

# LA POLICE MUNICIPALE EN BRETAGNE



COLLECTION  
Etat des lieux & Prospective

BRETAGNE

Décembre 2003



# I N T R O D U C T I O N

Au vu des enjeux du renouvellement des effectifs et des compétences des personnels territoriaux, les Centres de Gestion des départements bretons et la Délégation Bretagne du CNFPT ont approfondi leur coopération en l'élargissant à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences depuis 2002.

Les études réalisées dans ce cadre visent à affiner les besoins des collectivités par l'élaboration de diagnostics, mais surtout à définir et mettre en place des mesures pour réduire l'écart entre les offres et les demandes d'emploi.

A l'heure où la sécurité publique est une priorité, et dans un contexte de fortes évolutions réglementaires et d'élargissement des missions confiées, la police municipale présente les caractéristiques d'une filière sensible.

Une grande partie des difficultés de recrutement régulièrement exprimées par les collectivités s'explique par l'accroissement des effectifs de la filière police municipale en Bretagne (environ 4 % par an depuis 10 ans). D'autres facteurs qualitatifs contribuent eux aussi à un manque d'adéquation entre les offres et les demandes d'emploi.

En dressant un état des lieux des services de police municipale, du profil des agents et des candidats, ainsi que des besoins exprimés par les collectivités, différentes pistes de réflexion et d'action peuvent être envisagées pour réguler ce marché de l'emploi qui est et sera soumis à de fortes pressions.

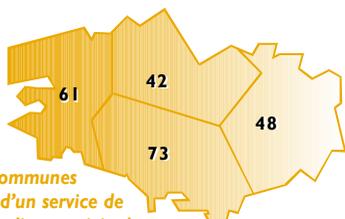
## MÉTODES & SOURCES

*Pour réaliser cette étude, le CDG 35, chargé de piloter l'analyse, s'est appuyé sur les données disponibles dans les services de gestion des carrières, de concours et de mobilité des centres de gestion. Ces sources internes ont été complétées par des enquêtes auprès des collectivités non affiliées.*

*Le CDG 35 a également exploité une enquête du CNFPT Bretagne portant sur les services de police municipale. Cette étude a été soumise en septembre 2003 à plusieurs professionnels de la filière pour validation et enrichissement de l'aspect qualitatif de l'analyse.*

## LA DIVERSITÉ DES SERVICES DE POLICE MUNICIPALE

- ▶ Seules **18 %** des communes bretonnes disposent d'un service de police municipale chargé d'appliquer les pouvoirs de police du Maire et de veiller au bon ordre, à la sécurité, la salubrité et la tranquillité publiques.



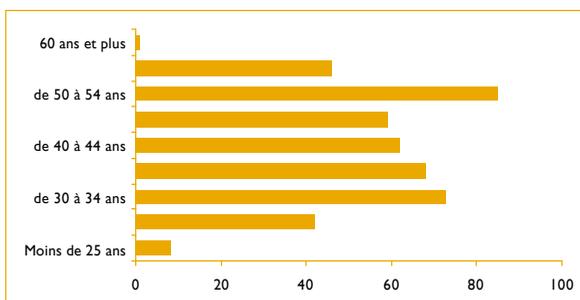
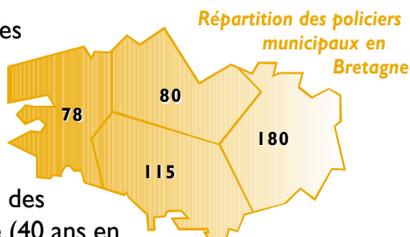
- ▶ Ces communes sont le plus souvent les **grandes villes** (sauf celles du Finistère) ainsi que des communes du littoral accueillant un nombre important d'estivants.
- ▶ **14 %** des services de police municipale en Bretagne sont composés uniquement de gardes champêtres.

- ▶ Même si **5 nouveaux services** de police municipale ont été créés entre 2002 et 2003, les communes dotées d'un service de police municipale le sont pour la plupart depuis longtemps.
- ▶ Sur les 31 polices municipales armées, seules **7 disposent d'armes à feu**. Les services de police municipale assurant des missions d'ilotage ou des rondes de nuit sont assez peu nombreux en Bretagne.
- ▶ Même s'il y a autant de configuration dans l'organisation des services de police municipale qu'il y a de Maires, il est possible de distinguer **4 types de police municipale** :
  - Les services de police municipale de 131 communes de moins de 5 000 habitants, qui ne comptent en général qu'un seul agent de police municipale dont le rôle est centré sur la prévention en assurant une présence sur le territoire.
  - Les services de police municipale de 58 communes entre 5 000 et 20 000 habitants, dont la police municipale assure là aussi un rôle de prévention et de médiation en vue de maintenir le lien social.
  - Les services de police municipale de 28 communes résidentielles ou balnéaires disposant d'une police municipale, généralement armée, positionnée comme force de sécurité complémentaire à la gendarmerie ou à la police nationale.
  - Les services de police municipale de 7 villes de plus de 20 000 habitants dont les missions de la police municipale sont axées sur la prévention de la délinquance plutôt que sur la répression, mais aussi sur les infractions au code de la route.

## LE PORTRAIT DES AGENTS CHARGÉS DE LA SÉCURITÉ

- ▶ Parmi les 450 policiers municipaux et gardes champêtres de Bretagne, **40 %** d'entre eux travaillent en Ille et Vilaine du fait d'un nombre important de grands services de police municipale dans ce département.

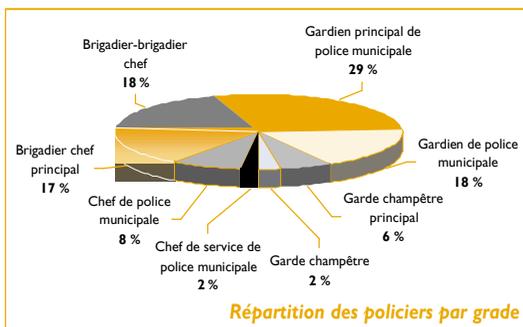
- ▶ L'âge moyen des policiers municipaux et des gardes champêtres est de **42 ans** en Bretagne (40 ans en France), mais les disparités régionales sont fortes : 45 ans et 8 mois dans le Finistère contre 39 ans et 6 mois en Ille et Vilaine.



Pyramide des âges de la filière police en Bretagne

- ▶ Les départs en retraite sont de l'ordre de **5 par an en 2003**. D'ici 4 ans, ce nombre va tripler pour se stabiliser à environ 15 départs par an. En 2015, 39 % des agents de la filière auront atteint 60 ans (50 % dans le Finistère).
- ▶ Avec un effectif de 49 agents, les femmes représentent **11 %** des agents de la filière. Elles travaillent le plus souvent dans de grandes collectivités. Elles sont généralement jeunes en Ille et Vilaine et dans le Morbihan et plus âgées dans le Finistère et les Côtes d'Armor.
- ▶ Les gardes champêtres représentent **8 %** des agents de la filière et cette proportion tend à diminuer.
- ▶ L'encadrement est assez faible puisque les chefs de service et les chefs de police municipale ne représentent que **10 %** de l'effectif.
- ▶ En 2003, **65 emplois-jeunes** sont employés par des communes de plus de 5 000 habitants pour assurer de nouvelles missions de sécurité et renforcer les équipes à effectif réduit déjà en place. Certaines villes qui ne disposent pas de service de police municipale ont elles aussi eu recours à ces agents.

- ▶ Par ailleurs, certaines villes dotées ou non d'une police municipale font appel à des agents titulaires ou non d'autres filières. Ces personnes, généralement chargées du respect des règles de stationnement et de la sécurité aux abords des écoles, sont assermentées uniquement sur les missions qui leur sont confiées.



## LES CANDIDATS AUX POSTES

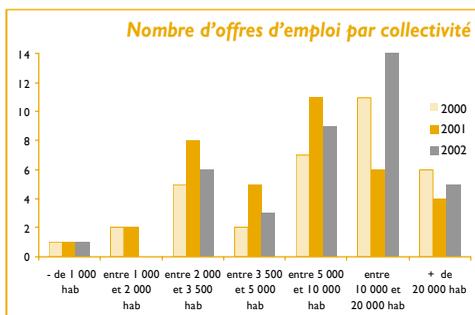
- ▶ Cette filière présente la spécificité de ne disposer d'**aucune formation préalable au concours** préparant au métier de policier municipal, d'**absence de concours interne** (sauf pour les chefs de service), ni de possibilité d'apprentissage "sur le tas" avant le concours.
- ▶ Le dernier concours de garde champêtre en Bretagne a eu lieu en **1995**. Sur les 8 lauréats, seuls 2 ont été recrutés en 8 ans. Alors qu'en Bretagne, ce cadre d'emplois se marginalise, dans d'autres régions, le concours est organisé régulièrement et les lauréats sont rapidement nommés.
- ▶ Le profil-type du candidat au concours d'agent de police municipale est un homme de **29 ans**, résidant en Bretagne, titulaire d'un diplôme de niveau CAP, BEP, BEPC, et qui travaille dans le secteur privé.
- ▶ Si les femmes représentent **30 %** de l'ensemble des candidats, leur proportion est plus importante parmi les moins de 30 ans.
- ▶ La tranche d'âge des **25-29 ans** est la plus représentée parmi les candidats, mais l'effectif des 35-39 ans est aussi assez important du fait d'un nombre significatif de militaires préparant leur deuxième partie de carrière.
- ▶ La moitié des lauréats étant **gendarmes** au moment du concours, ils maîtrisent donc un certain nombre de savoirs et savoir-faire indispensables aux agents de police.
- ▶ Parmi les 110 candidats travaillant déjà dans la FPT au moment du concours, seuls 6 sont devenus lauréats.
- ▶ Le premier concours interrégional de chef de service de police municipale s'est déroulé en 2001. Il a donné lieu à l'inscription sur liste

d'aptitude de **18 lauréats** (10 internes et 8 externes) dont la moitié avait moins de 30 ans. 43 % d'entre eux résidaient en Bretagne, et 75 % avaient un diplôme supérieur ou égal au Bac.

Les lauréats externes de ce concours connaissent des difficultés à être recrutés, notamment du fait d'un manque d'expérience dans le domaine de la police municipale.

## LES BESOINS DE POLICIERS MUNICIPAUX

- ▶ Les **2/3** des recrutements se font à partir des listes d'aptitude et **1/3** par voie de mutation.
- ▶ Les besoins sont importants en Ile et Vilaine, mais le département des **Côtes d'Armor** se révèle être le plus gros recruteur par rapport au nombre d'agents déjà en poste.
- ▶ Les communes qui recrutent le plus sont celles ayant un grand service de police municipale, mais aussi des communes de bord de mer souhaitant renforcer leurs effectifs et assurer de façon plus continue les missions de prévention.
- ▶ Du fait d'un turn-over important, mais aussi parce la création ou le développement d'un service est un choix politique, il semble que les collectivités rencontrent de réelles difficultés à anticiper leurs besoins en policiers municipaux : alors que les collectivités n'ont déclaré que 25 intentions de recrutement de policiers municipaux entre 2003 et 2005, près de **35 recrutements ont déjà eu lieu en 2003**.



## BILAN

- ▶ La filière police municipale présente une dynamique forte avec une **croissance des effectifs conséquente** et un **turn-over important**. Ceci explique les difficultés de recrutement exprimées par les collectivités.
- ▶ Loin de la situation en Ile de France ou en PACA, une grande partie des communes bretonnes axent les missions de leur police municipale vers la **prévention et la médiation**. Un décalage entre les attentes des maires bretons et les activités imaginées par certains candidats, préférant la sécurité, complique les recrutements.

- ▶ Les lauréats, sélectionnés sur leurs aptitudes plutôt que sur le métier, du fait de l'inexistence de formation préalable, ont généralement **peu de connaissances en droit ou en techniques de médiation et de sécurité**. Les formations initiales et continues obligatoires permettent progressivement une professionnalisation de l'ensemble des policiers municipaux.
- ▶ D'autres points sensibles s'ajoutent à cela : **disparités géographiques** concernant l'âge et le rythme des renouvellements, **difficultés de planification des besoins futurs**, lauréats gendarmes qui ne recherchent pas de poste immédiatement.

#### — EVALUATION DES MOUVEMENTS EN 2003 —



## PROSPECTIVE

- ▶ L'augmentation des postes ouverts aux concours est nécessaire pour faire face à la croissance actuelle des effectifs.
- ▶ La relance du métier de garde champêtre pourrait doter les communes d'une double compétence protection de l'environnement – surveillance du territoire.
- ▶ Des actions de communication sur les métiers de la filière police municipale doivent être menées auprès d'un public intéressé par un rôle de médiation et de prévention. La préparation des candidats au concours est à envisager sous différentes formes (livrets, stages, cursus type Bac Pro Sécurité ?, ...).
- ▶ Le recours à des agents autres que les policiers municipaux pour assurer certaines missions de prévention ou de sécurisation permettraient de pallier certaines difficultés de recrutement et les contradictions entre les attentes des maires et celles des candidats policiers.

## DANS LA MÊME COLLECTION

- ▶ Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles en Bretagne
- ▶ Les directeurs d'établissements d'hébergement pour personnes âgées en Bretagne
- ▶ Les rédacteurs territoriaux en Bretagne
- ▶ Les responsables des services techniques en Bretagne
- ▶ Les techniciens supérieurs territoriaux en Bretagne

## Contacts

### **CDG 22**

Centre Eleusis 2  
1, rue Pierre et Marie Curie  
BP 417  
22194 PLÉRIN Cedex  
Tél. 02 96 58 64 00

### **CDG 29**

7, boulevard du Finistère  
29336 QUIMPER Cedex  
Tél. 02 98 64 11 30

### **CDG 35**

Maison des Communes  
Espace Performance 3  
35769 ST GREGOIRE Cedex  
Tél. 02 99 23 31 00  
[www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)

### **CDG 56**

6bis, rue Olivier de Clisson  
BP 161  
56005 VANNES Cedex  
Tél. 02 97 68 16 00

### **CNFPT Bretagne**

Parc d'innovation de Bretagne Sud  
CP 58  
56038 VANNES Cedex  
Tél. 02 97 47 71 00  
[www.bretagne.cnfpt.fr](http://www.bretagne.cnfpt.fr)