

COMMISSION PRÉVENTION SÉCURITÉ

RECRUTEMENT DES POLICIERS MUNICIPAUX

Quelles solutions pour faire face aux difficultés de recrutement ?



Compte-rendu de la *séance 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)



🕒 Le vendredi 2 février 2024 de 15h00 à 16h30

📍 En visioconférence

👤 **Élus référents :**

- **Dominique Bailly**, maire de Vaujours (93) et vice-président de l'AMIF en charge de la Sécurité
- **Hervé Gicquel**, maire de Charenton-le-Pont (94)
- **Brice Rabaste**, maire de Chelles (77)

I CONTEXTE

76% des villes franciliennes de plus de 2 000 habitants **possèdent une police municipale**. Principalement située en petite couronne, les offres de postes de policiers municipaux se sont démultipliées ces dernières années dans la territoriale, amenant par effet ciseaux les villes à entrer dans une certaine forme de concurrence les unes par rapport aux autres.

D'après Cédric Michel, président du Syndicat de défense des policiers municipaux (SDPM), la France compte actuellement **4 000 postes de policiers municipaux vacants, dont 1 500 en Ile-de-France**¹. Le nombre de policiers municipaux déployés en Ile-de-France (polices intercommunales incluses) s'élève lui à 4 274 agents², **amenant une vacance estimée des effectifs franciliens de 35% de policiers municipaux**.

Les difficultés de recrutement pour ce métier – qui occupe la septième place des emplois territoriaux en tension³ – devrait s'intensifier avant la fin du mandat 2020 – 2026. Outre les délais de formation, l'étude menée par France urbaine, *visant à rendre plus attractive la police municipale*, insiste sur **les besoins en recrutement de policiers estimés à 11 000 d'ici 2030**. **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 [Les Echos, 2021](#)

² [Les polices municipales en Île-de-France - Institut Paris Région \(institutparisregion.fr\)](#)

³ [FNCDG, Panorama de l'emploi territorial - 11e édition, 2022](#)

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'accèsion 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 ans⁴. 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.

⁴ [INSEE, 2021](#)

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'affectation 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.

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-brigadiers⁵ 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.

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

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*

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 trans-partisane pourrait aboutir en ce sens 2024.**

I POINTS PRINCIPAUX DES INTERVENTIONS ET ECHANGES

Dominique Bailly et Hervé Gicquel, élus référents de la commission Prévention – Sécurité, introduisent la séance et remercient les intervenants pour leur présence.

Intervention de Nathalie Koenders – première adjointe au Maire de Dijon (21)

Nathalie Koenders précise qu'elle est en charge des questions de tranquillité publique et de sécurité depuis 2014 à Dijon. Elle participe aussi depuis 2014 la Commission Sécurité de France Urbaine. A la demande des co-présidents de la commission, elle pilote un groupe de travail pour trouver des solutions sur l'attractivité des policiers municipaux. Son intervention reposera sur deux axes :

- Le cadre dans lequel il lui a été confié cette mission sur l'attractivité de la filière ;
- Les propositions phares formulées par France Urbaine

La mission de France Urbaine a été lancée courant 2022 face au constat des tensions de recrutement des polices municipales dans les grandes agglomérations. Le groupe de travail s'est aperçu qu'il y avait une tension globale dans les recrutements. Les données issues du CNFPT montrent qu'entre les priorités des maires pour recruter plus d'agents et les départs en retraite dans les prochaines années, il faudrait recruter près de 10 000 policiers municipaux dans les 5 années à venir.

Si on compare la décennie qui vient de s'écouler, il n'a été recruté « que » 5 000 agents de la Police Municipale sur la période. Par ailleurs, une certaine compétition est apparue entre les collectivités et avec les services de l'Etat. L'idée du groupe de travail était de trouver des solutions collectives pour mettre fin à ces effets de concurrence.

Un **premier objectif était de répondre aux questions de statut, de concours, de formation et de rémunération** des policiers municipaux. Un **second objectif était de travailler sur la doctrine d'emploi**, alors même si elle est différente dans chaque ville selon les priorités des maires.

A partir de ces objectifs, **un premier axe de travail a été mené sur l'aménagement, la préparation et l'amélioration des concours de policier municipal.** De nombreuses auditions ont été menées, dans l'idée de formuler des propositions qui ne dégraderaient pas le niveau des recrutements.

Parmi les éléments importants relevés durant les auditions, le **besoin de moderniser les épreuves du concours**. On s'aperçoit qu'il existe des notes éliminatoires pour courir un 100 mètres sur les épreuves sportives. Les épreuves de sport sont importantes, mais des améliorations pourraient être trouvées. On s'aperçoit aussi que, lorsqu'un agent est embauché, on ne peut pas lui confier beaucoup de missions.

Des propositions **pour faciliter le recrutement des policiers municipaux en élargissant les voies d'accès en interne** ont été faites. Il y a aussi plusieurs cas où les collectivités recrutent des anciens gendarmes ou des agents de la police ferroviaire, et qui doivent repartir de zéro pour faire leur formation alors qu'ils ont déjà été formés pour des fonctions analogues. Il y a aussi une **difficulté à mobiliser des candidats pour s'inscrire aux concours, avec de vrais problèmes d'attractivité**.

Des propositions ont été faites pour **améliorer la visibilité de ce concours avec des forums métiers**, et des interventions directement dans les lycées, notamment les lycées qui proposent des formations sur la sécurité. C'est le cas à Dijon. Un lycée professionnel propose un bac pro sécurité. On s'aperçoit que très peu choisissent les concours de la police municipale. Les élèves s'orientent plutôt vers la sécurité privée ou la sécurité civile. Nous proposons ainsi **de travailler avec l'Education Nationale, pour mieux orienter vers la filière des services de police nationale ou police municipale**.

Il y a également eu **des propositions sur les rémunérations**. France Urbaine a porté auprès du cabinet de Dominique Faure ses propositions. La Ministre préside dorénavant la Commission Consultative des Polices Municipales. France Urbaine a été entendue, notamment sur l'échelon C qui a été amélioré. Il y a un point de de crispation autour du RIFSEP et le régime indemnitaire. Ce sujet est au point mort. Il n'y a pas de consensus autour de cette proposition.

Le statut et la rémunération ne sont pas les seuls facteurs d'attractivité. **Le type de missions proposées dans la collectivité a une importance. Ces missions dépendent de la doctrine d'emplois du maire**. Ce sujet est plus large et plus complexe que les clivages politiques classiques : des maires sont prêts à une évolution des missions à la condition de l'encadrer.

L'unanimité des élus locaux ont précisé dans nos travaux que la doctrine d'emploi doit rester dans le champ des compétences du maire. L'Etat ne doit pas l'imposer aux communes. Le projet de délégation de pouvoir de police judiciaire aux policiers municipaux – proposition parlementaire – doit ainsi être facultative, c'est-à-dire au choix du Maire.

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

L'Association nationale des cadres de police municipale (ANCPM) existe depuis 2003 et a été créée lors de la création du cadre d'emploi de catégorie B, premier cadre d'encadrement de la police municipale. L'association dispose d'une vingtaine d'années d'expérience et un regard sur l'évolution de de la filière. Il précise avoir lui-même exercé en région parisienne et dispose de plus de 23 ans d'expérience dans la police municipale.

La problématique de l'attractivité de la police municipale, notamment en Ile-de-France, existe depuis au moins 20 ans. En région parisienne, le profil-type des policiers municipaux était celui de personnes provenant d'en dehors de l'Ile-de-France pour travailler et se former en police municipale. Après quelques années d'expériences en Ile-de-France et grâce aux possibilités de la mutation, ces personnes redescendaient dans leurs départements d'origine. Ce parcours-type n'existe plus désormais.

Les villes petites et moyennes souhaitent aussi recruter des policiers municipaux, mais font face à de grandes difficultés d'attractivité. C'est pourquoi des mutualisations sont mises en place, facilitées par le législateur. Le détachement des fonctionnaires de police d'Etat est également favorisé. Le cadre social n'a en revanche pas évolué.

Les petites communes commencent à avoir beaucoup de difficultés à recruter un policier municipal. Les villes qui n'avaient qu'un seul policier se retrouvent dans des réelles difficultés pour pouvoir recruter. Les agents partent très vite parce qu'ils ne peuvent pas travailler en équipe. De même, ce n'est pas du tout le même travail de surveillance de la voie publique entre petite et grande commune.

Les plannings et horaires de travail jouent aussi un rôle dans l'attractivité des postes dans les collectivités.

Il ne faut pas oublier, sur le détachement de fonctionnaire de l'Etat dans les collectivités, un réel choc des cultures entre l'Etat et la territoriale. Les agents en détachement ne sont pas fidélisés. Ils restent en général 3 à 4 ans avant de partir. La passerelle vers la territoriale peut être utilisée à des fins stratégiques : un agent d'Etat passant par une collectivité pour changer de lieu d'exercice, avant de demander une réintégration sur son nouveau lieu de résidence.

Un travail a aussi été engagé entre la Fédération Nationale du Centre de Gestion (FNCDG) et le CNFPT pour créer des plaquettes mettant en avant le métier de policier municipal et les concours. Le CNFPT se mobilise aussi sur des forums de métier localement en mobilisant des chefs de service.

Questions des participants

Les difficultés de recrutement semblent en majorité dues aux salaires, ce qui engendre une concurrence entre les territoires. Comment accroître l'attractivité d'un territoire alors que les transferts financiers de l'Etat aux collectivités ne permettent pas une hausse des salaires ?

Nathalie Koenders déclare que la rémunération est un élément déterminant, mais que **l'évolution des missions** des policiers municipaux peut être un autre moyen d'accroître l'attractivité d'un territoire. Au final, l'ensemble des services des collectivités locales sont confrontés à un problème d'attractivité, ce qui nécessite une réponse à l'échelle de la Fonction publique territoriale (FPT).

La forte concurrence en région Ile-de-France peut aussi être attribuée à un manque de cohérence entre les statuts des différentes forces de sécurité. Par exemple, un gendarme ou un agent pénitentiaire pourrait hésiter à rejoindre la police municipale s'il risque de perdre son statut de catégorie B, qui correspond au poste de chef de service au sein de cette dernière. De plus, le cadre législatif semble parfois s'opposer à l'octroi d'avantages, tels que la mise à disposition d'un logement de fonction. Or, cela pourrait être une façon d'attirer les candidats.

Nathalie Koenders souligne l'importance d'un **alignement des statuts pour favoriser la mobilité au sein des forces de sécurité**. Le groupe de travail de France Urbaine s'est vu obtenir la traduction législative d'une de ses propositions : **un décontingement de l'échelon sommital en catégorie C**. D'autres propositions relatives aux statuts ont été avancées, mais n'ont pas reçu de traduction législative : le dédoublement du cadre d'emploi de catégorie C en cadres de gardien et de brigadier, la création d'un cadre d'emploi sur trois grades pour instaurer un cadre de policier municipal hors classe.

Par rapport au logement, le groupe de travail a recommandé la création d'un dispositif « Action logement » pour la FPT afin de réserver des logements aux agents territoriaux, en puisant dans le parc de l'Etablissement retraite additionnelle de la fonction publique (Erafp).

Une fois recrutés, les candidats suivent immédiatement une formation de 6 mois. Ne serait-il pas préférable qu'ils suivent leur formation avant d'être recrutés ? En outre, ne serait-il pas judicieux d'envisager une transition vers une police municipale intercommunale pour résoudre les problèmes liés au manque de matériel et aux salaires peu élevés ?

Nathalie Koenders précise que **si la création d'une Ecole nationale de la police municipale a suscité des débats, la CNFPT a choisi de mettre en place plusieurs centres de formation en proximité, ainsi qu'une formation régulière.** L'objectif de recruter 10 000 policiers municipaux soulève des questions quant aux ressources de la CNFPT pour assurer leur formation, notamment en termes d'effectifs et de lieux de formation disponibles. Dans ce contexte, le groupe de travail a proposé que la formation à l'armement ait lieu en même temps que la Formation initiale d'application (FIA) pour permettre aux policiers municipaux d'être rapidement sur le terrain.

L'embauche d'un policier municipal sur 2 à 3 communes pourrait être une solution, même si certaines problématiques, telles que les incivilités ou les occupations d'immeubles, nécessitent une présence très locale, aux mêmes horaires sur plusieurs villes (entre 18 h et 21 h).

Fin de la réunion

I LISTE DES INSCRITS

Nom de la commune / Entreprise AMIF Partenaire	NOM	Prénom	Fonction
VILLEPREUX	BLIVET	Jean-Philippe	Delegue A La Securite
SAMOIS SUR SEINE	CHARIAU	Michel	Maire
OSNY	STROMITZKY	Sylvie	Chef De Service Police Municipale
LINAS	GATINEAU	Athena	Adjoint Au Maire
MAGNANVILLE	MARTIN	Grégory	Dgs
SAMOIS SUR SEINE	ABADIA	Charly	Maire Adjoint
MONTSOULT	BEGARD	Franck	Directeur General Des Services
MONTSOULT	BIELLO	Silvio	Maire
MAROLLES-EN-HUREPOIX	COUTON	Dominique	Conseiller Municipal Délégué Prévention/Sécurité
VIRY-CHATILLON	POCATO	Christine	Dgs
VIRY-CHATILLON - ESSONNE	DROUILLARD	Yannick	Directeur De Police Municipale
IVRY SUR SEINE	MISSLIN	Sarah	Maire Adjointe
MONTIGNY-LES-CORMEILLES	KHORBI	Dalila	Maire Adjointe
VIROFLAY	LE PIVAIN	Louis	Maire-Adjoint
WISSOUS	GALLANT	Florian	Maire
LINAS	DEMICHEL	Dominique	Adjoint Sécurité

MAIRIE DE LINAS	MR LARDIERE	Chistian	Maire
PUTEAUX	BALLET	Jean-Marie	Maire Adjoint
ETIOLLES	BUONO	Jérémie	Dgs
LE THILLAY	GEBAUER	Patrice	Maire
BUCHELAY	MILON	Philippe	Conseiller Délégué En Charge De La Sécurité Et Des Espaces Publics
BOUSSY-SAINT-ANTOINE	CEAUX	Sébastien	Adjoint Au Maire En Charge De La Sécurité Et Tranquillité Publique
MAROLLES EN BRIE	BOUKRIS	Alain	Adjoint Au Maire
CLAYE-SOUILLY	LISAI	Patrick	Directeur Prévention Sécurité
LES BREVIAIRES	FORMENTY	Jacques	Maire
PUTEAUX	SURVILLE-PERAFIDE	Tony	Direction Prevention Securite
JOUY LE MOUTIER	LOBRY	Eric	Maire Adjoint
LA COURNEUVE	ADRIANSENS	Charles	Chef De Cabinet
OSNY	MATHON	Claude	Adjoint Sécurité
PLAISIR	GUILLEUX	Adeline	Maire Adjoint
DAMMARTIN-EN-GOELE	HAVEL	Veronique	1ère Adjointe Au Maire, Déléguée A La Sécurité
AEF INFO	MACQUERON	Pierre	Responsable Commercial
LE THILLAY	GEBAUER	Patrice	Maire
SCEAUX	HAYES	Jean-Baptiste	Directeur Du Pôle Prévention, Médiation Et Tranquillité Urbaine
BONDY	HERVE	Stephen	Maire
LIMOURS	VERON	Laurent	Conseiller Municipal Délégué A La Sécurité
PUTEAUX	BALLET	Jean-Marie	Adjoint Au Maire
VERNOUILLET	COLLADO	Pascal	Maire
GAGNY	CRANOLY	Rolin	Maire
GAGNY	GESTIN	Georges	Directeur De La Tranquillité Urbaine
VILLE DE CLAYE-SOUILLY	GODART	Sébastien	Responsable Du Service De Police Municipale
OSNY	MATHON	Claude	Maire Adjoint (Sécurité)
MOUROUX	VIGNIER	Arnaud	Adjoint En Charge De La Securite
YERRES	BOUGEROL	Gaëlle	Adjoint Au Maire En Charge Du Personnel Communal
MAIRIE D'ASNIERES-SUR-SEINE	LAMIRI	Soraya	Chargée De Mission Emploi Et Mobilité

BOULOGNE BILLANCOURT	NOEL	Jean-Baptiste	Directeur De Mission Pôle Proximité - Coordonnateur CLSPD
BOULOGNE BILLANCOURT	NOEL	Jean-Baptiste	Directeur De Mission Pôle Proximité - Coordonnateur CLSPD
BONNEUIL-SUR-MARNE	COUTARD	Cédric	Coordonnateur CLSPD
SAINT-LOUP-DE-NAUD	MOLLOT	Sébastien	Conseiller
VILLE DE PARIS	COMTE	Olivier	Chef De Mission Territoriale
L'ILE SAINT DENIS	SAWADOGO	Eric	Directeur Prevention Et Tranquillite Publique
LINAS	NAVARRO	Nathalie	Adjointe Commerce
HERMERAY	MARCHAL	Evelyne	Maire
77320 LA FERTE GAUCHER	MULLER	Michel	Maire-Adjoint
BOULOGNE-BILLANCOURT	DECLETY	Quentin	Dga
BOULOGNE BILLANCOURT	LOUCHET	Laurent	Directeur Prévention Sécurité
BOULOGNE-BILLANCOURT	MERROUCHE	Dalila	Chargé De Recrutement
VIROFLAY	LE PIVAIN	Louis	Maire-Adjoint
BUSSY-SAINT-GEORGES	SEFERIAN	Philippe	Directeur Général Des Services
MASSY	GURWICZ	Cedric	Directeur De La Police Municipale
MAIRIE DE BUC	WIOLAND	Herve	Conseiller Municipal Délégué A La Sécurité
MORSANG-SUR-ORGE	TISSIER	Adrien	Responsable Police Municipale
CORMEILLES EN PARISIS	HEBRI- ELOMAMI	Lindah	Elue A La Communication