

COMMISSION  
PREVENTION, SECURITE

## **RECRUTEMENT DES POLICIERS MUNICIPAUX**

**Quelles solutions pour faire face aux difficultés de  
recrutement ?**



Note préparatoire du *vendredi 2 février 2024*

### **I INTERVENANTS**

**Nathalie Koenders**, première adjointe au Maire de Dijon  
(21) et élue pilote du groupe de travail « Polices  
municipales » à France Urbaine ;

**Patrice Debois**, président de l'Association Nationale des  
Cadres de la Police Municipale (ANCPM)



**Les facteurs pour l'attractivité du métier** sont multiples : rémunération, perspectives de carrière, variété des missions, qualité de vie au travail, voir même l'armement qui aurait une importance selon le Syndicat National des Policiers Municipaux (SNPM). Ainsi, l'enjeu pour les collectivités territoriales franciliennes est de **réussir à recruter et à maintenir durablement les agents de police municipale sur leur territoire** face aux nombreux défis sécuritaires qu'elles rencontrent.

## **Des leviers pour rendre la police municipale plus attractive**

Les communes peuvent disposer de quelques leviers pour **recruter et fidéliser leurs agents de Police Municipale**. [Le rapport d'information piloté par les députés Lionel Royer-Perreaut et Alexandre Vincendet](#), et [l'étude de France Urbaine](#) exposent néanmoins des pistes d'évolution législatives ou réglementaires pour rendre la profession de policier municipal plus attractive.

### **1. Favoriser les promotions et la mobilité, promouvoir la filière**

Les procédures actuelles de recrutement des policiers municipaux peuvent ne pas correspondre aux attentes des élus, considérant que les concours – organisés par les centres de gestion (CDG) – sont le principal mode de recrutement des policiers. Plusieurs pistes sont évoquées :

- **Favoriser la promotion interne pour les cadres de la police municipale.** Le droit en vigueur reste limitant pour la promotion interne et l'accès au statut de cadre territorial. Il en va de même pour le statut de directeur. C'est pourquoi France Urbaine propose par exemple de supprimer les « seuils d'agents » pour recruter plus facilement sur le cadre de directeur de police.
- **Favoriser les passerelles**, notamment entre la fonction publique d'Etat et territoriale. Cette proposition fait suite à une augmentation des demandes de reconversion de policiers ou de gendarmes nationaux vers la police municipale. A l'heure actuelle, les fonctionnaires doivent suivre la même formation que les policiers municipaux, et obtenir les mêmes agréments. Cette formation est néanmoins réduite, depuis 2020, pour les fonctionnaires de la police nationale et pour les militaires de la gendarmerie nationale. Les passerelles internes entre les métiers de la sécurité (ASVP, agents de sécurité privée, etc...) et les autres filières de la fonction publique territoriale peuvent également être favorisées selon France Urbaine.
- **Promouvoir les métiers de la prévention et de la sécurité.** Des campagnes de promotion peuvent être réalisées au profit des jeunes et des femmes, sous-représentés dans la profession. Les trois quarts des policiers municipaux sont des hommes. La moyenne d'âge des agents est de 44 ans, avec 0,5 % qui ont entre 20 et 24 ans et 3 %

qui ont entre 25 et 29 ans<sup>4</sup>. Il reste ainsi possible de promouvoir le métier de policier auprès de ces publics :

- ❖ Soit auprès des collégiens et lycéens, notamment via des campagnes de communication numérique. *Proposition de Lionel Royer-Perreaut et Alexandre Vincendet*
- ❖ Soit par l'intermédiaire d'« agences territoriales » chargées de mener des campagnes de recrutement entre employeurs territoriaux . *Proposition de France Urbaine*

## 2. Mieux former : adapter les formations aux spécificités des territoires

La formation des policiers municipaux – réalisée par le CNFPT – se divise en trois phases :

- Une **Formation initiale** d'application (FIA) d'une durée de 6 mois pour les agents de police municipale et de 9 mois pour les chefs de service et les directeurs ;
- Une **Formation continue** obligatoire (FCO) à renouveler tous les 5 ans pour les agents et tous les 3 ans pour les chefs de service et les directeurs ;
- Une **formation d'entraînement à l'armement**, obligatoire deux fois par an pour les policiers municipaux autorisés à porter une arme.

**La mutualisation de l'organisation des concours à l'échelle régionale apparaît comme une option pour une plus grande régularité.** Aujourd'hui, le recrutement des gardiens-brigadiers s'effectue sur concours organisé par les Centres de gestion (CDG) en fonction des besoins exprimés par les maires. En conséquence, les concours sont organisés de manière irrégulière, et une inadéquation est observée entre les besoins des communes (plus élevés en Ile-de-France et dans les régions du Sud) et les souhaits d'affection des lauréats (communes de taille intermédiaire moins sujettes aux incivilités).

**Un meilleur soutien de l'Etat au CNFPT dans l'ouverture de sites supplémentaires de formation afin d'accroître les capacités d'accueil et le maillage territorial.** Si la création d'une Ecole nationale des polices municipales est une piste de réflexion explorée depuis plusieurs années, elle contribuerait à un éloignement du lieu de résidence des stagiaires. Une déconcentration de la formation serait alors préférable, le CNFPT étant un organisme de formation des collectivités locales.

Enfin, les formations actuelles paraissent trop statutaires pour la technicité croissante que demande la profession. **Le renforcement de la Formation continue obligatoire (FCO) peut être un point d'amélioration pour les députés Royer-Perreaut et Vincendet**, en allongeant sa durée de dix à quinze jours tous les trois ou cinq ans, ou en cas de passage à un grade supérieur.

---

<sup>4</sup> [INSEE, 2021](#)

### L'initiative d'Argenteuil (95) pour former et recruter des policiers

**Pour former les demandeurs d'emploi et fidéliser des policiers municipaux, la [commune d'Argenteuil \(95\) innove](#) en lançant un programme inédit de formation.**

La commune s'est associée en 2022 à Pôle Emploi et au Campus des métiers et des qualifications de la sécurité pour proposer aux demandeurs d'emplois une formation en alternance au sein de la ville contre un engagement de servir la commune pour une durée minimale de 3 ans à compter de la titularisation.

Ils pourront ainsi entrer en immersion au sein de brigades motorisées, de brigades de nuit et seront sensibilisés au fonctionnement d'un centre de supervision urbain (CSU).

### 3. Assurer une plus grande cohérence des cadres d'emploi et revaloriser les carrières

**Les catégories et cadres d'emploi de la Police Municipale se décomposent de la manière suivante :**

- Les agents de la police municipale (on dénombre deux grades : les gardiens-brigadiers<sup>5</sup> et les brigadiers-chefs principaux), ainsi que les gardes-champêtres – Catégorie C
- Les chefs de service de la police municipale (3 grades) – Catégorie B
- Les directeurs de police municipale (2 grades) – Catégorie A

**Le reclassement systématique des agents de la police municipale en catégorie B** est une option envisagée au niveau législatif pour les auteurs du rapport d'information parlementaire *sur les missions et l'attractivité des polices municipales*. Le reclassement des agents de la police municipale permettrait une revalorisation de leur grille indiciaire, en lien avec les difficultés croissantes de leurs missions.

**Réaménager les grilles indiciaires et actualiser le régime indemnitaire.** Pour ce faire, des discussions avec les organisations syndicales sont à prévoir, en tenant compte des spécificités de la filière de police municipale au sein de la fonction publique territoriale. Plusieurs propositions existent en ce sens :

- ❖ Rapprocher le déroulement de carrière des directeurs de police municipale de celui des attachés territoriaux. *Proposition de Lionel Royer-Perreaut et Alexandre Vincendet*
- ❖ **Créer un cadre d'emploi pour les Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP) au sein de la filière police municipale.** *Proposition de France Urbaine*

---

<sup>5</sup> Le cadre d'emploi des gardiens-brigadiers devenant « brigadier » après quatre années de services dans ce grade.

Plus largement enfin, **les associations d'élus et les députés souhaitent engager une réflexion sur la création d'un statut spécifique à la police municipale au sein de la fonction publique territoriale**. Cette réflexion se justifierait par l'encadrement de cette filière par d'autres dispositions que celles des textes statutaires de la fonction publique territoriale, notamment par le Code de la sécurité intérieure. Ce statut spécifique conduirait à une plus grande visibilité par rapport aux forces de sécurité étatiques. **Une proposition de loi transpartisane pourrait aboutir en ce sens 2024.**

## | PROPOSITION DE DEROULE

**15H – 15H10** : Introduction par les **élus référents**

**15H10 – 15H40** Intervention de **Nathalie Koenders**, première adjointe au Maire de Dijon (21) et élue pilote du groupe de travail « Polices municipales » à France Urbaine

**15H40 – 16H** Intervention de **Patrice Debois**, président de l'Association Nationale des Cadres de la Police Municipale (ANCPM)

**16H40 – 16H20** : Temps d'échange avec les **participants**

**16H20 – 16H30** : Conclusion par les **élus référents**