

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 9 mars 2023

### **Polices municipales : France urbaine soumet plus de 30 propositions pour rendre la filière plus attractive**

Le 9 mars 2023, France urbaine, l'association des grandes villes, agglomérations et métropoles, a dévoilé sa contribution [\*\*\*Polices municipales : comment rendre la filière plus attractive ?\*\*\*](#), élaborée par le groupe de travail « Polices municipales » piloté par Nathalie Koenders, Première adjointe au Maire de Dijon, sous la houlette de David Marti, co-président de la commission « Sécurité et prévention » de France urbaine, Maire du Creusot et président de la Communauté Urbaine Creusot Montceau.

Les grandes villes, agglomérations et métropoles jouent un rôle moteur dans la croissance de l'emploi public enregistrée en 2022. Pour autant, de nombreuses filières sont en tension, dont celle de la Police municipale. **Les besoins exprimés par les villes sont estimés à hauteur de 11 000 nouvelles recrues d'ici 2026. Pour répondre aux difficultés de recrutement, les villes cherchent à être plus attractives.**

Construite autour de quatre axes - le recrutement, la formation, la gestion des carrières et le soutien aux agents - **cette contribution soumet plus de 30 propositions pour rendre plus attractifs les métiers de la Police municipale**, avec le souci de ne jamais faire d'emblée des particularités de ces emplois, le fondement d'une approche autonome de la filière.

Voici les cinq principales propositions de France urbaine :

1. **Etendre, en veillant à corriger les éventuels effets de bord, aux policiers municipaux le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) dont bénéficient les policiers nationaux** afin que les collectivités puissent disposer de réels leviers pour mieux rémunérer leurs agents ;
2. **Réduire les délais entre chaque concours, les aménager et diversifier les préparations ;**
3. **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 ;
4. **Fluidifier les carrières, en révisant notamment la structure des grilles et grades au sein de la filière**, et poursuivre la levée des freins aux mobilités, internes et inter-versants ;
5. **Permettre aux collectivités la mise en place facilitée d'actions de soutien aux agents et nouveaux recrutés en matière de logement**, à l'image des dispositifs mobilisés dans le secteur privé, tels qu'Action Logement, comme France urbaine le proposait fin 2021 pour les agents territoriaux.

**Pour France urbaine, l'attractivité des métiers de la Police municipale est un enjeu majeur qu'il convient de prendre en compte dans le cadre d'une vision globale.** Il est temps de répondre efficacement et durablement aux besoins de compétences en matière de sécurité publique car la police municipale est un service public local, qui nécessite une main d'œuvre professionnelle, spécialisée et permanente, soumise à des contraintes spécifiques.

## Quelques chiffres clés

**17%** : C'est ce que représentent les grandes villes, agglomérations et métropoles parmi les effectifs de la fonction publique territoriale, soit plus de 330 000 agents titulaires ou non.

**3<sup>e</sup>** : C'est le rang des polices municipales au classement des forces de sécurité intérieure, derrière la police et la gendarmerie, soit 25 466 agents de la Police municipale dans plus de 3 600 communes soit en moyenne 5,5 agents pour 10 000 habitants en 2021.

**11 000** : C'est le nombre de recrues estimées dont les villes ont besoin d'ici 2026.

**7** : C'est le nombre moyen de postes de policier municipal vacants par collectivité membre de France urbaine.

**32** : C'est l'âge moyen des candidates et candidats au concours.

**58%** : C'est le pourcentage de policiers municipaux qui détiennent une arme à feu au 31 décembre 2021.