



Dominique ZAUG

Président du SNT CFE-CGC
15 Rue BECCARIA
75012 – PARIS

Affaire suivie par

Eric MERCINIER

Secrétaire National PM
SNT CFE-CGC

Représentant le SNT :

Philippe PADRINES

Conseiller national filière

Matthieu VOLANT

Délégué national au
développement de la Police
Territoriale

Rencontre du 28 mai 2019

**Entre le SNT Police Territoriale et la Commission d'enquête sur la situation,
les missions et les moyens des forces de sécurité**

Le Syndicat National des Territoriaux, affilié CFE-CGC, pour sa branche Police Territoriale, veut être un syndicat se caractérisant par la construction, s'appuyant sur des propositions permettant l'évolution de la Police Municipale vers une Police Territoriale. Cette police est la police de proximité par définition.

Notre existence est jalonnée de nombreuses rencontres avec diverses autorités, marquant ainsi cette volonté de progrès ; expliquer, proposer et solutionner sont nos moyens privilégiés.

Aidés par l'enquête réalisée en 2019 auprès de nos adhérents, voici les 4 grands domaines dans lesquels nous relevons un maximum de questions et de problèmes au sein de la profession :

- l'équipement,
- la formation,
- la territorialisation des moyens
- les carrières.

Equipement

S'appuyant sur l'article L4121-1 du Code du Travail et ne pouvant être subordonné au principe de la libre administration des collectivités :

- 1) **Equipement minimum obligatoire des agents en armement en catégorie D**
(gazeuse, bâton : ces outils ne sont que des moyens de défense, certes très légers, pouvant permettre à un agent de terrain de se protéger ou protéger autrui)
- 2) **Equipement de Protections Individuelles obligatoires : gilet pare-balles, gants adaptés, casque de protection** *(Cet équipement fondamental n'est que l'application pour l'employeur de ses obligations appliquées à la PM et énoncées dans le Code du Travail)*
- 3) **Inversion du principe actuellement en vigueur, celui du non-armement sauf sur demande justifiée du maire : le non-armement en catégorie B est à justifier par l'élu.**

Cette inversion change totalement l'approche municipale en la matière : elle oblige l'édile à se prononcer sur le sujet et donc à l'étudier plutôt que de laisser la chose en état, cette dernière attitude facilitant les prises de positions idéologiques. Le policier municipal est un technicien professionnel ayant divers outils à sa disposition pour pouvoir se protéger et protéger la population : l'armement de catégorie B2 en fait partie.

Formation

1) Formation Initiale (FI) diplômante et non plus certifiante

Au sortir des 7 mois de formation extrêmement riches et encadrés par décret, il est aujourd'hui impossible de définir une équivalence académique pour le nouveau policier municipal : cela contribue à un manque de lisibilité de la formation et un manque de reconnaissance de la profession.

2) Intégration de la Formation Préalable à l'Armement dans le déroulé de la FI

Ce progrès représenterait un véritable soulagement pour les employeurs ainsi qu'une amélioration de la formation initiale.

3) Finalisation du mouvement de création des 5 centres interrégionaux

Ce mouvement initié est une évidence et ne peut qu'aider à l'uniformisation de l'enseignement plus que nécessaire au sein d'une profession caractérisée par une grande mobilité.

4) Garantie d'une même qualité de formation par le respect des référentiels au sein des centres interrégionaux de formation

Les disparités de formation observées doivent disparaître : la limitation de la formation à 5 centres ne peut que contribuer à ce principe.

5) Maintenir l'arrêté de port d'arme d'un agent lors de sa mutation

La qualité de l'enseignement atteinte aujourd'hui en la matière rend cette complication totalement inutile et obsolète. Elle aurait également l'avantage de soulager les services préfectoraux.

Territorialisation des actuelles polices municipales

1) Actualisation et évaluation annuelle obligatoire des Conventions de Coordination (CC)

Dans de nombreux endroits, la co-production de sécurité publique (Etat-commune) n'est pas vécue comme un partenariat mais une sujétion de fait. Par exemple, dans certaines communes, une Convention de Coordination a été établie et le partenaire étatique ne joue pas le jeu (non-réponse aux demandes de fichiers, non réponse au téléphone, dispositifs événementiels remaniés en coulisse et imposés le jour même, policiers municipaux mobilisés en urgence sur du maintien de l'ordre, absence d'échange d'informations majeures : enlèvement, coups de feu, agression grave, émeute...) : quel est le recours d'une commune si ce n'est la répétition de demandes incessantes entraînant des tensions quotidiennes sur le terrain.

La discussion accompagnée d'une évaluation annuelle de la CC ne peut qu'être une occasion d'exposer, sous l'égide du Préfet et du Procureur, la réalité du fonctionnement quotidien.

2) Actualisation obligatoire des CC en fonction des évolutions des divers textes réglementaires et législatifs

3) Mutualisation des missions et moyens des services de PM par

a. la simplification et

b. le développement de la police territoriale

c. en privilégiant l'échelon territorial (interco, métropole) permettant à un maximum de population de bénéficier de la police territoriale de proximité

De nombreux avantages se dégagent d'une territorialisation des polices actuellement municipales. L'exemple donné il y a trentaine d'années par les Sapeurs Pompiers, passés des communes aux départements est éloquent : couverture optimisée du territoire, baisse du nombre de structures, rationalisation des dépenses, amélioration/uniformisation de la formation, amélioration du service, statut correspondant à la réalité de la profession etc...

Un rattachement des polices territoriales à un échelon supérieur à l'échelon communal parait être actuellement une évolution « par le haut » permettant à tous d'être gagnant. En effet, chacun des acteurs actuels peut y trouver avantage tandis que le territoire français bénéficierait d'un maillage optimisé de cette police de proximité.

Aujourd'hui, la mise en commun de polices municipales est laborieuse et peu usitée : certaines ont déjà été dénoncées. Une telle fragilité dans un domaine constitutionnel ne cesse de poser question.

Carrière

La majorité de la filière n'est pas opposée, sur le principe, à une augmentation des compétences juridiques de l'agent de police municipale. Cependant, le salaire de base imposé par certaines communes, le contraste entre les salaires et surtout les retraites des polices nationales et municipales est tellement conséquent qu'un consensus est aujourd'hui partagé au sein de la filière : pas un pas de plus sans un progrès salarial réel.

- 1) **Uniformisation de l'Indemnité Spéciale Mensuelle de Fonction (ISMF) pour l'ensemble de la filière** police municipale (catégories A, B et C)
Un policier municipal peut aujourd'hui travailler pour moins de 1500 euros par mois.
- 2) **Prise en compte de l'ISMF dans le calcul des retraites pour l'ensemble de la filière**
Un catégorie B peut partir aujourd'hui avec 1600 euros bruts mensuels de retraite après 30 années de carrière en police municipale.
- 3) **Reconnaissance de la catégorie active et non sédentaire pour l'ensemble de la filière**
- 4) **Création d'un troisième grade en catégorie A (alignement sur les autres filières de la FPT)**
La catégorie A de la PM n'est constituée que de 2 grades aux échelons peu attractifs. Seul 1/3 des directeurs de PM ayant obtenu ce concours est toujours en poste aujourd'hui dans la filière sécurité de la FPT. Les autres sont soit écartés pour des raisons de fonctionnement local soit ont utilisé ce biais comme tremplin vers des filières plus attractives et reconnues.
- 5) **Nouvelle dénomination des grades pour davantage de lisibilité**
La dénomination des grades portés en PM est incompréhensible pour les autres forces en uniforme (armée, police nationale, pompiers...) : cela ne facilite ni les échanges ni la lisibilité de la profession.

**Le Secrétariat National
SNT Police Territoriale**