d'élus en s'appuyant sur des ressources dédiées (notamment les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives), de construire un diagnostic en s'aidant de documents internes (DUERP...) ou encore de prendre des précautions pour les questions de responsabilité juridique (formulaire de consentement, code de conduite, certificat médical d'aptitude au sport...) ».

Pour faire du sport-santé un véritable outil de qualité de vie au travail, les auteurs proposent également aux employeurs de prendre un certain nombre de mesures pratiques (adaptation des horaires, décentralisation des ateliers avec la mise à disposition de moyens de transport si nécessaire). L'Observatoire MNT insiste, par ailleurs, sur la nécessité pour la collectivité territoriale de se doter d'une communication interne spécifique, à l'instar de la communauté Rochefort Océan (Charente-Maritime) qui a proposé à l'ensemble des agents de l'agglomération un questionnaire en ligne pour identifier à la fois leurs habitudes et leurs attentes en matière d'activités physiques et sportives.

www.maire-info.com © AMF

Plaine Vallée, l'agglomération qui recrute

Territoires et Talents | A la une | Actu Emploi | Publié le 01/02/2019 | Mis à jour le 19/04/2019

Si vous cherchez du travail dans une communauté d'agglomération dynamique, située en Ile-de-France, Plaine Vallée attirera votre attention. Interview croisée du Directeur Général des Services, Patrice Girot, et de la Responsable des Ressources Humaines, Christine Duarte.



Patrice Girot, Directeur Général des Services et Christine Duarte, Responsable des Ressources Humaines, Communauté d'Agglomération Plaine Vallée

Plaine Vallée est une toute jeune agglomération...

Patrice Girot, directeur général des services : Jeune et en pleine expansion, Plaine Vallée est un produit de la loi Notre. Elle a été créée le 1er janvier 2016 et est issue de la fusion de la communauté d'agglomération de la Vallée de Montmorency (CAVAM) avec la communauté de communes de l'Ouest de la Plaine de France (CCOPF), étendue aux communes de Montlignon et Saint-Prix. Elle regroupe 18 communes (*), soit près de 184 000 habitants.

Christine Duarte, responsable des ressources humaines : La taille de l'agglomération est un argument fort de recrutement. Travailler dans une agglomération de la strate 150 à 400 000 habitants est un plus sur un CV. Cette strate est intéressante pour les agents de catégorie A, mais aussi pour ceux de catégorie B ou C. Elle nous permet de leur offrir des perspectives d'évolutions de carrière, notamment sur les conditions requises pour les avancements.

(*) : Andilly, Attainville, Bouffémont, Deuil-La Barre, Domont, Enghien-les-Bains, Ezanville, Groslay, Margency, Moisselles, Montmagny, Montmorency, Piscop, Saint-Brice-sous-Forêt, Saint Gratien et Soisy-sous-Montmorency.

Quelle est la spécificité du territoire ?

P.G. : C'est un territoire atypique avec, au sud, un espace urbain très dense et, au nord, séparé par le massif forestier de Montmorency, un espace plus rural. Il n'y a pas de ville centre, mais plusieurs villes autour de 20 000 habitants : Soisy-sous-Montmorency, Montmorency, Deuil-La Barre, Saint Gratien. Nous sommes en fait une micro Ile-de-France : nous avons des communes semblables à celles de la petite couronne mais aussi quelques villages peuplés de rurbains.

C.D. : Cette diversité est une richesse pour nos agents qui doivent au sein d'un même service répondre à des problématiques très différentes. Le service assainissement, par exemple, s'occupe principalement d'assainissement collectif dans le sud, et d'assainissement individuel dans le nord. Le service développement économique ne mène pas non plus la même politique dans le sud, très résidentiel, et dans le nord, qui dispose encore de nombreuses friches. Cela préserve de toute monotonie dans le travail.

Plaine Vallée jouxte des territoires du Grand Paris...

P.G. : Plaine Vallée est la porte d'entrée du Val d'Oise et la banlieue de Plaine Commune, l'agglomération voisine de Seine-Saint-Denis. Nous sommes frontaliers du Grand Paris avec le pôle de Roissy Charles de Gaulle d'un côté et le pôle économique de Plaine Commune de l'autre. Nous sommes au cœur de tous les projets de développement du nord de l'Île-de-France.

C.D. : Nous sommes sur un territoire en plein développement doté d'une bonne desserte en transports en commun, notamment vers Paris et la Seine-Saint-Denis. Et la dynamique du Grand Paris va encore renforcer ce réseau.

Complémentarité et solidarité

Quelle est la stratégie globale de l'agglomération ?

P.G. : L'agglomération s'est construite sur des critères de complémentarité et de solidarité. Il n'y a pas un dominant et des dominés. Nous développons des projets dans le respect des entités communales.

C.D. : Les agents, quel que soit le service dont ils dépendent, sont en relation permanente avec les élus ou les services des communes. Nous insistons lors du recrutement sur la relation forte qu'ils doivent développer avec les élus et les services des communes.

Quelles sont les principales politiques menées par l'agglomération ?

P.G. : L'agglomération assume les compétences obligatoires que la loi lui a assignées : développement économique, politique de la ville, etc. La sécurité par exemple est une compétence supplémentaire, et non obligatoire. Cela n'en est pas moins une de nos priorités. La CAVAM a été la première à créer une police d'agglomération en France et nous gérons aujourd'hui plusieurs postes de police municipale et 2 centres de surveillance urbaine (CSU).

C.D. : Plus de 50 % de nos agents travaillent dans le domaine de la sécurité, comme policier municipal ou opérateur de vidéo. C'est le poste ressources humaines numéro un. Les deux autres services pourvoyeurs d'emploi sont les techniques (assainissement, bâtiment, voirie) et le développement économique.

Assainissement et sécurité : des métiers en tension

Combien d'agents compte l'agglomération ?

P.G. : 195. Et nos besoins devraient continuer à croître dans les années à venir.

C.D. : La majorité des agents sont issus de la fusion des deux précédentes communautés. La création de Plaine Vallée a été pour eux une véritable opportunité de carrière. Aujourd'hui, nous continuons à promouvoir l'évolution en interne mais nous recrutons aussi en externe.

Dans quel secteur recrutez-vous ?

P.G. : L'assainissement en priorité. Depuis le 1er janvier 2018, nous exerçons cette compétence sur toutes les communes de l'agglomération. Or, nous n'avons actuellement que 6 agents en poste pour 184 000 habitants. Il nous faut impérativement recruter pour mener à bien notre mission.

C'est pour nous un enjeu très fort.

C.D. : Les métiers de l'assainissement sont des métiers en tension et nous avons énormément de mal à trouver des candidats. Nous recrutons aujourd'hui trois agents assainissement, de catégorie B ou C, diplômés ou dotés d'une expérience professionnelle. Les candidats doivent avoir de fortes qualités relationnelles car ils sont en lien avec les administrés. Ils doivent également être d'une grande disponibilité car ils sont soumis à des astreintes.

Vous avez aussi des besoins dans les métiers de la sécurité...

P.G. : Huit des 18 communes disposent d'une police d'agglomération, ce qui représente 90 policiers municipaux. Ce sont des agents de l'agglomération : nous les recrutons et nous gérons leur carrière. Mais nous les mettons à disposition des maires. Ce sont ces derniers, notamment, qui décident ou non de les armer.

C.D. : Nous recrutons en quasi permanence des gardiens-brigadiers (catégorie C), junior ou expérimenté, car c'est un métier avec un fort turn-over. Nous avons aujourd'hui une dizaine de postes à pourvoir. Travailler au sein d'une agglomération présente pour eux de nombreux atouts. Ils participent à des missions communales et intercommunales. Ils bénéficient de moyens matériels mutualisés conséquents (tenues, équipements, voitures, etc.). Et les possibilités de mobilité interne comme les évolutions de carrière sont plus importantes que dans une commune.

Autonomie et transversalité

Au-delà des compétences techniques, quelles sont les valeurs professionnelles que vous recherchez ?

C.D. : L'autonomie et la transversalité. Les responsables de service disposent d'une très forte autonomie. Le quotidien doit pouvoir se gérer sans en référer au DGS. Ils doivent aussi être force de proposition. La transversalité au sein des services et entre les services est également essentielle au bon fonctionnement de l'agglomération.

P.G. : Nous sommes une jeune agglomération, il n'y a pas de pré carré, tout est à construire. Les relations sont assises sur la confiance. Il y a une hiérarchie, mais ce qui prime, c'est l'efficacité. C'est un état d'esprit.

Quel est le processus de recrutement ?

C.D. : Le service RH et le chef de service travaillent de concert. Ils rédigent les annonces, analysent les CV reçus et font passer le 1er entretien. Il y a ensuite parfois un 2nd entretien avec le DGS ou un élu de l'agglomération – ou de la commune, quand il s'agit du recrutement d'un policier.

P.G. : Je n'interviens, en tant que DGS, que sur certains postes. C'est aussi ça l'autonomie, la confiance.

Quelle est votre politique salariale ?

P.G. : Nous avons mis en place le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, ndlr). Ce régime indemnitaire nous permet de compenser l'absence de 13e mois et d'être attractifs vis à vis du privé ou des autres collectivités.

C.D. : Il y a à Plaine Vallée, lors des entretiens, une vraie discussion salariale.

Les agents ont souvent une famille, un/e conjoint/e, des enfants qu'un déménagement peut inquiéter. Que leur dites-vous ?

P.G. : Venez ! On a des sites avec des points de vue exceptionnels sur Paris, le lac d'Enghien, la Forêt de Montmorency, des équipements sportifs et culturels de qualité... Notre offre résidentielle est variée et de qualité. Nous sommes à deux pas des universités Paris XIII et Paris VIII (Seine-Saint-Denis), à 20 minutes de Paris-Gare du nord et au cœur d'un bassin d'emploi en plein essor.

C.D. : Le cadre de vie est très agréable. On a les commodités de la ville dans un cadre verdoyant. C'est idéal pour concilier vie privée et vie professionnelle.