

Présentation synthétique du Protocole d'Accord relatif à la professionnalisation des Polices Municipales

Je vous remercie d'avoir répondu à mon invitation à l'issue de la signature du Protocole d'Accord relatif à la professionnalisation des polices municipales. Ce protocole marque une étape importante dans la récente histoire de la filière Police Municipale. Trois syndicats sur les cinq qui ont discuté avec nous depuis deux ans ont signé. Il s'agit des autonomes de la FA-FPT, de FO et de la CFE-CGC.

Permettez-moi de vous rappeler le contexte qui a présidé à cette signature après de nouveau avoir salué l'esprit de responsabilité de nos partenaires syndicaux mais aussi de l'AMF qui fut informée de l'état d'avancement de nos discussions. Je vous présenterai dans un second temps les objectifs et les principales mesures du Protocole.

I/ Le contexte est celui d'une réelle montée en puissance des polices municipales du fait de l'accroissement de leurs missions et de leur complémentarité avec les forces de sécurité de l'Etat.

Le constat est, avant tout, quantitatif. Je vous rappellerai quelques chiffres significatifs : les agents relevant des cadres d'emplois des polices municipales ont vu leurs effectifs plus que tripler en plus de 20 ans, de 1984 à 2005, pour atteindre 17 000 environ dans une filière de 21 000 personnes en y ajoutant les gardes-champêtres et les agents de surveillance de la voie publique (ASVP). Les policiers municipaux représentent au total plus de 6 % du total des forces de sécurité au plan national.

Le nombre de communes qui disposent d'une police municipale a plus que doublé en 20 ans. Elles sont dorénavant près de 3 300 soit environ 8 % du total des communes même si 75 % d'entre elles disposent de faibles effectifs, de services de moins de 5 agents.

Les polices municipales ont des caractéristiques de plus en plus contraignantes. Ainsi environ 70 % des agents en activité sont dotés d'armes de 6^{ème} et de 4^{ème} catégorie qui vont du tonfa à l'arme à feu.

La police municipale a pour objet d'assurer le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques sur le territoire communal. Elle a vu ses missions s'étendre significativement depuis quelques années.

La reconnaissance de la qualité d'agent de police judiciaire adjoint a donné aux policiers municipaux des domaines d'actions importants.

Ils peuvent dorénavant seconder les OPJ, rendre compte à leurs supérieurs de tous crimes, délits ou contraventions dont ils ont connaissance pour aider à la découverte des auteurs de ces infractions. En matière de sécurité routière, ils peuvent verbaliser la plupart des contraventions au code de la route, à l'exception de quelques-unes d'entre elles.

Une certitude saute aux yeux : l'époque du policier isolé chargé uniquement de garder les bâtiments publics ou les parcs publics est dépassée.

Dépositaire de l'autorité publique et fonctionnaire territorial, le policier municipal est devenu le **premier agent de proximité** dans la ville. Il est maintenant fréquemment en première ligne dans les tensions des quartiers, les différends de voisinage, les querelles de famille, les actes de vandalisme voire lors d'agressions sur la voie publique.

Or, face à un métier aux multiples facettes, les maires et les pouvoirs publics ne sont pas restés inactifs. Il a fallu donner des moyens d'actions significatifs.

Les maires qui ont pris la décision de créer une police municipale pour renforcer la sécurité de leurs administrés ont investi, je le sais, de façon très importante dans les moyens d'actions. Des achats de matériels, de véhicules (parfois même plus performants que ceux de la police nationale...) terrestres ou maritimes, des investissements immobiliers afin de permettre l'accueil du public, des dépenses d'équipements en armement, en uniforme, ont représenté des sacrifices. Mais ils ont été largement restitués en termes de sécurité publique sur les territoires communaux.

Depuis 2002, les deux ministres de l'Intérieur qui se sont succédés ont accompagné ces efforts en donnant les bases juridiques à ces transformations. Les policiers municipaux ont enfin un décret depuis janvier 2004 qui fixe les **caractéristiques de leurs uniformes** afin que le public les reconnaisse sans les confondre avec les policiers nationaux.

L'armement a fait également l'objet de dispositions réglementaires qui permettent aux policiers municipaux d'être dotés d'armes à létalité réduite, tels les flash-balls.

Les **véhicules des polices municipales** sont dorénavant, grâce à un décret d'avril 2005, signalés de façon très précise ; ce sera là aussi un élément

d'identification et de reconnaissance significatif. En citant ces avancées réglementaires, je voudrais associer la Commission Consultative des Polices Municipales, présidée par Claude Pernès, le maire de Rosny-sous-Bois et président de l'AMF d'Ile-de-France, qui a fourni un travail considérable avec toujours des avis très pertinents sur les projets de décrets.

Ainsi si les polices municipales, dotées de moyens et de possibilités d'action de plus en plus efficaces, jouent ainsi un rôle de plus en plus apprécié, elles le doivent aussi à la coordination prévue par la loi d'avril 1999 sur les polices municipales. A partir du moment où les maires prennent l'initiative de mettre en place des conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance, les actions de partenariat se développent naturellement. Structures de concertation, ces conseils prévoient souvent des formations restreintes où polices nationale et municipale se rencontrent et peuvent coordonner leurs actions.

L'outil le plus opérationnel et concret pour coordonner les actions entre les deux services reste celui de la **convention de coordination**. Signées dans plus des trois-quarts des communes pourvues de police municipale, ces conventions fixent des complémentarités au quotidien sur la base de réunions techniques et régulières entre le commissaire de la police nationale ou son représentant et le responsable de la police municipale. Ces rencontres hebdomadaires voire quotidiennes permettent de vérifier concrètement où sont les services nationaux et municipaux, quelles sont leurs missions du moment, s'il peut y avoir des actions en appui des uns vers les autres.

Vous voyez, la montée en puissance des polices municipales est réelle. Nous sommes passés en à peine deux décennies de la défiance entre les services d'Etat et les services municipaux à un climat de confiance mutuelle et de partenariat quotidien.

II – Le protocole répond à trois objectifs principaux.

Les mesures du protocole ont le mérite de :

- créer une véritable fonction d'encadrement ;
- reconnaître les exigences de la qualification et de la responsabilité des agents de police municipale ;
- mieux former les policiers municipaux.

A/ Ces orientations visent à créer une véritable fonction d'encadrement au sein de la filière des polices municipales.

La création d'un cadre d'emplois de catégorie A pour les polices municipales, celui de directeur de police municipale, est une vraie nécessité. Il importe de fixer un seuil qui crédibilise le management supérieur. Un seuil d'effectifs de policiers me semble plus pertinent qu'un seuil de population. Il s'agit donc de recenser 40 agents de police municipale dans une commune pour avoir la possibilité de créer un emploi de directeur de police.

La valorisation de l'encadrement passe aussi par un **renforcement quantitatif**, quand l'ampleur des missions l'exige, des cadres intermédiaires que sont **les chefs de service de police municipale**.

Le cadre d'emplois de chefs de service a été créé par décret en 2000 et les premiers recrutements organisés par voie de concours à partir de 2002. Un certain nombre de ces chefs de service auront la possibilité d'intégrer, à la suite d'un examen professionnel, et à certaines conditions d'ancienneté le nouveau cadre d'emplois de directeur de police.

Ce point d'ailleurs a été amélioré par rapport à la version du protocole de septembre 2005 qui n'avait pas reçu l'assentiment des partenaires syndicaux. Ainsi au moment de la constitution initiale du cadre d'emplois de directeur de police municipale, les chefs de service à la tête d'un service de 40 agents pourront être intégrés sur la base de la reconnaissance de leur expérience professionnelle sans passer d'examen professionnel.

Par ailleurs, une fois le nouveau cadre d'emplois mis sur les rails les intégrations par concours interne seront de l'ordre de 60 % des postes vacants.

Il est indispensable que la filière ou la pyramide des polices municipales aboutisse à un sommet qui ne soit pas une "aiguille".

Les effectifs des chefs de service qui ne sont que de quelques centaines doivent très rapidement progresser pour professionnaliser la fonction d'encadrement de terrain.

C'est la raison pour laquelle le Protocole propose que tous les chefs de police qui relèvent actuellement du cadre d'emplois d'agents de police puissent être promus en catégorie B dans un délai de 4 ans après réussite d'examens professionnels. Les chefs de police sont véritablement une anomalie au sein de la fonction publique territoriale. Bien qu'étant titulaire du grade supérieur du cadre d'emplois d'agent de police (et donc relevant de la catégorie C), ils exercent des fonctions d'encadrement voire de commandement.

Ils l'exercent d'ailleurs avec beaucoup de compétences et de disponibilité.

Nous avons ainsi recensé près de 900 chefs de police qui pourraient constituer ces bataillons indispensables de l'encadrement de terrain.

Les principes que j'esquisse devant vous ne sont pas très éloignés de ceux qui ont sous-tendu la réforme des corps et carrières de la police nationale il y a quelques mois. Ils visent à :

- améliorer l'organisation hiérarchique et fonctionnelle ;
- renforcer les compétences et l'encadrement quotidien des policiers municipaux, leur motivation et leur efficacité ;
- moderniser ainsi la gestion des ressources humaines, dernier objectif qui n'est pas le moindre comme le projet de loi sur la fonction publique territoriale envisage de le faire.

A l'issue de ces modifications très importantes, nous pourrons avoir, à des degrés divers certes dans chacune des communes, une filière en état d'assurer toutes ces missions que les maires lui assignent.

Et ce, avec un cadre d'emplois d'encadrement supérieur (les directeurs de police), un cadre d'emplois d'encadrement de terrain (les chefs de service dont il faudra peut-être un jour changer l'appellation pour éviter les confusions sémantiques) et un cadre d'emplois d'action et d'exécution, celui des agents de police municipale qui constitue encore à l'heure actuelle plus de 96 % des effectifs totaux.

B/ Nos mesures répondent, par ailleurs, aux exigences de la qualification et de la responsabilité des agents de police municipale.

Vous l'aurez tous compris, il s'agit à travers ce plan de tirer toute la filière vers l'excellence, vers le haut car nous avons à faire à des agents qui globalement sont plus jeunes que dans les autres filières. Le nombre de nouvelles recrues chaque année le prouve, les chiffres s'élèvent de 5 à 7 % de progression démographique selon les années.

Les niveaux d'exigence qui sont demandés aux policiers municipaux constituent une des facettes de leurs métiers et de leurs spécificités, le double agrément du préfet et du procureur de la République n'intervenant qu'à l'issue d'un long parcours de formation initiale obligatoire de 6 mois assuré avec beaucoup de professionnalisme par le CNFPT.

Cette durée de formation initiale est quasiment unique pour des agents de catégorie C.

C'est la raison pour laquelle je propose d'élever le niveau indiciaire pour le premier grade des agents de police municipale en le passant de l'échelle de rémunération 3 à l'échelle de rémunération 4. Le gouvernement a augmenté les bas traitements de la fonction publique, je pense donc que les plus bas traitements des jeunes agents de police municipale doivent rester plus élevés.

Cette mesure d'équité s'inscrit dans une restructuration radicale du cadre d'emplois d'agent de police municipale qui passe de 5 à 3 grades par la fusion des deux premiers grades, ceux de gardien et gardien principal et la fusion des avant-dernier et dernier grade (brigadier chef principal et chef de police).

Le grade de chef de police n'est donc pas présent dans le nouveau cadre d'emplois. Les déroulements de carrière des agents de ce nouveau cadre d'emplois s'en trouveront facilités. La disparition du grade de chef de police fera de ce cadre d'emplois un véritable cadre d'action et d'exécution occupé par des agents très bien formés et encore plus motivés du fait de perspectives de carrières plus claires. La fonction de policier ne va pas sans professionnalisme et sans envie de bien faire.

J'ajoute enfin que les conditions de promotion interne offertes aux agents de police municipale pour passer dans le cadre d'emplois supérieur seront assouplies. Ce qui contribue à faire tourner encore un peu plus le moteur de la motivation chez ces fonctionnaires territoriaux.

Je terminerai par un élément qui a son intérêt mais qui dépend en premier lieu des décisions des maires-employeurs. Il s'agit de la revalorisation des taux plafond de l'indemnité spéciale de fonction (ISF et à ne pas confondre...) de 2 % ou de 4 % pour certains chefs de service.

Cette possibilité de revalorisation concernerait tous les policiers municipaux et gardes champêtres qui touchent cette indemnité qui est proportionnelle au montant du traitement brut.

C/ Enfin, nos mesures permettent de mieux former les policiers municipaux.

Les orientations qui ont été inscrites dans ce document le sont grâce à la collaboration du CNFPT, avec la DGPN et la DGGN.

Je sais que les demandes sont parfois contradictoires en ce qui concerne les actions de formation. Tout employeur, Etat comme collectivité, souhaite à la fois

que ses agents soient formés au goût du jour pour apporter les prestations de meilleure qualité possible.

Voir un agent fraîchement recruté pour répondre à des besoins criants en matière de sécurité partir au bout de quelques semaines 6 mois en stage est très pénalisant pour le service. Mais les 6 mois de cette formation ne sont pas, croyez le bien, de trop au regard de l'étendue des missions et des responsabilités.

Le CNFPT d'ailleurs a pris l'engagement de convoquer les agents en formation initiale le plus vite possible dès lors qu'il sera informé de leurs nominations par les maires. C'est un point important sur lequel je veux insister d'emblée.

Par ailleurs, deux axes structureront le futur dispositif de formation de l'ensemble des policiers municipaux :

- la formation initiale et la formation continue qui sont également obligatoires dans la filière verront leur contenu modifier significativement.

Il s'agit de tenir compte de l'évolution rapide du métier tant en ce qui concerne les connaissances juridiques et réglementaires que les aspects comportementaux en situation de fortes tensions. Les référentiels nouveaux, comme disent les spécialistes, seront prochainement proposés par le CNFPT à leurs formateurs.

- Le deuxième axe consiste à rendre la formation préalable au tir systématique pour tous les policiers qui seront affectés dans des services dotés d'armes à feu.

Le CNFPT associé à la police et à la gendarmerie nationales prendront en charge cette formation au tir par la mise en place d'un vivier de formateurs issus des polices municipales dès la fin 2006 ou le début 2007. Ainsi une formation préalable au tir sera impérativement dispensée, dans toutes les polices municipales armées, à tout agent de police municipale avant que ne lui soit délivrée une autorisation de port d'arme.

La formation périodique au tir sera quant à elle encadrée soit au sein des unités de police ou de gendarmerie quand il s'agira de faibles effectifs de policiers municipaux, soit au sein d'autres structures.

Mais en tout état de cause, la garantie d'une formation préalable et périodique au tir sera dorénavant apportée tant par le CNFPT que par les services de l'Etat.

III – Ce protocole constitue un véritable succès car une majorité des syndicats présents dans l'intersyndicale le signe.

Si le protocole est signé seulement aujourd'hui et non pas depuis quelques mois, cela est dû au fait que nous avons discuté de façon méthodique et approfondie pour améliorer le dispositif d'ensemble.

Le dialogue, l'esprit de responsabilité et le sens de l'engagement ont prévalu. Il n'y a pas eu de passage en force de ma part car j'ai beaucoup écouté. **J'ai pris en compte les principales demandes complémentaires de mes partenaires** sans remettre en cause les grandes lignes d'un document qui constitue déjà un effort significatif pour les communes employeurs. Nous avons amélioré le protocole sur deux aspects :

- la promotion des chefs de service dans le nouveau cadre d'emplois de catégorie A sera facilitée.

- la liste des thèmes soumis à discussion avec les organisations syndicales ici présentes a été sensiblement élargie. Dès la fin de ce semestre, les questions aussi importantes que la situation des gardes champêtres ou des ASVP seront débattues avec FO, la FA-FPT et l'UNAPM-CGC.

J'ai dorénavant comme interlocuteurs réguliers des organisations syndicales qui représentent une majorité de policiers municipaux syndiqués, ce qui contribuera à donner du poids à un **dialogue social rénové dont tous les secteurs de la fonction publique devraient s'inspirer.**

Je vous remercie de votre attention.