

POLICES MUNICIPALES

COMMENT RENDRE LA
FILIÈRE PLUS ATTRACTIVE ?



SOMMAIRE

3 ÉDITO DE DAVID MARTI

4 ÉDITO DE NATHALIE KOENDERS

5 AVANT-PROPOS

5 Désormais prépondérante, la police municipale peine pourtant à être attractive

6 Des effectifs en hausse constante et des besoins de recrutement inédits

6 La méthodologie prônée par les élus de France urbaine

7 LES PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

7 Faciliter le recrutement des policiers municipaux en élargissant les voies d'accès, en particulier internes

9 Aménager les concours et renforcer leur visibilité ainsi que les voies de préparation tout en réaffirmant la qualité du niveau de recrutement

13 Poursuivre les améliorations engagées de la formation des agents au plus près des contraintes et des besoins opérationnels locaux

16 Fluidifier les carrières, mieux reconnaître et valoriser les métiers

19 Reconnaître la contribution des polices municipales à la sécurité de la Nation et renforcer les actions de soutien aux agents



ÉDITO de David Marti



Co-président de la
commission « Sécurité
et prévention » de
France urbaine

Maire du Creusot

Président de la Communauté
Urbaine Creusot Montceau



Face à des difficultés économiques et sociales exacerbées par la crise sanitaire, l'augmentation du sentiment d'insécurité ou la perte de confiance envers les institutions républicaines, la question de la sécurité, de la tranquillité mais aussi celle de la prévention s'imposent comme des enjeux majeurs pour nos territoires. Nous en sommes convaincus : les moyens alloués à la sécurité doivent d'abord servir les **actions en proximité**. Il faut également mieux associer les élus aux stratégies nationales et conforter les partenariats locaux.

Depuis la création de France urbaine, la sécurité, la tranquillité publique, et la prévention de la délinquance sont au cœur de l'action de l'association. La commission « Sécurité et prévention » accompagne les territoires dans la mise en œuvre des politiques publiques locales. Fortement mobilisée notamment pendant la crise sanitaire puis force de proposition lors de la campagne présidentielle de 2022 en organisant des Assises de la sécurité, elle est aujourd'hui un partenaire de l'Etat fiable, efficace et constructif.

Garants de la tranquillité publique, les élus des grandes villes et leurs polices municipales se mobilisent pour assurer leurs missions dans les territoires. Ces dernières se sont rapidement

élargies et continuent d'évoluer, dans un contexte lui aussi en pleine mutation. Souvent victimes de déport de charge de la part des forces de sécurité intérieure, **les policiers municipaux doivent faire face à de nombreux défis qui peuvent fragiliser leur action mais aussi leur métier.**

Les polices municipales s'affirment aujourd'hui comme un atout et une force essentielle dans le pays, en appui des forces régaliennes. Les polices municipales sont désormais hissées au rang de troisième force de sécurité intérieure, derrière la Police nationale et la Gendarmerie. Les maires et leurs agents sont ainsi au cœur du « continuum de sécurité » qui mérite souvent d'être concrétisé au bénéfice des actions partenariales en proximité et dans le cadre d'une approche globale et transversale de la sécurité.

Dans un contexte où la gouvernance, l'articulation des politiques de sécurité et de prévention de la délinquance demeurent au cœur des préoccupations, la commission « Sécurité et prévention » de France urbaine a souhaité, au cours de l'année 2022, créer un groupe de travail « Polices municipales » qui réunit élus et cadres territoriaux en charge de la sécurité et des ressources humaines des grandes villes, agglomérations et métropoles. J'ai ainsi missionné Nathalie Koenders, Première adjointe au Maire de Dijon, pour le piloter.

Face aux nombreuses difficultés de recrutement, la pertinence de ce groupe de travail est évidente. **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.** ■

ÉDITO de Nathalie Koenders



Pilote du groupe de travail
« Polices municipales » de
France urbaine
Première adjointe au Maire
de Dijon



Le groupe de travail « Polices municipales » de France urbaine que j'ai l'honneur de piloter est d'abord un espace de dialogue transpartisan et apaisé, d'échange de bonnes pratiques et de formulation de propositions avec un objectif clair : accompagner les territoires dans le développement de leurs polices municipales et améliorer l'attractivité de la filière.

Cette contribution a vocation à identifier les freins à lever et les leviers à mobiliser pour **assurer aux collectivités la capacité à recruter et fidéliser les compétences indispensables** à l'atteinte des objectifs qu'elles se sont fixées en matière de sécurité et de tranquillité publique.

Comme pour tous les métiers de la fonction publique territoriale, les questions relatives à l'attractivité et aux polices municipales doivent être traitées dans le cadre d'une **approche globale**, quand bien même les difficultés de recrutement pour les collectivités restent le principal sujet de préoccupation.

L'attractivité de cette filière est multifactorielle. Il convient d'avoir une vision d'ensemble afin d'être force de proposition : les concours, le statut et la grille indiciaire, les avantages octroyés, la doctrine d'emploi, la présence de brigades municipales spécialisées dans la collectivité, le

matériel mis à disposition des agents et l'armement, la formation initiale et continue, la qualité de vie ou encore les inégalités de ressources des collectivités, accentuées par la crise sanitaire, sont autant de déterminants qui pèsent sur le recrutement de policiers tout en mettant les communes en concurrence et en conduisant à des déséquilibres au sein d'un même bassin d'emploi.

Face aux difficultés souvent aiguës rencontrées par les employeurs territoriaux, le groupe de travail a tenu à replacer ces difficultés au cœur des enjeux d'attractivité des métiers du service public, tout en tenant compte des spécificités des métiers de la sécurité et de la tranquillité publique mais avec **le souci de ne jamais faire d'emblée de ces particularités le fondement d'une approche autonome de la filière.**

Ainsi, au regard de la diversité des enjeux, nous avons décidé de nourrir la réflexion engagée par les élus des grandes villes, agglomérations et métropoles en auditionnant les acteurs concernés tels que le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, la Fédération nationale des centres de gestion, l'Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique, les organisations syndicales et les autres représentants des agents.

Fruit des travaux de ce groupe de travail qui se sont échelonnés de juin 2022 à février 2023, je suis heureuse de faire connaître nos propositions qui ont vocation à alimenter le débat public et aboutir à des avancées concrètes et fortes au service de l'efficacité de l'action publique locale. ■

AVANT-PROPOS



Désormais prépondérante, la police municipale peine pourtant à être attractive

Les politiques de sécurité locale connaissent des évolutions majeures depuis maintenant plusieurs années.

Dans ce contexte, les polices municipales se sont développées, tant dans leurs répartitions que leurs orientations et se distinguent des autres forces de sécurité intérieure. Ce fait s'illustre particulièrement à cet égard dans les territoires urbains puisqu'il existe une diversité des priorités d'actions et une hétérogénéité des déclinaisons opérationnelles retenues par les élus locaux, la quasi-totalité des grandes villes de France en sont dotées.

Toutefois, les agents de la filière sont aujourd'hui soumis à des défis qui peuvent fragiliser à la fois leur action mais aussi les conditions de son exercice.

Gestion de crises, violences urbaines et menace terroriste, agression des dépositaires de l'autorité publique, progression du sentiment d'insécurité, nouvelles attentes et décalage des missions, inflation normative, superposition des dispositifs (GPO, GLTD, PSQ) complexifient le cadre d'intervention actuel des agents. On peut également noter dans certains territoires, une tendance à des déports de charge notamment en matière de lutte contre la délinquance ou de surveillance de la voie publique en sus des missions de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

A ce titre, les élus de France urbaine ont eu l'occasion de formuler, lors des Assises de la sécurité le 3 mars dernier au Creusot, plusieurs

propositions dans le cadre d'une approche globale et transversale de la sécurité et de la prévention. Ils dénoncent ce glissement des missions et de charges (quand bien même les compétences juridiques des polices municipales sont clairement encadrées). **Ils appellent en parallèle à confirmer et recentrer le rôle de la police municipale dans une action de proximité et de contact avec la population.**

De surcroît, les difficultés de recrutement sont à replacer dans le cadre plus général des enjeux d'attractivité, qui pèsent de façon croissante sur le service public local.

Dès son installation, les employeurs urbains (grandes villes, grandes agglomérations et métropoles) membres du groupe de travail ont pu collectivement confirmer qu'ils étaient tous en période de recrutement de nouveaux policiers municipaux (toutes catégories confondues) et qu'ils sont aujourd'hui confrontés à des difficultés aiguës de recrutement (au même titre que d'autres métiers « du lien », notamment mais pas uniquement : ceux du secteur médico-social, petite enfance, animation, etc.). Cette situation n'est évidemment pas exclusive aux grandes villes.



Des effectifs en hausse constante et des besoins de recrutement inédits

Les statistiques de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) montrent que **les collectivités territoriales jouent un rôle moteur dans la croissance de l'emploi public** enregistrée en 2022. Les effectifs territoriaux connaissent ainsi la plus forte augmentation, avec 16 700 emplois supplémentaires recensés (+ 0,8 % en un an, en tenant compte des bénéficiaires de contrats aidés). Une hausse particulièrement significative dans la mesure où l'emploi territorial s'était retracts en 2020 (- 0,4 %).

En outre, les grandes villes, agglomérations et métropoles représentent 17% des effectifs de la fonction publique territoriale (FPT), soit plus de 330 000 agents (titulaires ou non). Au 1er janvier 2020, les 42 300 employeurs territoriaux emploient près de deux millions d'agents dont 75 % sont des fonctionnaires. Le nombre de ces agents a pratiquement doublé en 40 ans (ils étaient 1,02 millions en 1980).

Les polices municipales sont désormais hissées au rang de troisième force de sécurité intérieure, derrière la police et la gendarmerie : 25 466 agents de police municipale dans plus de 3 600 communes soit en moyenne 5,5 agents pour 10 000 habitants en 2021, affectés pour la plupart dans et autour des grandes agglomérations et du pourtour méditerranéen. **France urbaine regroupe à cet égard les plus gros employeurs/ services de police municipale** (Nice, Marseille, Paris, Lyon, Toulouse, Cannes, Saint-Etienne, Perpignan, Montpellier, Nîmes, Bordeaux, Strasbourg, Lille, Nantes, etc.).



La méthodologie prônée par les élus de France urbaine

Pour France urbaine, l'une des priorités reste de **répondre efficacement et durablement aux besoins de compétences** en matière de sécurité publique dans les mois et les années à venir car la police municipale est un service d'accompagnement à la personne qui **nécessite une main d'œuvre professionnelle, spécialisée et permanente, soumise à des contraintes spécifiques**.

Face à un affaiblissement des moyens humains de la part de l'Etat ainsi qu'au développement du sentiment d'insécurité, les maires des grandes villes, garants de la cohésion sociale à travers leurs prérogatives juridiques, investissent massivement le terrain de la sécurité et de la tranquillité publique en lien étroit avec celui de la prévention de la délinquance.

Dans ces conditions, ils tendent à développer un service de proximité quotidien et partenarial qui implique et tient compte des habitants, ce qui demande de recruter un nombre conséquent d'agents, formés et spécialisés. Aussi, face à une métamorphose des missions, profils et attentes des policiers municipaux, les élus de France urbaine restent avant tout attachés au principe de libre administration et à la différenciation territoriale, qu'il convient d'affirmer et de sauvegarder dans **le respect de la diversité des polices municipales**.

Il existe donc plusieurs déterminants (renforcés par la crise sanitaire) qui pèsent sur le recrutement de policiers tout en mettant les communes en concurrence et en conduisant à des déséquilibres au sein d'un même bassin d'emploi. Cependant, lors de nos échanges en groupe de travail, il a toutefois été constaté que ces disparités induites parfois par les agents eux-mêmes, se relevaient moins entre grandes villes au sein d'un même bassin d'emploi mais plus entre espaces urbains et ruraux. Symbole que ces tensions de recrutement touchent également les rangs des autres forces de sécurité intérieure : nous avons pu noter qu'il y avait de plus en plus de recrutements par voie de détachement d'agents de l'Etat, déjà formés afin de faire face aux besoins accrus d'effectifs des collectivités.

LES PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL



Faciliter le recrutement des policiers municipaux en élargissant les voies d'accès, en particulier internes

DONNÉES CLÉS

- **Les 10 plus grandes polices municipales sont des territoires membres de France urbaine et possèdent actuellement des services importants** (selon les chiffres du ministère de l'intérieur mis à jour en juillet 2022 pour l'année 2021)¹.
- **Le benchmark mené durant l'été 2022 auprès des membres** (seulement 28 collectivités membres de France urbaine² ont répondu au questionnaire, les données ne reflètent donc pas entièrement la réalité mais peuvent traduire certaines tendances) **révèle qu'en moyenne, il existe actuellement 7 postes de policier municipal vacants par collectivité adhérente (toutes catégories confondues) et que ce sont environ**
- 67 postes de PM qui seraient à pourvoir d'ici 2026** pour chaque collectivité membre de France urbaine (hors ville de Paris).
- Les agents de police municipale sont âgés de **44 ans en moyenne** et une grande majorité de ces agents sont des hommes³.
- La perception des jeunes envers les acteurs des missions de sécurité est globalement favorable. Ils apparaissent d'ailleurs très majoritairement attirés **par les métiers de la sécurité et de la justice** : 83 % s'imaginent d'ailleurs pouvoir exercer l'un des deux un jour selon une enquête du 14 décembre 2022 produite par le Continuum Lab et le Cevipof).

¹ En 2021, Nice (445 agents) ; Marseille (428 agents dont 350 supplémentaires en prévision) ; Lyon (365 agents avec des effectifs en augmentation de 24,1 % sur la période 2020-2021) ; Toulouse (358 agents) ; Cannes (194 agents) ; Saint-Etienne (187 agents) ; Perpignan (184 agents avec des effectifs en augmentation de 14,3 % sur la période 2020-2021) ; Montpellier (183 agents) ; Nîmes (179 agents) ; Bordeaux (164 agents avec des effectifs en augmentation de 21,5 sur la période 2020-2021) ; (Paris possède en 2021 près de 152 policiers sur un total de 2 000 agents (PM, inspecteurs de sécurité et agent de surveillance de Paris, corps qui auront vocation à basculer dans le corps PM au-delà des recrutements sur concours et détachement. Cette police municipale sera d'ici 2023 la première police municipale de France : 600 policiers municipaux seront présents fin 2022, avec un objectif de 3 400 personnes à l'issue du mandat).

² Lyon, Arras, Metz, Montpellier, Marseille, le Havre, Amiens, le Mans, Besançon, Rennes, ainsi que quelques communes membres de métropoles.

³ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5763605?sommaire=5763633>



CONSTAT ET ENJEUX

Si jusqu'en 2020, l'augmentation des effectifs de police municipale constituait une réponse conjoncturelle à un contexte sécuritaire particulier, sa dynamique d'évolution semble aujourd'hui pérenne, confortée par un élargissement de son périmètre d'intervention (travail de nuit, horaires décalés, situation à risques...) et une forte attente des habitants. Dans ce contexte, la police municipale ne peut être le « parent pauvre de la sécurité et de la tranquillité publique ».

Pour France urbaine et afin d'améliorer l'attractivité de la filière, **il convient également de pouvoir lui donner une véritable identité, une visibilité et une lisibilité car ses métiers et leurs caractéristiques lui sont propres et demeurent encore mal identifiés** (prévention, désescalade, régulation, tranquillité publique, etc.) et fonction des choix locaux au cœur des politiques de sécurité des communes.

La doctrine d'emploi jouant un rôle clé pour renforcer l'attractivité d'une commune, il convient que celle-ci soit toute aussi cohérente avec le projet municipal, basée sur un diagnostic partagé en fonction des besoins et spécificités territoriales. En conséquence, la connaissance de l'environnement urbain et territorial est à valoriser localement.



PROPOSITIONS

- **Poursuivre la levée des freins à une mobilité fluide entre versants et renforcer le recrutement interne des agents titulaires de la fonction publique territoriale** (notamment pour celles et ceux provenant des filières administratives, technique ou sportive, désireux d'intégrer la filière sécurité par voie de détachement).
- **Ouvrir de manière encadrée, l'autorisation d'emploi d'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).
- **Optimiser l'employabilité des agents : permettre aux agents de conserver l'agrément**

de port d'arme individuel lors d'une mutation, quelle que soit la catégorie d'armement (sous réserve des autorisations municipales, de la formation continue à jour de l'agent et du niveau d'équipement des services de police municipale) afin de réduire les délais d'exercice des missions de l'agent sur la voie publique.

- **Supprimer les seuils limitant les recrutements** : après une première baisse du seuil permettant le recrutement d'un directeur de police municipale (DPM) de 40 à 19 agents, il est proposé de supprimer ce seuil, tout comme celui des deux DPM nécessaires pour recruter un Directeur principal de police municipale.
- **Favoriser les passerelles internes entre les métiers de la sécurité** (AVSP, agents de sécurité privée, etc.) **et les autres filières de la fonction publique territoriale** (administrative, sociale, sapeur-pompier, sportive, technique, etc.).
- **Activer un dispositif spécifique de recrutement en interne des agents titulaires de la FPT sur les filières administratives, technique ou sportive, désireux d'intégrer la filière sécurité.** Il pourrait s'agir d'un dispositif statutaire adapté pour permettre l'accès au grade de gardien-brigadier de police municipale par la voie du détachement ce qui permettrait de diversifier les modes de recrutement en intégrant des agents du versant territorial ayant déjà une bonne connaissance de l'environnement urbain et territorial et ce dans le cadre d'une FIA réduite.
- **Mettre en place une « rencontre locale de l'emploi territorial » sur un même territoire** de manière à partager les différences entre employeurs territoriaux sur les rémunérations, la PSC, etc. mais aussi pour rechercher les voies d'une mutualisation locale de la fonction RH permettant de mener des campagnes de recrutement communes sur les métiers en tension plutôt que de se livrer concurrence.
- **Aller encore plus loin dans cette logique de globalisation et de mutualisation en expérimentant la mise en place de véritables agences territoriales chargées de mener des campagnes de recrutement communes entre employeurs territoriaux d'un même bassin d'emploi.**



Aménager les concours et renforcer leur visibilité ainsi que les voies de préparation tout en réaffirmant la qualité du niveau de recrutement

DONNÉES CLÉS

- **7^e : c'est le positionnement du métier de policier municipal dans le classement des métiers le plus en tension en 2020⁴.**
- Alors que depuis 2015, le taux de présence aux concours est en baisse (62 % en 2020) au sein de la fonction publique territoriale, **plus de 50 % des candidats au concours de gardien-brigadier détiennent un diplôme supérieur au niveau requis** (en AURA depuis 3 ans, c'est 64 % des candidats dont 1/3 ont un diplôme de niveau 3).
- L'âge moyen des candidats est de 32 ans. Pour un candidat masculin, l'épreuve actuelle du concours de gardien brigadier en course à pied attribue 10/20 au 60 mètres avec 8s5 et la note de 20 avec 7s3 **(tandis que le record du monde s'établit à 6s34)**.



CONSTAT ET ENJEUX

La répartition géographique des polices municipales n'est pas homogène et les services s'établissent principalement en zone urbaine ou péri-urbaine. Par ailleurs, les membres du groupe de travail ont identifié des **tensions sur les recrutements à partir de 2018 et qui s'accroissent après la crise sanitaire, en particulier dans les Hauts-de-France, l'Île-de-France, le Grand-Est, le Sud de la France voire la région Auvergne Rhône-Alpes⁵.**

De plus, **le métier de policier municipal est toujours classé comme un métier en tension** là où le cycle électoral a inévitablement reporté ou décalé les dépenses de recrutement sur la filière police municipale. Lors des travaux du groupe, il a été annoncé que **les territoires se situant dans les régions Sud et Île-de-France sont actuellement les plus touchées** et connaissent davantage des difficultés de recrutement que dans d'autres zones du pays. Les listes d'aptitude sont faiblement consommées et les lauréats recherchent des postes dans des villes et régions plus calmes et moins exposées aux incivilités, d'où les difficultés de recrutement en Île-de-France.

Ces disparités constatées au niveau national ont ainsi amené les centres de gestion à **modifier l'échéancier d'organisation des concours** (tradi-

⁴ Désormais hissé au rang de 7^{ème} métier en tension en 2020 selon le Panorama de l'emploi territorial, FNCDG, 11^{ème} édition, 16 septembre 2022.

⁵ Dans cette région par exemple : en 2018 : ouverture d'un concours exceptionnel par le CIG Petite couronne avec 520 postes ouverts, 3 259 candidats admis à concourir, 313 lauréats (près de 40 % des postes non pourvus) tandis qu'en 2020 : sur le plan national, 857 postes ouverts par l'ensemble des CDG organisateurs 726 lauréats, soit 16 % des postes non pourvus).

tionnellement, le concours de gardien brigadier était organisé tous les deux ans alors que désormais, les concours peuvent avoir lieu chaque année en fonction des besoins des collectivités afin d'accélérer les recrutements). Cependant, **une multiplication généralisée des centres de gestion organisateurs du concours de gardien-brigadier ne permettra pas de régler les difficultés de recrutements.**

Aussi, les rapports de jury élaborés par les centres de gestion foisonnent d'informations utiles et permettent de dégager les grandes tendances liées à la filière. En guise d'illustration, on peut retenir que **le niveau des candidats reste problématiquement bas tandis que le taux d'échec aux épreuves sportives est significatif** (du fait entre autres, des notes éliminatoires) **ainsi que celui relatif à l'absentéisme des candidats.** Aussi, il convient de prendre en compte le fait que des lauréats ayant obtenu leur concours dans des territoires en tension ne sont pas systématiquement recrutés sur le même territoire.

De manière générale, **il est nécessaire de ne pas modifier les épreuves écrites** afin de maintenir, comme le souhaite les membres du groupe de travail de France urbaine, **un niveau de recrutement de qualité. Il n'est pas souhaité de baisser le niveau d'exigence** au concours eu égard aux enjeux du métier et des attentes fortes qui y sont liées (déontologie, compétences juridiques et administratives, qualité d'APJA, qualité rédactionnelle des PV, relations humaines indispensables et qualités pédagogiques, etc.). A noter cependant que, comme l'ont évoqué plusieurs participants, une possible évolution du barème des épreuves sportives pourrait être envisagé. Enfin, une réflexion devrait être portée concernant l'harmonisation des coefficients (notamment ceux relatifs aux épreuves écrites) et de **l'importance d'un niveau suffisant de « culture territoriale » que doivent avoir les lauréats.**

Lors des auditions que le groupe de travail a pu mener, constat a été fait d'une **baisse régulière du nombre de candidats au concours externe, des difficultés à organiser le concours de gardien-brigadier** (5 épreuves, obligation de la présence d'un magistrat et d'un psychologue agréé au sein du jury, volume de candidat, délais incompressibles entre les épreuves d'admissibilité et la publication des résultats) mais aussi

d'un **niveau médiocre des résultats** alors que les candidats ont souvent un diplôme supérieur au niveau requis.

Cette situation interroge et il convient de relever que des lauréats ayant obtenu leur concours dans des territoires en tension ne sont pas systématiquement recrutés sur le même territoire. Il existe ainsi une **inadéquation entre les projets professionnels des lauréats en termes de mobilité géographique et la localisation des postes ouverts en collectivités**, induisant de facto que les postes ouverts ne sont pas tous pourvus.

S'agissant plus particulièrement du phénomène des « refus-collés » (absence de recrutement des lauréats qui perdent *in fine* le bénéfice de leur inscription sur liste d'aptitude), le groupe de travail a pu constater qu'il ne pouvait être un contre-argument à la nécessité d'une augmentation de la fréquence des concours dans la mesure où cette tendance résulte ici d'un phénomène particulier : celui du refus fréquent des lauréats de prendre un poste dans un autre département que celui où ils résident. Comme évoqué ci-dessus, cette situation est à la fois le résultat d'une inadéquation des projets professionnels des lauréats vis-à-vis des besoins de recrutement ainsi qu'une inadaptation des offres, corrélées à des jeux de surenchères qu'alimentent certains lauréats entre plusieurs employeurs.

Aussi, le système et les épreuves des concours sont pris en tenailles entre plusieurs exigences (attractivité, égalité, rigueur, adaptation, etc.) et peuvent parfois avoir l'effet inverse de celui escompté. Par exemple, comme l'ont noté plusieurs participants au groupe de travail, **le barème de certaines épreuves apparaît comme à reconsidérer** (ainsi que le système de dispense). 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 (ainsi, il n'y a pas d'épreuve physique de mise en situation professionnelle tel qu'évoqué par le rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale du 15 janvier 2022).

Les membres de France urbaine sont attachés à prendre en compte les particularités du concours de chef de service de police municipi-

pale et à l'améliorer. A titre d'illustration, le test psychotechnique élimine entre 25 et 30 % des candidats. **Parallèlement, il existe des particularités du concours de directeur de police municipale qu'il convient de corriger.** Outre là aussi, un barème des épreuves sportives trop exigeant, la fonction de Directeur de police municipale est méconnue, pas assez attractive sur les missions, la rémunération, mais également sur les perspectives de carrière.

Aussi plusieurs participants au groupe de travail ont également insisté sur, **l'utilisation des leviers propres aux collectivités** (horaires, conditions de travail, continuum de carrière et retraite, etc.) pour améliorer l'attractivité des métiers, la sémantique des grades et des fonctions, la prise en compte des agents de catégorie A, leur représentativité et la nécessaire évolution du cadre d'emploi furent au cœur des discussions.

Au-delà de la sécurité de l'emploi (qui semble rester prépondérante dans les attentes des candidats mais ne plus être suffisante), la capacité à offrir des **perspectives de parcours facilitées** (à la fois au sein de la FPT, entre versants et entre secteurs public et privé) et des **conditions de travail jugées satisfaisantes** (équipement, armement, doctrine d'emploi, etc.) apparaît décisive tout comme la **domiciliation dans les grandes villes des lauréats**. La question du logement des agents est ainsi centrale, d'où le fait que plusieurs territoires mettent en avant une politique volontariste sur ce sujet afin d'attirer des agents.

Les mobilités internes et inter-versants, bien que facilitées par les réformes récentes ou des dispositifs partenariaux, font encore l'objet de contraintes d'autant plus qu'il existe peu de démarches de globalisation entre employeurs, quel que soit le versant dont ils relèvent. Par ailleurs, au sein même de la FPT, les règles de promotion interne, qui demeurent extrêmement encadrées par des dispositifs de quotas hétérogènes – pour certains extrêmement défavorables – créent des « plafonds de verre » qui font obstacle à la **capacité des futurs recrutés à se projeter et à celle des employeurs à leur proposer des parcours à plus long terme.**



PROPOSITIONS

- **Réduire les délais entre chaque concours et diversifier les dates sur le territoire national : privilégier l'organisation des concours au sein d'une même année en fonction des besoins réels des collectivités et veiller à ce que les grandes villes et les employeurs territoriaux disposant d'un service conséquent de police municipale déclarent leurs besoins en postes** (notamment pour le concours de gardien-brigadier de police municipale à l'occasion du recensement annuel des besoins par les CDG). Il s'agit d'une étape cruciale permettant de prendre en compte de manière fine, des besoins.
- **Aménager les épreuves sportives du concours de gardien-brigadier de police municipale** : au regard de ce qui est actuellement attendu et du fort taux d'échec des candidats aux épreuves sportives (avec un barème inadapté), il conviendrait de prévoir plutôt une épreuve permettant de mesurer l'endurance des candidats. Aussi, il est urgent de prévoir une dispense pour les épreuves physiques s'agissant des candidates enceintes ou pour les candidats blessés.
- **Aménager les épreuves du concours de Directeur de Police Municipale en réduisant leur nombre, tant concernant les épreuves écrites d'admissibilité** (suppression de la dissertation portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain depuis 1945, pour le concours externe, suppression du commentaire de texte portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain depuis 1945 mais maintien de la 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, maintien du

questionnaire appelant des réponses courtes ou plus développées, portant sur le droit public : droit administratif, droit constitutionnel et libertés publiques avec un allègement du programme de cette épreuve, maintien du test psychotechnique pour les candidats admissibles) **que les épreuves d'admission** (maintien de l'épreuve d'entretien avec le jury, mais portée à 25 ou 30 minutes au lieu de 20 actuellement, maintien de l'interrogation en droit pénal et de la procédure pénale, mais avec un allègement du programme de cette épreuve (suppression du droit européen qui relève davantage de la culture générale), rendre l'épreuve sportive du concours externe moins sélective en modifiant le barème (trop élevé, et c'est vrai pour tous les cadres d'emploi de la filière sécurité), suppression de la note éliminatoire et éventuellement aménagement pour les candidats blessés. Il existe aujourd'hui une dérogation pour les femmes enceintes, mais qui devrait être étendue jusqu'à 10 semaines après l'accouchement (disposition appliquée pour la filière sapeurs-pompiers). Cette épreuve est facultative pour le concours interne, mais le barème trop élevé reste très sélectif pour cette voie d'accès, suppression de la note éliminatoire sur l'épreuve de langue du concours externe).

- **Développer et diversifier les préparations aux concours : la constitution de viviers en externe** (Agent de Surveillance de la Voie Publique, voies de détachement depuis les autres forces de sécurité intérieure, l'adminis-

tration pénitentiaire, l'armée, etc.), **la préparation aux concours, les partenariats à nouer avec les acteurs de la formation** (les Régions, l'Education nationale et ses opérateurs tels que le Centre National d'Enseignement à Distance (CNED), les centres de formation des apprentis spécialisés (CFA) ou encore dans le cadre des bacs professionnels « métiers de la sécurité ») et ce tant au niveau du bassin d'emploi, qu'au niveau national (la préparation n'est pas assurée par le CNFPT qui prend en charge exclusivement la préparation aux deux concours internes).

- **Renforcer l'information sur les parcours dans la fonction publique territoriale au sein des universités, dans le secondaire et en lien avec les principaux organes d'accompagnement dans l'emploi.**
- **Renforcer la communication en milieu urbain et par bassin d'emploi** sur l'organisation du concours de gardien-brigadier de police municipale par les CDG via notamment l'utilisation des outils de communication interne pour relayer efficacement les informations sur le concours (campagnes d'affichage, « lien » sur le site internet de la Ville vers le CDG organisateur du concours, etc.) afin d'augmenter de façon significative les candidats et donc les lauréats domiciliés dans les grandes villes.
- **Développer des campagnes de communication (éventuellement à l'échelle nationale) sur les métiers du service public local.**





Poursuivre les améliorations engagées de la formation des agents au plus près des contraintes et des besoins opérationnels locaux

DONNÉES CLÉS

- Il existe actuellement une forte progression des agents à former avec une projection de 11 000 nouvelles recrues d'ici 2026 (3 500 départs à la retraite à combler et 7 500 recrutements afin de renforcer les effectifs) soit une filière qui comprendrait à la fin du mandat municipal plus de 32 500 fonctionnaires, comme le rappelait les représentants du CNFPT lors du groupe de travail.
- En 2021, les agents de police municipale (1,8 % des effectifs de la fonction publique territoriale) représentent près de 10% de l'activité et des moyens du CNFPT.
- 58 % des policiers municipaux détiennent une arme à feu au 31 décembre 2021



CONSTAT ET ENJEUX

Une formation (initiale et continue) en progrès mais encore insuffisante.⁶

La majorité des grandes villes partagent leurs inquiétudes face aux **forts délais d'attente** qu'il s'agisse de l'assermentation des policiers municipaux (par le représentant de l'Etat et le Procureur de la République), qu'au cours de leur carrière lorsqu'il s'agit de suivre une formation continue avec le CNFPT ou même lors de leur titularisation. A titre d'exemple, 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.

Lors des échanges en groupe de travail, les participants ont également mentionné qu'il y avait de plus en plus de **recrutements par voie de détachement** d'agents de l'Etat, déjà formés afin de faire face aux besoins accrus d'effectifs. Il semblerait à cet égard que ces agents, bénéficiant d'une FIA réduite qui ne leur permet pas souvent de s'acculturer aux spécificités de la filière, échappent à « l'engagement de servir », dispositif soutenu par France urbaine, créé par la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés.

⁶ Cf. Rapport d'information sénatorial « l'ancrage territorial de la sécurité intérieure »

Perçue comme une contrainte dans un contexte de forte tension sur les effectifs, la formation initiale oblige les lauréats à suivre une formation quasiment d'un an, ce qui entraîne une présence en alternance sur le terrain et amène les employeurs territoriaux à privilégier le recrutement de personnels de la police nationale et de la gendarmerie. De plus, les agents de police municipale font face à une série de mutations et sont pour la plupart en relation directe avec le public. Ce cadre d'intervention explique la **spécificité de la fonction publique territoriale** et les risques associés (contraintes organisationnelles, techniques, exposition à des violences physiques et verbales, risques psycho-sociaux, etc.) qu'il convient de prendre en compte dans leur formation.

Il existe également dans les grandes villes une **augmentation des demandes de formation** notamment s'agissant des formations au maniement des armes. L'armement des policiers municipaux n'a cessé de progresser avec désormais une majorité de police municipale dotée d'armes létales. De plus, les transferts de compétences en matière de police administrative et spéciale entraînent de facto, un besoin fort de spécialisation des agents (police portuaire, fluviale, habitat, urbanisme, transports, environnement, funérailles et lieux de sépulture...) qu'il convient de prendre en compte afin de permettre aux collectivités d'être pleinement efficaces dans la mise en œuvre de leurs politiques publiques.

Néanmoins, il convient de rappeler que le CNFPT a connu une augmentation importante des effectifs à former corrélée à la dispensation de nouvelles obligations de formation qui cumulés, ont pu le mettre en tension. Avec un socle de formation qui s'élargit, des mises à jour permanentes des référentiels de formations sont nécessaires alors même que leur durée est figée par le cadre réglementaire.



PROPOSITIONS

- **Favoriser davantage le recours à des intervenants issus des rangs de la police municipale au sein des modules de formation** (retour d'expérience, meilleure connaissance des spécificités du métier, etc.) car actuellement les communes déplorent que les policiers nationaux et gendarmes soient surreprésentés parmi les formateurs là où il serait plus adéquat de recourir à des policiers municipaux (quand bien même des efforts en matière de diversification sont déjà mis en œuvre).
- **Obtenir des formations plus fréquentes et permettre une prise de fonction des agents plus rapide avec par exemple la possibilité d'inclure directement à la Formation Initiale d'Application (FIA), la formation à l'armement de l'agent.**
- **Permettre aux collectivités concernées** par le décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021, **de mettre en œuvre, pour les fonctionnaires en détachement, l'engagement de servir, pendant trois ans au maximum à compter de la date de prise d'effet du détachement de l'agent.** En cas de rupture de cet engagement, le fonctionnaire devra rembourser, à la demande de l'employeur territorial, une somme forfaitaire prenant en compte le coût de sa formation initiale d'application. Les modalités de calcul du montant forfaitaire à rembourser tiennent compte du temps passé sur le poste après la titularisation. Aujourd'hui, ce dispositif de fidélisation ne vise pas les agents en position de détachement, ce qui constitue pourtant un cas de figure répandu, réduisant de fait largement sa portée.
- **Préférer des écoles territorialisées de formation à une école nationale des polices municipales pour une formation rapide, adaptée et modernisée. Dans des conditions optimales, ces centres doivent permettre de mieux structurer l'organisation des forma-**

tions initiales d'application des agents et de coordonner les formations continues obligatoires :

la création d'une école nationale de formation des polices municipales ne s'avère pas pertinente, aux yeux des membres du groupe de travail, pour lutter contre les tensions de recrutement. Si elle ne garantit pas une meilleure formation et de meilleurs résultats, elle risque surtout de créer une confusion avec le reste des forces de sécurité intérieure dont la police nationale voire une marginalisation/autonomisation de la filière des polices municipales vis-à-vis du reste de la fonction publique territoriale (ce qui viendrait à contre-courant du besoin d'acculturation des agents aux spécificités territoriales). Aussi, cela impliquerait une perte de maîtrise des maires sur leurs agents et leur affectation ainsi qu'une production plus lente d'agents avec des modalités de recrutement différentes (seulement 1 à 2 promotions par an alors qu'actuellement les centres de gestion permettent, selon les besoins recensés dans les collectivités, d'adapter l'offre de concours tout au long de l'année). En outre, cette école nationale aurait un coût conséquent pour les collectivités. Enfin, il conviendrait de donner de la visibilité aux quatre centres de formation du CNFPT dédiés aux policiers municipaux qui seront implantés à Angers, Montpellier, Marseille et Meaux.

→ **Développer le nombre de moniteurs manie-
ment armement (MMA).**

→ **Favoriser les stages pratiques auprès d'ac-
teurs de la prévention** (violences intrafam-
iliales, violences conjugales, prise en charge
des victimes...) pour les agents et veiller à
créer des référentiels de formation dédiés à
chaque catégorie de la filière.

→ Au stade de la FIA, **sensibiliser davantage les
agents à la vocation généralisée de police
de proximité et à la prévention** : s'assurer de
valoriser les compétences relationnelles dans
l'activité, la gestion des interactions et des
conflits. **Favoriser l'hybridation de certains
apprentissages**, notamment dans le cadre de
la formation initiale et actualiser les référen-
tiels de formation dans le cadre d'une concer-
tation nationale avec les collectivités.

→ Promouvoir et formaliser des perspectives
de parcours facilités (à la fois au sein de la
FPT, entre versants mais également entre
secteur public et privé) **en intégrant dans
des parcours de formations la préparation
aux métiers de la police municipale ou des
modules y afférents** (baccalauréat profes-
sionnel « sécurité » pour les agents et Inet
pour les cadres par exemple) afin d'élargir les
possibilités de recrutement et renforcer les
socles de formations. S'agissant plus particu-
lièrement des baccalauréats professionnels, **il
conviendra de veiller à ce que les modules
de formations soient plus solidement axés
sur les métiers en lien avec la sécurité et
tranquillité publique.**





Fluidifier les carrières, mieux reconnaître et valoriser les métiers

DONNÉES CLÉS

- **En 2021, le nombre d'agents de la fonction publique territoriale s'est accru (+0,8 %) tandis que les effectifs dans la filière police municipale ont particulièrement augmenté (+ 3,6 % en 2020-2021 après + 0,7 % en 2019-2020)⁷.**
- Selon le dernier rapport de la DGAFP et en raison de sujétions particulières, les agents de la filière « incendie et secours », qui sont presque exclusivement des agents des SDIS, sont les mieux rémunérés en moyenne (2 839 euros mensuels). **Viennent ensuite les policiers municipaux, avec 2 481 euros net en moyenne**, puis les agents de la filière médico-technique, avec 2 426 euros.
- **57 ans** : c'est (à ce jour) l'âge de départ à partir duquel les policiers municipaux peuvent partir à la retraite (s'ils ont travaillé dans un emploi de catégorie active pendant au moins 17 ans).



CONSTAT ET ENJEUX

Les policiers municipaux (plus de 4 500 services en France) sont soumis à des obligations qui n'incombent pas aux autres agents (double agrément, doublement des peines en cas de faute, pas de droit de retrait, etc.) et, d'autre part, la police municipale est aussi une filière pouvant apparaître comme **peu attractive** (charge de formation supérieure, absence de Rifseep, stagnation des grilles indiciaires moins favorables selon les grades, carrière présentant une faible amplitude et concentrée) alors même que les collectivités territoriales ont des besoins conséquents en la matière. En outre, en termes de **perspectives de carrières**, les compétences acquises par les policiers (indépendamment de leur position catégorielle) sont une plus-value, notamment à faire valoir au sein d'autres services de la fonction publique territoriale.

La rémunération proposée aux candidats constitue un déterminant essentiel de l'attractivité mais ne peut être unique. Elle conduit les employeurs à devoir opérer de plus en plus fréquemment des « efforts d'alignement », au travers du régime indemnitaire, dans un contexte de concurrence forte entre employeurs, aux frontières de la légalité.

Ce levier est limité aujourd'hui par la contrainte budgétaire et statutaire, alors même que la crise a particulièrement fragilisé la situation financière des collectivités urbaines, déjà fortement impactée ces derniers mois voire ces dernières années. **Les efforts d'alignement financier – recrutement par recrutement – ont par ailleurs pour limite, alors que les employeurs publics sont soucieux de porter des politiques managé-**

⁷ Bulletin d'information statistique, DGCL, décembre 2022

riales cohérentes et transversales, de fragiliser l'équité avec les équipes en place et de créer des traitements particuliers.

Une autre limite majeure aux « efforts d'alignement » est qu'ils s'inscrivent aussi potentiellement dans une logique de concurrence entre employeurs. Or cette réalité découle avant tout du **rôle du régime indemnitaire, qui s'est accru au fil des années sous l'effet mécanique de la stagnation du traitement indiciaire**. En effet, le gel prolongé du point d'indice, au-delà de ses effets sur la rémunération et le pouvoir d'achat des fonctionnaires, a eu pour effet de faire dépendre davantage la rémunération du régime indemnitaire et, partant, de sa différenciation par les employeurs, qui ont veillé dans le même temps, dans la limite de leurs capacités budgétaires, à prendre des mesures indemnitaires au bénéfice des agents. **Au-delà il convient par ailleurs de faire évoluer le régime indemnitaire versé aux agents de police municipale et de l'adapter.**

En outre, les déroulements de carrière se heurtent à la fois à une structure de la filière qui présente des goulets d'étranglements ainsi qu'une prise en compte insuffisante des sujétions particulières.

Le tutorat, la fidélisation des agents, la féminisation des profils ou encore la forte part des candidats à des postes de catégories A et B sont autant de sujets déterminants à prendre en compte. Les discussions statutaires doivent donc s'opérer dans le cadre d'une approche globale des métiers de la sécurité et de la tranquillité publique locale à laquelle est attachée le groupe de travail, puisque les policiers municipaux s'intègrent dans une myriade d'acteurs (opérateurs vidéo, coordonnateurs CLSPD/CISPD/CMSPD, médiateurs et travailleurs sociaux, etc.).

Face au sentiment d'insécurité (qui peut parfois toucher les agents eux-mêmes d'où notamment des demandes évolutives en matière d'équipements), il convient de mettre en œuvre des dispositifs internes afin de **prendre en compte le bien-être des agents.**

Enfin, les débats liés à la réforme des retraites mettent en évidence l'acuité d'un phéno-

mène massif de vieillissement des effectifs et de risque d'usure professionnelle. Ce sujet intergénérationnel qu'il conviendra également de prendre en compte (et qui ne touche évidemment pas que cette filière) interroge les employeurs territoriaux puisque les agents en fin de carrière ne peuvent plus/ne pourront plus agir sur la voie publique.



PROPOSITIONS

- **Rendre les agents de police municipale éligibles au RIFSEEP « de droit commun » sous la réserve importante d'une prise en compte des éventuels « effets de bord »** quant à la comparaison des situations avec celle du bénéfice de l'indemnité mensuelle spéciale de fonctions (ISF), à laquelle se substituerait le RIFSEEP. En effet, si, très souvent, cette indemnité est moins avantageuse que les montants offerts par le RIFSEEP, il semble exister des cas de figure inverses qui aboutiraient à une perte de rémunération et appellent donc un regard particulier.
- **Revoir à la hausse le plafond d'heures supplémentaires pouvant donner lieu aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),** compte tenu des besoins du service en matière de sécurité (contraintes estivales ou hivernales, manifestations ponctuelles, etc.).
- **Créer un accès au métier de gardien-brigadier de police municipale par la voie de l'apprentissage** avec un dispositif spécifique de nomination sur ce grade à l'issue de la formation en alternance.
- **Créer un cadre d'emploi pour les Agents de Surveillance de la Voie Publique au sein de la filière police municipale.**
- **Dédoubler le cadre d'emploi de catégorie C en créant un cadre de gardien et un cadre de brigadier.**
- **Revoir la situation statutaire actuelle des directeurs de police municipale, en abaissant la limite des 20 agents pour recruter un DPM** (l'abaissement du seuil minimum à 20 agents

de police municipale pour permettre de créer le grade de directeur dans un service persiste à paralyser le développement de ce cadre d'emplois. Ce seuil prend en compte uniquement les policiers municipaux, alors que le responsable d'un service de police municipale est amené à gérer à la fois des policiers municipaux, des agents de surveillance de la voie publique (ASVP), des vidéo opérateurs, des agents des parcs et jardins ou d'autres agents.

- **Créer un cadre d'emploi sur 3 grades** (avec la création d'un grade de DPM hors classe et d'un autre de conception et de direction, à l'image du cadre d'emploi de catégorie A de conception et de direction) **car les grandes collectivités ont besoin d'encadrer des services importants).**
- **En matière de retraites, étendre le bénéfice de la catégorie active à l'ensemble des cadres d'emploi de la filière** : s'agissant de la retraite, seuls les agents de catégorie C bénéficient d'un régime spécifique permettant un départ à 57 ans (cette borne va se décaler de 2 ans par homothétie dans le cadre du report de 2 ans de l'âge légal). Il s'agirait d'inclure l'ensemble des cadres d'emploi de la filière dans ce dispositif qui est aujourd'hui extrêmement ciblé et qui, de par son caractère binaire, appréhende de façon insatisfaisante

les enjeux de pénibilité des métiers. Cette question se pose d'autant plus au regard des conditions physiques nécessaires à l'exercice du métier de policier municipal. Si le dernier projet de réforme des retraites prévoyait bien que les agents qui exercent des missions régaliennes bénéficient d'un traitement spécifique, tel qu'un alignement sur les régimes des policiers nationaux et militaires, le report de cette réforme n'a pas permis de répondre à une attente forte de l'ensemble des agents de police municipale.

- **Octroyer la bonification du 1/5^e permettant à la cessation d'activité, l'octroi d'une bonification égale à 1/5^e du temps effectivement passé en position d'activité, dans la limite de cinq années et sous réserve de l'accomplissement de 25 ans de service actif effectif.** Cette proposition permettrait de prendre en considération la reconnaissance de la pénibilité et des difficultés d'exercice de notre métier (horaires décalés, travail de nuit, travail dans les quartiers difficiles, dangerosité).
- **Classer l'ensemble de la filière en catégorie « B active » au titre de la CNRACL.**
- **Promouvoir au sein de chaque collectivité un projet d'évolution de carrière** comme par exemple avec la préparation au concours des ASVP qui souhaitent devenir gardien-brigadier.





Reconnaître la contribution des polices municipales à la sécurité de la Nation et renforcer les actions de soutien aux agents



CONSTAT ET ENJEUX

Si l'attractivité de la filière est multifactorielle, il convient de noter que la **question du bien-être au travail** et de la **juste reconnaissance de la contribution des polices municipales** à la sécurité de nos concitoyens restent fondamentales.

Au cours des travaux menés au titre de la présente démarche, il a été pointé à de nombreuses reprises que la filière n'était pas assez reconnue, d'un point de vue salarial et social.

Aussi, si depuis de nombreuses années, les employeurs territoriaux se sont emparé des sujets de la prévention des risques professionnels, de la santé et de la sécurité au travail (SST) et de la qualité de vie au travail (QVT), il convient de renforcer encore ces actions, au profit des agents.

Au-delà et de façon générale, il apparaît nécessaire de **développer l'ensemble des actions concourant au soutien aux agents** (action sociale, soutien psychologique, aide au logement, etc.).



PROPOSITIONS

- **Veiller à ce que les agents aient accès à une assistance et une cellule psychologique dédiée.**
- **Lever les obstacles à la mise en place par les employeurs d'actions de soutien aux agents et nouveaux recrutés en matière de**

logement, à l'image des dispositifs mobilisés dans le secteur privé (aide à l'installation, « Action logement », etc.). Comme le rapport relatif à l'attractivité de la FPT remis en février 2022 par Philippe Laurent, Mathilde Icard et Corinne Desforges le préconisait, la mise en place d'un dispositif de type « Action logement » dans la FPT pourrait utilement se traduire notamment par la réservation de logements aux agents territoriaux au sein du parc de l'Etablissement de retraite additionnelle de la fonction publique (Erafp).

- **Promouvoir le rôle des policiers municipaux aux côtés des forces de sécurité intérieure au niveau national** avec par exemple, la possibilité pour différentes collectivités de proposer à leurs agents de participer aux cérémonies patriotiques nationales (défilé du 14 juillet par exemple) ou encore, par la création de décorations spéciales.
- **Mettre en place des indicateurs nationaux des polices municipales** (basées sur la nomenclature NATINF) permettant de **communiquer auprès du grand public sur l'impact des services de police municipale en matière de sécurité et de tranquillité quotidienne.**