



Association nationale des cadres territoriaux de la sécurité (ANCTS)

4 rue Beaubrun
42000 Saint-Étienne
contact@ancts.fr
www.ancts.fr

Polices municipales, police territoriale, perspectives et idées

Les polices municipales sont amenées à se développer de manière inégale sur le territoire suivant les moyens des collectivités qui les emploient. Nous plaçons tout d'abord pour un examen rapide de la proposition de loi sur la police territoriale qui permettrait d'ouvrir la discussion sur ces sujets. L'ANCTS porte aussi un certain nombre de principes résumés ci-dessous.

1) L'indispensable simplification des procédures entourant le recrutement, la formation l'emploi et la mobilité des policiers municipaux

La police municipale en tant que corps est aujourd'hui entourée de règles et de normes qui sclérosent le métier. Il est donc proposé de les simplifier. Quelques pistes de réflexion semblent évidentes :

– faire du poste de directeur de la police municipale un emploi fonctionnel : le cadre d'emploi de directeur de police municipale est trop peu attractif : limité en terme de perspectives de carrière, difficile à recruter (peu de concours, problèmes des quotas pour le recrutement par examens professionnels). Il conserve néanmoins le fort intérêt fort de compléter utilement la filière police municipale et permettre l'arrivée hypothétique de jeunes titulaires d'un Bac+4 ou 5. Cependant, il est indéniable que les maires ne trouvent aujourd'hui pas ce qu'ils cherchent sur le marché de l'emploi. Les récentes évolutions de ce cadre d'emploi ne changeront les choses qu'à la marge. Nous proposons donc qu'indépendamment du statut, la fonction de directeur d'une police municipale puisse être un emploi fonctionnel. Cela permettrait un recrutement plus facile et rapide, une ouverture des possibilités salariales vers le haut et une cohérence plus apaisée dans cette filière.

– maintenir l'arrêté de port d'arme d'un agent lors de sa mutation : de la même façon que son double agrément qui suit désormais un agent d'une collectivité à une autre, nous demandons à ce que son arrêté de port d'arme soit équivalent en termes de procédure et de mutation. Le cadre d'octroi du port d'arme et les modalités de contrôle de ce port sont les mêmes d'un territoire à un autre, il y a donc peu de risques.

– inclure la formation préalable à l'armement (FPA) dans la formation initiale d'application (FIA) et dater le recrutement du jour du début de la FIA : il s'écoule trop de temps entre le recrutement d'un agent et son service effectif sur le terrain. Il est donc proposé de ne plus mettre d'agents non titulaires de la FIA (et donc non assermentés/agrésés et non armés) sur le terrain en obligeant le recrutement d'un agent au premier jour de sa formation. De même, si l'armement de sa PM relève de la volonté du maire, il serait utile que tous les agents soient initialement formés afin qu'ils ne perdent aucune opportunité professionnelle dans le cadre de leur carrière.

– modifier les appellations des grades des catégories A et B pour plus de lisibilité : « chefs de service » et « directeur de PM » correspondent plus à des fonctions qu'à des cadres

d'emplois. A l'image de ce qui existe déjà dans un autre corps territorial, les sapeurs-pompiers, nous proposons comme beaucoup de reprendre les appellations des grades militaires qui sont plus parlant pour la population et les administrations.

2) la nécessaire constitution d'un vivier de cadres territoriaux de haut niveau en charge des questions de sécurité

Les questions de sécurité publique, de sécurité civile et de prévention de la délinquance prennent toujours plus d'importance au sein des collectivités. Beaucoup d'élus locaux sont élus et jugés sur ces questions, sans pour autant disposer de l'expertise nécessaire face à l'État. Il est donc proposé de structurer une offre de formation au niveau des attachés et administrateurs territoriaux sur ces questions de façon à former les prochains directeur sécurité-prévention, les conseillers techniques des cabinets ou les directeurs généraux adjoints en charge de ces questions dans les collectivités territoriales.

Il importe également que dans les collectivités, les cadres traitant des questions de sécurité soient correctement positionnés et disposent d'une gouvernance qui peut se matérialiser par une lettre de mission. C'est notamment le cas pour les cadres traitant des questions de prévention de la délinquance, par exemple les coordonnateurs des Conseil Locaux de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD), trop souvent livrés à eux-mêmes.

3) Quelle avenir pour la gouvernance des polices municipales ?

Aujourd'hui, créer une police municipale est moins marqué politiquement qu'il y a 10 ans. Cependant, la fracture s'accroît entre les territoires urbains et ruraux, et en fonction des capacités fiscales des collectivités. La proximité est le principal atout des polices municipales, mais le coût d'un tel service et des composantes indispensables à son existence peut être rédhibitoire pour un élu local. Aussi, l'ANCTS porte un projet hybride au sein duquel nous recommandons la mutualisation au niveau intercommunal :

- des installations de type Centre de supervision urbain
- des effectifs de sécurisation des transports en commun
- des dispositifs de formation, comme l'organisation des séances de tir

En revanche, les effectifs dédiés à la proximité devraient rester sous l'égide des maires afin de conserver une certaine réactivité.

Inclure des dispositifs portant sur les questions de sécurité au sein des intercommunalités présente l'avantage non négligeable de conserver un système de gouvernance connu et rodé, avec des équilibres et des dynamiques identifiés. Pour les élus non professionnels, cela n'augmente pas le nombre de réunions.

De plus, afin de permettre l'accès de toutes les communes à une force de police municipale, l'ANCTS recommande que les départements et les régions deviennent pourvoyeuses de moyens. Il s'agirait, à l'image de ce qui se fait pour la brigade verte du Haut-Rhin, de créer un syndicat d'économie mixte piloté par la région ou le département qui recruterait des policiers municipaux. Les communes adhèreraient à ce SEM à hauteur du nombre d'ETP souhaités et après l'aide à la conception de cadres du syndicat. Sur la base de cette relation, le SEM fournirait hommes et moyens matériels, en assurant un remplacement des agents malades ou en formation. De cette façon, une petite commune avec un petit effectif pourrait toujours disposer d'un agent. Des économies d'échelle pourraient être effectuées pour les tenues, les véhicules, l'armement et les moyens radio.