

---

# Onpm info

---

## Bulletin d'information

N°11

**TASK FORCE, conduite de projets transversaux**  
**Page 3 – A.COVRAT**

**La police territoriale, Ambroggiani et la DSP**  
**Page 4 – YC QUERO et A.TORTAY**

**Formation police municipale**  
**Page 9 – A.DROAL**

**Le groupe de travail projet « Police Territoriale »**  
**Page 13- S.RICHARD**

**Interview de M.AJAVON, créateur de Logipol**  
**Page 17- S.RICHARD**

OBSERVATOIRE NATIONAL DES POLICES MUNICIPALES

**Pourquoi un brevet motocycliste de police municipale**  
**Page 21- I. BROOUEVIELLE**

## EDITO

### Les choses bougent

L'actualité récente a réveillé les polices municipales et c'est avec grand plaisir que nous avons reçu vos nombreux commentaires.

L'ONPM oeuvre objectivement pour la structuration d'un corps de police territoriale visant notamment à rationaliser, mettre en cohérence et optimiser l'exercice des missions de sécurité locale.

C'est à ce titre que nous avons été consulté dans le cadre de l'élaboration de la LOPPSI II.

Nous allons très prochainement vous solliciter, nous souhaitons mettre en place très prochainement des groupes de travail afin de produire une photographie de notre profession. Elle sera produite sur la base de questionnaires pour lesquels nous souhaitons collaborer avec l'association des Maires de France et le CNFPT.

Pour le cas présent, nous avons prévu de nous réunir sur une journée afin de travailler ensemble sur l'élaboration des questionnaires. Par conséquent, nous invitons toutes les personnes qui souhaitent être actrices de ce travail à nous contacter et nous faire des propositions.

L'ONPM info dans vos postes. Nous venons de signer un contrat avec la société « Media in », nous allons désormais vous transmettre sous un nouveau format une sélection des articles que vous produisez et les transmettre dans tous les postes de police municipale de FRANCE.

Pour ce numéro, nous vous proposons à nouveau des articles de fond.

Deux articles sur les polices territoriales produits par YC QUERO, A.TORTAY et S.RICHARD, une vue objective par des techniciens sur le potentiel futur des polices locales.

Un point sur la formation, avec une interview d'Annick DROAL et un article d'I.BROQUEVILLE sur la mise en place d'un brevet de motocycliste pour les polices municipales.

A.COUVRAT nous fait un commentaire sur la conduite des projets transversaux.

Mise à l'honneur avec interview d'un chef de service, M.AJAVON qui est le créateur d'un célèbre logiciel de gestion de poste.

Steve RICHARD  
Président de l'ONPM

## Vous êtes confrontés au changement ?

### Impliquez votre personnel, vous serez surpris !

#### Introduction

Toute organisation rencontre des obstacles... et tout responsable d'organisation rêve d'avoir accès aux ressources et à la créativité de son personnel. Or, il se heurte à la résistance de ses collaborateurs : « pourquoi offrirai-je mes savoir et savoir-faire ? » « Quel sera le retour ? » « Est-ce que l'esprit d'équité présidera à ces échanges ? », etc.

**La démarche *taskforce*** (ou conduite de projets transversaux) consiste à décliner les problématiques que se posent les organisations, en objectifs confiés à des équipes constituées en interne. Ces équipes ont pour mission de répondre sous forme de préconisations aux problématiques qui leur sont confiées. Cette démarche s'inscrit dans une logique « gagnant-gagnant » à la seule condition que les attendus et que les gratifications soient prévues au préalable.

#### Equipes cerveau droit et cerveau gauche

La méthodologie propose la constitution de deux équipes type « cerveau droit » et « cerveau gauche » destinées à résoudre la même problématique.

**Le cerveau gauche** représente la partie rationnelle, raisonnable et logique qui est en chaque individu. C'est le mode opérationnel dominant, permettant de générer des stratégies, d'élaborer des bilans prévisionnels, d'alimenter des perspectives et de tirer des écarts par rapport à la réalité.

**Le cerveau droit** fonctionne sur le mode analogique et global. Il perçoit globalement la totalité du réel et permet en-deçà des filtres du conscient de donner accès à la créativité.

C'est dans cette interface que le fonctionnement du cerveau droit trouve sa place, et que le cerveau gauche trouve matière à s'alimenter. En alliant créativité et logique, on « booste » les chances de résolution. C'est par cette méthodologie que l'on accède à la démarche systémique opérationnelle...

#### Durée du projet :

Il est nécessaire qu'une durée de maturation soit mise en place... Il faut du temps au temps : une durée initiale de 9 mois paraît être satisfaisante afin que le projet naisse. Comme il y a toujours des écarts entre prévision et réalité, la durée initialement fixée peut être raisonnablement prolongée.

#### Constitution et fonctionnement des équipes

##### Composition des équipes

Chaque équipe est composée idéalement de 12 personnes, nécessairement volontaires. Chaque équipe doit être hétérogène, en grade et en fonction. La diversité des grades apporte d'une part, l'expertise de ceux qui sont sur le terrain et qui alimentent le niveau décisionnel et d'autre part, la vision stratégique globale de la direction. La diversité des fonctions apporte la multiplicité des points de vue. Les équipes sont organisées de telle manière qu'aucun manager n'est en présence d'un de ses subordonnés directs.

L'équipe fonctionne sur le principe d'autogestion. Elle définit et répartit les rôles dont elle a besoin pour son fonctionnement : trésorier, régulateur, communicateur vers les équipes externes, *etc.* Au cours du projet, les rôles peuvent tourner en fonctions des circonstances.

#### Le budget

Une somme prévisionnelle est allouée à chaque équipe. Cette somme permet de payer les déplacements nécessaires au « butinage » auprès de ressources externes, les frais de documentation, *etc.*

### Accompagnement des équipes

Les pilotes :

On attribue à chaque équipe deux pilotes, centres de ressources et de conseil. Le **pilote interne** est cadre supérieur de l'organisation, il est facilitateur de l'accès aux ressources financières, juridiques, logistiques, techniques, *etc.*

Le **pilote externe** est consultant, il est membre du comité de surveillance. Son rôle est d'apporter méthodologie, management en organisation, régulation, facilitation, *etc.* Son intervention s'opère sur trois registres :

- Lors de la constitution du groupe qu'il anime et qu'il informe (2 jours, en étroite liaison avec le pilote interne) ;
- Lors des points de rencontres obligés avec le comité de surveillance. 3 réunions sont programmées au cours des 9 mois que dure le projet. Ces 3 réunions programmes permettent de faire le point sur l'avancée du

projet : contrôle de l'avancée des travaux, mesure des difficultés rencontrées par l'équipe dans sa progression, confrontation du budget initial par rapport à la réalité de la situation, *etc.* Les besoins constatés sont soumis à l'appréciation du comité de surveillance, qui abonde ou non dans le sens des remarques et demandes.

- 3 journées « joker » peuvent être réclamée par les équipes. Ces journées « joker » permettent de réguler les conflits, d'apporter organisation et méthodologie lorsque le groupe se trouve en difficulté. Ces journées sont financées par le budget géré par l'équipe.

Il est rémunéré par l'organisation dans le cadre de la constitution des équipes et de la restitution des travaux sur le budget des équipes, selon leurs besoins, pendant la durée du projet.

#### Le comité de surveillance

Le comité de surveillance est composé de membres de la direction générale et ponctuellement des pilotes internes externes selon l'ordre du jour. Son rôle est de contrôler l'avancée des travaux et d'interroger au « point t ».

#### La recherche de ressources

Si des informations se révèlent nécessaires à l'avancée du projet, le membre chargé de la communication va « butiner » auprès d'experts reconnus. Lors de cet entretien, le mandaté à

la communication recueillera auprès de l'expert la synthèse de ce dont il a besoin. De retour, le mandaté pour la communication injecte les informations recueillies au sein de l'équipe. L'information ainsi glanée profite aux deux équipes intéressées. L'expert sera rémunéré sur le budget de l'équipe.

## La restitution

### La restitution finale

La restitution se fait dans un endroit confortable et adapté, type amphithéâtre. On y convie tous les membres de l'organisation : membres des équipes recherche et personnels de l'organisation. Les agents ne pouvant se déplacer participent par internet, ou tout autre moyen de communication à distance. Les représentants des équipes sont questionnés par un journaliste et par les membres des personnels extérieurs au projet. La mission du journaliste est d'interroger la cohérence des préconisations faites par les équipes de recherche.

### La synthèse finale

Les membres de la direction générale visitent des ateliers restituant les travaux et selon leur sensibilité sont conviés à participer soit aux ateliers « type cerveau droit », soit aux ateliers « type cerveau gauche ». Pour les équipes de type cerveau droit : les restitutions dans les ateliers prennent la forme de pièces de théâtre, de films, de BD, de clips, etc. Pour les équipes de type cerveau gauche, les restitutions se font sous forme de conférences, statistiques et

tableaux de synthèse, réponses aux questions, entretiens, etc.

Les consultants externes animent ces ateliers selon la méthode *méta-plan*. Chaque participant dispose de « *post-it* » sur lesquels il livre ses questionnements et points de vue. Des problématiques générales se dégagent par synthèse, permettant d'alimenter les décisions que la direction générale pourra prendre.

## Les apports de la méthode

Les apports pour les membres ayant participé aux équipes-recherche sont : reconnaissance, valorisation, gratification, autonomie et créativité. Au terme du projet, l'organisation a valorisé et réalisé le potentiel de son personnel. Les apports ainsi révélés sont source de surcroît d'efficacité. L'ensemble des équipes adhéreront d'autant plus aux décisions de la direction générale, qu'elles ont été impliquées dans leur genèse. L'exemplarité pouvant faire école.

## Application en matière de sécurité locale

Cette méthodologie peut intervenir dans différents contextes :

- Apport en matière de renseignement dans le cadre du CLSPD ou du plan de ville ;
- En matière de collecte de renseignement dans le cadre de la rénovation urbaine en zone sensible ;
- Coopération pratique et opérationnelle avec les autres partenaires de la ville ;

- En matière de croisement d'information avec les autres acteurs de la sécurité et sociaux.

Il y a l'exemplarité en interne en ce qui concerne ce type de projet. Cela peut aussi séduire en fonction des indicateurs de réussite et des constats de l'existant d'autres collectivités qui souhaiteraient mettre en place ce type de démarche.

### Conclusion

Nous insistons sur le fait qu'il s'agit de préconisations destinées à alimenter la décision finale de la DG. En aucun cas ces préconisations ne constituent des directives.

**Alain COVRAT**

Psychosociologue

[alain.couvrat@free.fr](mailto:alain.couvrat@free.fr)

---

## LA POLICE TERRITORIALE, AMBROGGIANI ET LA DPS...

---

Par Yann-Cédric QUERO et Alain TORTAY

Le passage de la police municipale à la police territoriale semble apparaître de plus en plus comme une évidence pour l'État. Opérationnels ou criminologues, nous nous réjouissons tous de voir notre travail aboutir. Mais cette réorganisation d'une police de proximité (ou cette création, selon les opinions) n'est pas sans enjeu pour celui-ci. N'oublions pas d'une part, que l'État porte encore les cicatrices de l'échec de la police de proximité centralisée. Cette sulfureuse « Pol. Prox. », dont un jour il faudrait avoir l'audace d'évaluer le coût public, développée par la police nationale et à laquelle Sébastien Roché consacre un ouvrage complet au sein duquel il revient en détail sur la genèse, le développement et l'issue de cette organisation (ROCHE, 2005). N'oublions pas d'autre part, qu'en créant la police territoriale et en l'intronisant comme police de proximité légitime, l'État transmet une partie de sa

compétence policière. Or dans la culture même de la police française (très judiciaire et centralisée) et de l'État (très contrôlant), cette démarche nécessite de sa part un effort considérable qui explique les modes de management observés ces derniers mois : rapports confidentiels, consultations non publiques, non diffusion des travaux, etc., autant de synonymes de peurs (QUERO, Ambroggiani, un rapport pour rien ?, 2009).

Le rapport Ambroggiani mérite un commentaire construit permettant de mieux appréhender la démarche de l'État quant à ce qui semble tendre vers une validation du principe d'une police de proximité décentralisée (AMBROGGIANI, 2009). D'autant, que dans les semaines qui ont suivi la parution<sup>1</sup> du rapport Ambroggiani, la

<sup>1</sup> On ne parlera pas de publication, dans la mesure où le document semble n'avoir fait l'objet d'aucune diffu-

Délégation à la Prospective et à la Stratégie<sup>2</sup> a édité un rapport issu des travaux réalisés par la DCRI<sup>3</sup> auprès des services de PM à l'automne 2008<sup>4</sup> (DPS, 2009).

Comme souvent dans ces rapports, la première partie est consacrée à l'état des lieux. Les professionnels de la police municipale n'y apprennent rien, mais il est vrai qu'ils ne sont pas les lecteurs destinataires de ces études... Ils ont en revanche toute compétence pour jeter un regard critique sur les présentations faites de leur métier...

### Effectifs et statuts en police territoriale

Des effectifs : 40.000 agents territoriaux de sécurité

sion officielle et que c'est par internet - sans doute dans le cadre d'une fuite organisée - que l'ensemble des acteurs a pu se le procurer. De la coproduction... (LE GOFF, Réformer la sécurité par la coproduction : action ou rhétorique ?, 2004).

<sup>2</sup> La DPS est un service du Min. Int. créé en 2008 et qui a pour objet de tracer les grands choix stratégiques auxquels le ministre devra faire face en matière de sécurité intérieure. C'est M. Alliot-Marie qui a importé ce service, suite à son passage au ministère de la défense.

<sup>3</sup> Les anciens Renseignements généraux. Bien que le document semble avoir été réservé aux gouvernants, le rapport a été disponible pendant près de 3 jours sur internet (QUERO, 2009).

<sup>4</sup> Cette démarche des RG à fait le tour de tous les services de PM à l'automne, comme la descente de la Cour des comptes dans les PM depuis le printemps fait actuellement le tour des services... Espérons que le rapport confidentiel de la Cour des comptes, commandé dans le secret du pouvoir, sera également sur internet, car nul ne doute de l'intérêt qu'il représente pour les élus, comme pour les services !

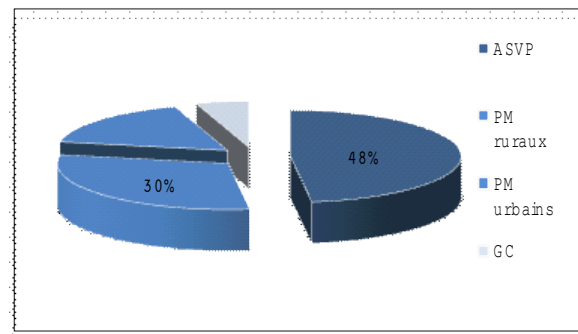


Figure 1 : Répartition des effectifs de police

Les deux rapports présentent les effectifs de PM et leur évolution dans les temps. La mission Ambroggiani rapporte 17.700 agents de PM et la DPS, 17.800. Si l'écart paraît faible, 100 fonctionnaires ont cependant disparu d'un rapport à l'autre... C'est l'occasion de rappeler que tous les ans, le CNFPT envoie un formulaire de recensement des effectifs de PM aux collectivités et que la réponse à cette démarche étant facultative, le recensement des APJA reste laborieux. Ceci explique que les chiffres des préfetures, des CNFPT et des centres de gestion sont parfois différents<sup>5</sup>. Les deux rapports s'accordent en revanche dans le triplement des effectifs en 20 ans mettant en valeur l'évolution numérique des polices municipales<sup>6</sup>.

### Une filière « sécurité territoriale »

Il y a dans les deux documents un parti-pris remarquable et de nature à vraiment faire avancer le concept (et espérons la filière) police territoriale : la police territoriale n'est pas constituée que des seuls APJA, mais de tous les fonctionnaires territoriaux œuvrant

<sup>5</sup> Le premier job du coordinateur police territoriale, sera sans doute la mise à jour de recensements fiables quant au nombre de services et aux effectifs réels.

<sup>6</sup> Si tant est que les chiffres soient fiables.

dans le champ de la sécurité locale. En présentant également les effectifs d'Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP) et de gardes champêtres (GC), la filière sécurité locale ne représente pas 18.000 agents de PM, mais 40.000 agents de police territoriale ; ce qui en terme de visibilité est assez différent.

Pour le préfet Ambrogiani les ASVP sont 3.000, là où ils sont 18.000 pour la DPS, ce qui de notre point de vue semble plus proche de la réalité. Les esprits critiques auront sans doute raison de se laisser aller à quelques commentaires quant à la différence des chiffres. Il ressort cependant de la présentation de la DPS que le nombre d'ASVP est sensiblement le même que celui des agents de PM, ce qui a le mérite d'être dit (DPS, 2009, p.4). Le rapport Ambrogiani propose de leur donner une tenue<sup>7</sup>, de définir leurs missions<sup>8</sup> afin de couper court aux mauvaises pratiques, de les former au CNFPT et d'organiser un glissement vers l'APJA. Dans un premier temps, il pourrait être utile de leur donner un statut, dans la mesure où les ASVP sont tantôt agents de la voirie, tantôt agents administratifs...

L'organisation de la police française en police des villes (PN) et police des campagnes (GN) n'est aucunement un « modèle » dans la mesure où aucun argument autre

<sup>7</sup> Dans les faits, les fabricants ont déjà développé à la demande des collectivités, la couleur prune à cette fin. Il ne s'agit donc plus que de l'entériner légalement.

<sup>8</sup> Cf. circulaire INTD0500024C du 15 fév. 2005

qu'historique ne donne de sens à ce choix<sup>9</sup>. Ne dupliquons pas à l'échelon territorial les inefficacités connues au niveau national<sup>10</sup>. Les gardes champêtres ne sauraient donc perdurer en tant que policiers ruraux. En revanche, développer leurs compétences en matière de police de l'environnement (ce qui concerne au moins autant les villes que les campagnes) prend un sens légitimé au regard des enjeux de développement durable. On pourrait donc envisager, comme le propose le rapport Ambrogiani, que la fonction « police de l'environnement » soit une spécificité du policier municipal. La création de brevets au CNFPT à la manière des MMA, et à l'instar des pompiers, permettrait une gestion *ad hoc* de ces compétences (brevets : environnement, moto, cyno, équestre, encadrement, etc.).

Le statut de policiers municipal devra lui aussi évoluer. Peut-être pourra-t-on en finir avec les appellations du type « chef de service de classe extraordinairement fabuleuse » que tout le monde appellent « capitaine » parce que depuis que les gallons existent, ça s'appelle comme ça ! La profession elle-même se dit prête à un grand

<sup>9</sup> On entend souvent parler du « modèle français de sécurité » et les policiers français exportent bien volontiers ce propos dans leurs séjours à l'étranger. C'est ici l'occasion de rappeler que les partenaires internationaux ont bien conscience que la France perd plus de 40.000 véhicules par an dans les violences urbaines. Rappelons qu'en matière d'organisation policière et de lutte contre le crime, l'humilité reste encore ce qui constitue le moindre risque pour la crédibilité des institutions...

<sup>10</sup> Sujet présent depuis 15 ans dans toutes les lois de sécurité publique.

lessivage des gardes<sup>11</sup>. Les syndicats de police nationale, plutôt favorables aux corporatismes, sont-ils prêts de leur côté à accepter cette lisibilité ? Considérant les conditions d'embauche des directeurs, un seuil d'habitants résidants (à déterminer par le dialogue avec les professionnels, à l'instar des DGS) paraît plus significatif de la charge de travail, qu'un seuil d'APJA. Rappelons, qu'au-delà de la seule gestion opérationnelle de la PM, le directeur (ou le chef de service) gère également les ASVP, le CSU quand il y en a un, se trouve être une cheville ouvrière du CLSPD ainsi que du Plan Communal de Sauvegarde (PCS).

Mais l'essentiel reste dans la distinction entre grade et fonction. Aujourd'hui le statut d'encadrant va avec le grade, ce qui n'est pas sans poser de problèmes aux services ou tout le monde du fait de l'ancienneté, est devenu général... Un liseré rouge appliqué sur le galon (comme en Italie) pourrait être un moyen de distinguer les fonctions de commandement des grades statutaires.

Si les deux études évoquent les assistants temporaires de PM, aucune ne parle des agents territoriaux de vidéoprotection. C'est là une lacune dans la mesure où les collectivités, sous l'impulsion de l'État, se dotent rapidement d'équipements nécessitant

un volume croissant de personnel dont la fonction ne constitue pas encore un métier statutaire. Il serait donc de bon ton, au moment où l'on s'interroge sur la fonction d'ASVP, de ne pas réitérer les mêmes atermoiements avec les agents territoriaux de vidéoprotection.

De la même manière, pas un mot ne concerne la création d'une éventuelle réserve civile de police territoriale, laquelle permettrait pourtant de renforcer le lien police-population et de fait, l'indispensable légitimité policière (QUERO, La police territoriale de proximité, 2009).

### Les missions des PM et leur place

Les deux rapports énumèrent et décrivent avec des mots simples, destinant leur lecture à des néophytes, les nombreux champs d'action des PM. Au-delà de la présentation du cadre légal des PM et de leurs missions (on ne fera pas mieux que (DENION, 2006)), ce qui marque l'intérêt de ces passages est le statut que prend la PM dans le champ de la sécurité intérieure. Certes, on n'y apprend rien, mais on y écrit ce qui n'était encore hier que vaguement verbal. Ainsi, la DPS titre ses paragraphes 1.3. « *Les polices municipales, maillon essentiel de la chaîne de sécurité intérieure* » et 2.1. « *Les polices municipales ont acquis une place légitime et appréciée aux côtés des services de sécurité de l'État* ». Tandis que dans le rapport Ambroggiani, sous le titre « *Des personnels adaptés à leurs missions de proximité* », on trouve un vrai éloge de la police territoriale de proximité : « *De part leur mission de surveillance générale et d'ilotage, ils sont*

<sup>11</sup> Pourquoi le plus simplement du monde, ne pas appliquer à la PM la réforme européenne des gardes et statuts ? Ainsi un directeur pourrait porter un galon de « lieutenant », un chef de service porterait un galon « d'adjudant » et un gardien porterait un galon de « sergent ». Ce qui pourrait ainsi laisser les galons de commandant, disponibles pour les futurs « directeurs des risques urbains »...

*naturellement présents et visibles sur la voie publique et dans les lieux publics. Placés au plus près de la population qu'ils connaissent bien, ils assurent sa tranquillité au quotidien et jouent auprès d'elle un rôle d'assistance et de médiation tout en veillant au respect des lois. Cette proximité est également précieuse pour collecter tous renseignements utiles. Ces polices sont aussi très réactives, etc.»*

Ces propos sont essentiels dans la mesure où : d'une part, ils contribuent à faire prendre conscience à l'État qu'une police de proximité compétente existe là où il y a aujourd'hui une police municipale ; d'autre part, à faire écrire à l'État que conformément au concept international du *community policing*<sup>12</sup>, la police de proximité ne peut être que décentralisée... Tout ceci doit impérativement passer par la rédaction d'une doctrine d'emploi qui n'a que trop tardé.

### Le partenariat avec l'État

Les deux rapports rappellent le fonctionnement des conventions de coordination sur la base de la loi du 15 avril 1999. Le rapport Ambroggiani note le bon fonctionnement général des conventions de coordination mais propose que la coordination évolue vers de la mutualisation, en matière de personnels et d'outils stratégiques (carto)... A voir... Quant à la DPS, elle écrit « *les relations sur le terrain avec la police et la gendarmerie nationales sont globalement bonnes* ». Ce n'est pas

<sup>12</sup> La littérature est abondante sur le fait que la décentralisation soit un facteur indispensable au succès des polices de proximité... Littérature existante bien avant la mise en place de la pol. prox...

faux, mais c'est quand même faire totalement abstraction du fait que là où les conventions de coordination fonctionnent le mieux, c'est essentiellement dû aux excellents rapports qu'entretiennent les partenaires à titre personnel. Les conventions de coordination sont dans l'écrasante majorité obsolètes et non mises à jour au regard des pratiques développées sur le terrain entre les services. Si le défaut de mise à jour régulière est un tort qui incombe aux PM, les résistances de la police d'État à mettre sur papier des pratiques qui vont bien au-delà de la convention-type ne facilitent pas l'évolution des conventions. Ceci laisse parfois le sentiment que la PM fait davantage d'efforts pour intégrer le concept de coproduction que n'en fait la police d'État. Ainsi, les services continuent de travailler dans *l'intuitu personae*, avec toute la précarité des *bonnes pratiques* liée aux mutations. Il y aurait eu de la valeur ajoutée pour les auteurs des rapports à davantage travailler ces aspects.

### Culture et professionnalisation de la PM

#### Une culture propre

« *L'État est intervenu dans plusieurs domaines. Il a contribué à forger une véritable identité professionnelle pour les polices municipales* » (AMBROGGIANI, 2009, p. 14). Cette phrase n'est supportable pour le professionnel que si elle résulte d'une maladresse d'écriture... Lorsqu'il y a dix ans les FCO ont commencé, la PM ne s'identifiait que par comparaison aux polices d'État. Aujourd'hui, elle a effectivement une identité propre, bien qu'encore naissante. Mais la

création de cette identité revient en premier aux agents, qui tous les jours sur le terrain, se forgent une culture professionnelle liée à la résolution des problèmes rencontrés par la population. Les responsables de service qui ne cessent de veiller à ce que la police municipale reste bien une police de proximité, jouent un rôle quotidien essentiel au regard entre autre, de jeunes policiers ayant la fougue de leur âge, d'élus pressés par leur mandat et de policiers d'État absorbés par ailleurs. Les encadrants ont bien conscience que le développement des effectifs et le renouvellement de la pyramide d'âges par le recrutement de jeunes gardiens d'une part, l'intégration d'un nombre croissant de gendarmes en détachement d'autre part, influent fortement sur le profil identitaire de la PM. Le rôle du CNFPT et des formateurs a été essentiel dans la coloration donnée au métier, ces dernières années. Les cadres pédagogiques, en faisant des choix parfois audacieux et à contre-courant des besoins strictement opérationnels ont contribué au développement d'une culture propre. Les intervenants, dont les qualités techniques et pédagogiques se sont considérablement accrues en dix ans, ont contribué tous les jours au renforcement des spécificités culturelles de la PM. Le rôle de l'État en la matière s'en tient strictement à la genèse d'un cadre légal, lequel arrive souvent bien tardivement et laborieusement au regard des besoins exprimés par la profession.

#### Des écoles de sécurité intérieure

Les policiers municipaux rêvent d'écoles de police municipale. Nous considérons que

l'organisation de l'instruction en matière de sécurité intérieure doit être reconsidérée dans sa globalité et que la question de centres de formation spécifiques à la PM en est l'occasion. Nous considérons qu'à la juxtaposition d'écoles de police, de gendarmerie, de pompiers, de douanes (...), il serait économiquement aberrant d'ajouter des écoles de police municipale. Créer des campus régionaux de sécurité intérieure (QUERO, 2007) permettrait de mutualiser les coûts, donc de faire des économies d'échelle substantielles tout en conservant une certaine proximité aux installations. Ceci permettrait à tous les agents de se côtoyer au quotidien, bien que disposant de leurs bâtiments propres. Les aversions corporatistes, source d'inefficacité de la sécurité publique française, s'en trouveraient lissées. Les liaisons universitaires seraient facilitées et le bac pro « prévention sécurité » trouverait dans ces campus une suite logique. Les diplômes supérieurs y seraient proposés par l'éducation nationale, en partenariat avec les directions de formation et le CNFPT, dans un continuum de formation des encadrants, rompant avec la distanciation peu républicaine des écoles nationales tellement supérieures...

#### Perspectives en matière de police territoriale

##### Vers la contractualisation

Le rapport de la DPS pointe deux limites aux PM : d'une part, les agents de PM ne sont que « APJA » et d'autre part, les agents de

PM ne travaillent pas (sauf exception) en 24/24. Le rapport Ambroggiani rapporte également le premier point. Mais de quelle limite parle-t-on ? S'il est vrai que l'APJA ne peut pas mettre en garde à vue, ni prendre de plaintes, pour le reste, les pouvoirs sont assez similaires à ceux d'un APJ. Il y aurait du bon sens à faire fusionner les deux statuts judiciaires, l'État garant des droits fondamentaux se conservant l'exclusivité du statut OPJ. C'est sans doute pourquoi le rapport de la DPS propose que les policiers territoriaux deviennent APJ<sup>13</sup>.

La DPS évoque une autre limite au développement des polices territoriales : le coût de tels services (LE GOFF & DE MAILLARD, 2006).

Tout ceci incite la DPS à proposer, à propos des PM, *« d'inscrire désormais leur développement dans un cadre plus cohérent ; de faire évoluer leurs méthodes de travail, leurs structures et leur territoire d'intervention, pour tendre à l'organisation d'une véritable police territoriale »*. Et les auteurs de soumettre : *« plutôt une amélioration du dispositif existant (...) qu'une extension significative des compétences... »* (DPS, 2009, p. 11).

Pour ce faire, la DPS propose d'une part une évolution de la décentralisation vers une mutualisation PN/GN – PM et d'autre part, une contractualisation à la québécoise des polices territoriales (DUPONT & PEREZ, 2006). Ainsi, le maire pourrait choisir entre

assurer lui-même la proximité policière en développant un service de PT ou louer la prestation au ministère.

Trois limites apparaissent. Primo, le rapport évoque qu'il y aurait clairement de la part de l'État un transfert de charges. Or, non seulement l'État n'a pas un sou à transférer, mais en plus, tout son management du changement en matière de sécurité locale est basé sur la discrétion, afin d'éviter que la question ne soit posée... Sujet d'autant plus sensible que les transferts de compétences interviendraient en pleine crise budgétaire des collectivités. Secundo, La DPS – comme la mission Ambroggiani – tient à une certaine égalité du traitement du territoire en matière de sécurité et voit dans les polices territoriales un risque pour cette égalité. Vaste blague ! Voilà une illustration précise de position doctrinale alors que tout opérationnel sait bien qu'en matière de sécurité locale, mieux vaut avoir un maire-ministre... Tertio, il va falloir développer une pédagogie particulière pour expliquer aux élus locaux que non seulement la sécurité locale leur incombe en intégralité, mais en plus, que s'ils ne veulent pas monter de service de police, il leur faudra verser de l'argent pour que l'État intervienne. Bien sûr, ces dispositions vont dans le bon sens, mais leur mise en œuvre reste encore un peu prématurée au regard du travail déjà réalisé. Tout ceci ne pourra passer que par la concertation et la négociation, débouchant sur des « Assises nationales de la police territoriale ».

[L'agglo. comme territoire de compétence](#)

<sup>13</sup> Il paraît inadapté de confier la prise des plaintes de proximité aux policiers territoriaux, tout le temps que la dématérialisation des plaintes n'est pas en phase de standardisation sur le territoire français.

Le rapport de la DPS est clair quant à la nécessité de concevoir la police territoriale en intercommunalité : « *Le territoire communal, du fait de sa taille, ne permet pas toujours aux services de police municipaux de disposer d'une vision globale en termes de sécurité (...). Les intercommunalités peuvent apparaître, dans ce contexte, comme un échelon pertinent de définition et de mise en œuvre des politiques locales de sécurité.* » (DPS, 2009, p. 18). Les deux rapports rappellent les trois moyens permettant de travailler au-delà des frontières communales (Loi de 1999, EPCI et mutualisation). Cette dernière solution (LPD, art. 4), attachée à un CIPSD, semble aujourd'hui la meilleure issue afin de faire avancer les élus sur le chemin de l'intercommunalité policière.

Rappelons cependant que lorsque l'on parle de police de proximité, on ne parle pas d'un territoire unique mais de trois territoires complémentaires (QUERO, La police territoriale de proximité, 2009). Le macro-territoire est celui de l'agglomération, en ce qu'il fait sens criminologiquement, dans la gestion des flux criminels (un même service doit pouvoir gérer les points de départ, les axes de transit et les zones de chalandise). Ce macro-territoire permet de développer à partir d'un poste central, les stratégies, les unités spéciales (cyno, moto, etc.) et les outils technologiques (CSU). Cet échelon permet également par mutualisation financière de se doter des moyens (OLD avec carto., géolocalisation, etc.) et des personnels (coordonateurs analystes) favorisant l'analyse du besoin local de sécurité et le développement des réponses

stratégiques. Mais rien ne peut se faire sans postes de communaux, implantés sur les méso-territoires. Ce sont ces postes qui garantissent la proximité et une gestion de l'opérationnel adaptée aux besoins. Quitte à créer des postes dans les communes qui n'en sont pas dotées<sup>14</sup>. N'oublions pas que les postes communaux ne s'inscrivent pas dans un organigramme en pyramide, mais bien en râteau, permettant ainsi leur indispensable décentralisation à l'égard du poste intercommunal<sup>15</sup>. L'ilot n'est pas mort ! Il est juste mal appréhendé. Il est essentiel de découper le territoire en ilots et d'obtenir de l'INSEE l'ensemble des informations liées à chaque ilot. C'est au niveau de l'ilot que se traire chirurgicalement les problèmes de proxi-délits et de sentiment d'insécurité. L'ilot n'a de sens que dans une véritable démarche d'analyse du besoin local de sécurité, ce qui impose de continuer à former les policiers aux concepts et aux outils de la police de proximité. Aucun des deux rapports ne développe ces points, sans doute parce que la police de proximité est un métier en soit, et que la France ne fait que de le découvrir.

## Contrôle et facilitation

### Le contrôle des PM

Dire qu'en la matière, la Commission Consultative des Polices Municipales ne sert pas à grand-chose est un euphémisme.

<sup>14</sup> Ils peuvent même être ambulants dans les toutes petites communes ou les très gros quartiers, ce qui permet de mieux gérer les coûts fixes.

<sup>15</sup> Voir sur ce point, le travail de Dominique GUILLoux, Directeur de PM de la Communauté d'Agglo. de la Vallée de Montmorency (CAVAM, 95).

N'est-il pas temps de doter à la France d'une agence qui regrouperait le travail de la CNDS, de l'IGPN et autres commissions ou services d'inspection ( CSA, CNIL, COB, etc.). Ainsi, l'État montrerait une transparence toute démocratique en matière de fonctionnement policier, qui ne serait pas sans effets positifs sur les comportements et les pratiques professionnelles. Nul doute qu'un tel organe autonome renforcerait la légitimité du policier dans l'opinion de la population. Cette « Commission Nationale d'Inspection de la Sécurité Intérieure » traiterait de l'ensemble des métiers et organisations de la sécurité intérieure, publics et privés.

#### Le coordonnateur des polices territoriales

La création d'un coordinateur et d'une équipe de travail est indispensable. La richesse des polices de proximité réside dans leur capacité à s'adapter aux besoins et difficultés rencontrés par la population. Les circuits courts de décision propres aux organisations décentralisées permettent expérimentation et innovation. Sans mutualisation, chaque organisation policière est condamnée à toujours réinventer les mêmes recettes de résolution des problèmes. Il s'agit donc de créer un coordonnateur dont l'une des fonctions essentielles serait la cueillette des bonnes pratiques, le formatage de ces pratiques en outils et la diffusion de ces outils issus de la pratique policière (Tel le *COPS* américain ou le travail réalisé par le *Home Office* britannique).

L'État contrôlant peut avoir la tentation de placer à ce poste un personnel à la culture

très centralisatrice, dans le profil « préfet », soit parce qu'il n'imagine même pas que d'autres solutions puissent exister, soit parce qu'il peut chercher à développer une forme de contrôle de la police territoriale. Il y a là un risque, non pas en matière de préservation des espaces des uns ou des autres... mais bien d'un point de vue méthodologique ! Rappelons qu'aucune démarche de type top-down ne fonctionne en matière de police de proximité. Les leçons de l'échec de la *pol. prox.* ont-elles été assimilées ? Il y a nécessité d'un coordinateur en matière de police territoriale, mais il est essentiel qu'afin de respecter la démarche *bottom-up* propre aux polices de proximité, cette entité soit rattachée à une organisation type INHES. Dans la perspective du projet du président de la République en matière de recherche en sécurité globale, un tel coordinateur aurait toute sa place dans la future organisation (BAUER, 2008). La fonction pourrait alors être gérée de manière autonome du pouvoir central, en partenariat avec le ministère et le CNFPT. Mais l'État aura-t-il assez de sérénité et de tempérament pour aller jusque là ?

#### Conclusion : De la coexistence des deux rapports

En conclusion... Nul doute que le rapport de la DPS est autrement plus pertinent dans son contenu que celui de la mission Ambroggianni. Mais alors, pourquoi cette commande redondante ? Quel est le coût public de cette double production ? Quelle est la finalité de ces travaux ? Comment combler les

manquements relatifs à ces deux études et évoqués ci-dessus ?

La cour des comptes fait le tour des budgets de police municipale en vertu semble-t-il d'une commande non écrite du ministère de l'intérieur. Tous ces mouvements doivent-ils déboucher sur un volet sécurité locale dans la prochaine LOPPSI<sup>16</sup> comme l'a annoncé début juin 2009, Michèle Alliot-Marie ?

Quant à la méthode, comment se fait-il que sur un sujet si essentiel, le management public laisse penser que l'État agit seul et dirige la réorganisation de la sécurité locale en son seul nom. Pourquoi les professionnels, les partenaires et la population ne peuvent-ils pas participer à ce qui devrait être une coproduction (QUERO, 2009)? D'un point de vue de la vie démocratique du pays, où en est-on de la gouvernance en matière de sécurité (DUPONT, 2007)?

**Yann-Cédric QUERO,**

Criminologue,  
yc.quero@hotmail.com

**Alain TORTAY,**

Chef de service de PM  
alain.tortay@wanadoo.fr

## Bibliographie

AMBROGGIANI, J. (2009). Paris.

BAUER, A.(2008). *Décélérer-étudier-former: une voie nouvelle pour la recherche stratégique*. Cahiers de la Sécurité, supplément n°4. Saint-Denis-La-Plaine: INHES.

BELLET, J.-B. (2006). *Etude sur les pratiques, le potentiel de développement, la professionnalisation des polices municipales en zone gendarmerie nationale*. Centre de prospective de la gendarmerie nationale.

BRODEUR, J.-P. (2003b). *Les visages de la police. Pratiques et perceptions*. Montréal: Les presses de l'Université de Montréal, Paramètres.

COLOMBIE, S. (2009). *Prévention de la délinquance : guide du coordonnateur*. Voiron, France: Territorial éditions - Dossier d'experts.

DENION, F. (2006). *Police municipale : missions et moyens*. Voiron, France: Editions Territoriales - Dossier d'experts.

DIEU, F. (1999). *Politiques publiques de sécurité*. Paris: L'Harmatan.

DPS. (2009). *"Police municipales (les 2 au pluriel ou les 2 au singulier) et sécurité intérieure". Bilan et perspectives, 10 ans après la loi de 1999*. Délégation à la Prospective et à la Stratégie. Paris: Ministère de l'Intérieur.

DUPONT, B. (2007). La gouvernance et la sécurité. Dans M. CUSSON, B. DUPONT, & F. LEMIEUX, *Traité de sécurité intérieure* (pp. 67-80). Montréal: HMH, Cahiers du Québec, Collection droit et criminologie.

DUPONT, B. (2004). La technicisation du travail policier : ambivalences et contradictions internes. *Criminologie*, 37 (1), pp. 107 - 126.

DUPONT, B. (2007). Police communautaire et de résolution de problèmes. Dans M. CUSSON, B. DUPONT, & F. LEMIEUX,

<sup>16</sup> Loi de programmation pour le bout de mandat qui reste...

- Traité de sécurité intérieure* (pp. 98-114). Montréal: HMH, Cahiers du Québec, collection droit et criminologie.
- DUPONT, B., & PEREZ, E. (2006). *Les polices au Québec*. Paris: Presses Universitaires de France, "Que sais-je".
- DUPONT, B., & PEREZ, E. (2006). *Les polices au Québec* (Vol. n°3768). Paris: PUF, Que sais-je ?
- LE GOFF, T. (2004). Réformer la sécurité par la coproduction : action ou rhétorique ? Dans S. ROCHE, *Réformer la police et la sécurité. Les nouvelles tendances en Europe et aux États-Unis* (pp. 81-104). Paris: Odile Jacob.
- LE GOFF, T., & DE MAILLARD, J. (2006, Octobre). Le financement de la sécurité dans les villes. *Revue d'économie financière*, p. 16.
- MALOCHET, V. (2007). *Les policiers municipaux*. Paris: Presses Universitaires de France - Le Monde, Partage du savoir.
- MONJARDET, D. (1996). *Ce que fait la police. Sociologie de la force publique*. Paris: Editions la Découverte.
- MOUHANNA, C. (2007). Négocier ou sanctionner : le travail policier au quotidien. Dans M. CUSSON, B. DUPONT, & F. LEMIEUX, *Traité de sécurité intérieure* (pp. 140 - 151). Montréal: HMH, Cahiers du Québec - Collection droit et criminologie.
- QUERO, Y.-C. (2009). Ambroggiani, un rapport pour rien ? *ONPMINFO* (10), 2.
- QUERO, Y.-C. (2007, Novembre). Ecoles de police municipale, écoles de sécurité intérieure : entre utopisme et réalité. *ONPM-Info* (5), pp. 31-34.
- QUERO, Y.-C. (2009, Avril-Juin). La police territoriale de proximité. (INHES, Éd.) *Cahiers de la sécurité - Les nouveaux territoires de la sécurité* (8), pp. 86-95.
- ROCHE, S. (2005). *Police de proximité. Nos politiques de sécurité*. Paris: Editions du Seuil.

Par Annick DROAL

**Onpminfo (Yann-Cédric QUERO) :** Dès votre arrivée au siège du CNFPT, vous avez cherché à évaluer les besoins des PM en matière formation, afin de faire avancer la question de la formation en PM. Aujourd'hui où en êtes-vous ?

**AD :** Les besoins de formation sont ouverts par les FIA et les FCO auxquelles les PM sont soumis. Mais il reste pour autant la question de certaines spécialités, qui ne sont pas obligatoires dans le cadre du cursus de formation obligatoire et que le CNFPT ne traitait pas jusqu'alors. Il s'agit par exemple des formations des unités motorisées et des brigades équestres.

**YCQ :** Qu'envisagez-vous dans le cadre de ces deux besoins spécifiques ?

**AD :** Pour répondre aux attentes des services, le CNFPT va employer l'expertise qu'il a acquise lors du montage du dossier armement, ainsi que la mobilisation de ses partenariats pour mettre en œuvre des formations innovantes. L'établissement s'est naturellement tourné vers ses deux partenaires naturels en matière de police, que sont la PN et la GN, afin d'envisager le montage de formations au profit des polices municipales.

**YCQ:** En matière d'unités motorisées, où en êtes-vous ?

**AD :** Nos rencontres de travail ont permis de définir une offre de formation à destination

des PM. Cette offre de formation a été conçue par un groupe de travail composé des responsables de formations PN, GN et d'agents de PM de terrain. Des rencontres ont eu lieu dans les structures mêmes de formation : l'école de Sens pour la police nationale et celle de Fontainebleau pour la gendarmerie nationale. Les référentiels de formation ont été établis et les conditions d'accueil ainsi que la logistique pédagogique sont prêtes. Il reste l'étape du passage devant le conseil d'administration du CNFPT pour que celui-ci décide de la mise en œuvre de ces formations. Un premier groupe de policiers municipaux pourrait être accueilli avant la fin de l'année 2009...

**YCQ :** Quels sont les contenus de la formation moto ?

**AD :** L'objectif général de la formation est de permettre à des agents de PM d'exercer des missions et des activités de motocyclistes en toute sécurité dans la cadre des pouvoirs de police du maire.

La formation s'étale sur 10 jours et comporte trois objectifs de formation :

- Maîtrise de la moto aux différentes allures et en s'adaptant aux circonstances,
- Adaptation des techniques de pilotage à ces activités professionnelles, en respectant les règles de sécurité en matière de circulation routière,
- Adoption d'une attitude et de comportements professionnels conformes à la

spécialité, en conformité aux aspects techniques, juridiques et comportementaux liés à la pratique

A l'issue de la formation, l'agent doit pouvoir :

- effectuer une patrouille en toute sécurité en équipe,
- assurer une bonne fluidité du trafic,
- intervenir rapidement à l'occasion de la commission d'une infraction,
- participer à un contrôle,
- assister une équipe de constat d'accident,
- mettre en place des contrôles spécialisés.

Les formations sont assurées par les formateurs moto de la PN et de la GN.

A ce jour, ces formations n'ont pas de valeurs certificatives. Seule une attestation de suivi de stage sera fournie par le CNFPT. Mais le CNFPT et le Ministère de l'Intérieur ambitionnent à terme de pouvoir inscrire ces formations au RNCP (Répertoire National de Certification Professionnelle) afin que ces compétences professionnelles puissent être validées et reconnues au delà de la seule administration territoriale...

**YCQ : Comment s'organise la logistique ?**

**AD :** Les écoles fournissent motos et équipements. Il s'agit de motos trial et enduro, ainsi que de routières. L'hébergement se fait à l'école ainsi que la prise de tous les repas. En revanche, le déplacement entre le domicile de l'agent et

l'école n'est pas pris en charge par le CNFPT.

**YCQ : Qui va pouvoir accéder à cette formation ?**

**AD :** Trois conditions sont requises :

- appartenir à une unité motocycliste PM,
- détenir le permis A sans restriction,
- détenir un certificat médical autorisant la pratique régulière de la moto.

Les différentes délégations aviseront les services de PM des conditions d'accès, mais le siège du CNFPT reste à la disposition des PM pour toute information complémentaire. Le nombre de sessions ouvertes sera déterminé en fonction des demandes, donc que les services n'hésitent pas à se faire connaître auprès de l'équipe, à partir de la mi-octobre : [Sophie.hesbois@cnfpt.fr](mailto:Sophie.hesbois@cnfpt.fr)

**YCQ: Qui paie la formation et combien coûte-t-elle ?**

**AD :** Cette formation est effectivement payante ! Le tarif est encore à l'étude, mais ce devrait être compris entre 100 et 150€ / jour, hébergement compris, en école PN/GN.

**YCQ : Et concernant les formations équestres, où en êtes-vous ?**

**AD :** Au même point que pour les formations moto... Celles-ci seront dispensées par la Garde Républicaine à Saint-Germain en Laye.

Les sessions sont ouvertes aux membres des équipes équestres PM, titulaires du galop

6 et justifiant d'un certificat médical afférant à la pratique de l'équitation.

Les formations se déroulent de la même manière que les formations motos, au même coût...

Des cours d'hypologie et de soins aux chevaux sont ajoutés au programme pratique. Dans l'immédiat les stagiaires travailleront avec les chevaux de la Garde, mais le dispositif pourrait évoluer, permettant à terme aux services qui le souhaitent de venir avec leurs montures.

Que les services prennent contact avec nous.

**YCQ :** Et en matière cynophile, existe-t-il un projet ?

**AD :** En effet, on ouvre un groupe de travail avant la fin de l'année 2009, en suivant la même méthodologie de travail que pour les deux autres formations. Mais le sujet est plus complexe.

Il n'existe à ce jour aucun texte réglementaire qui définisse le cadre d'emploi d'un chien en

police municipale. Et il n'y a pas de transposition possible entre ce que fait un chien de douanier, ou un chien « explo » ou de secouriste, etc. et ce que fait un chien de PM sur la voie publique. Préalablement au montage d'une formation, les policiers municipaux avec le CNFPT et le Ministère de l'Intérieur doivent définir le cadre d'emploi du chien en PM. Il y a donc un gros travail de réflexion et d'écriture avant l'élaboration du projet en tant que tel.

**YCQ :** L'Onpm info vous remercie une fois encore de votre accueil et pour ces informations qui intéresseront beaucoup de nos lecteurs... Il n'est pas impossible qu'avec la formation moto et la formation équestre, vous soyez rapidement victime de votre succès...

**AD :** Nous l'espérons, ces sessions ont été créées pour répondre aux attentes des policiers...

### [Interview de Michel AJAVON par Steve RICHARD](#)

---

**S.R. :** [Retraçons, si tu le veux bien, ton parcours.](#)

**M.A. :** Après avoir commencé ma carrière comme simple gardien et gravi tous les échelons, je suis maintenant Chef de service de police municipale à la ville d'Epina-sur-Seine. Je suis par ailleurs titulaire d'une maîtrise de droit et d'un diplôme universitaire de 3ème cycle intitulé « Politique locale de sécurité ». Enfin, je suis le créateur d'un progiciel qui facilite la vie de nombreux

policiers municipaux depuis quelques années.

[Peux-tu m'expliquer, d'où t'est venue l'idée de la création de ce logiciel ?](#)

A l'époque, il n'existait quasiment pas d'outil informatique pour les polices municipales. Le seul progiciel sur le marché était très cher, pas adapté et plein de bugs. Sachant faire de la programmation, je me suis lancé dans la création d'un logiciel, d'abord pour mon service, puis pour le diffuser à l'ensemble des

polices municipales. Pour ce faire, je me suis mis à la place des agents sur le terrain et ensuite dans la peau des responsables. J'ai recensé leurs besoins que j'ai retranscrits sous forme d'un logiciel, Logipol, nom que je lui donné à sa création.

Au départ, j'étais tout seul, pour la diffusion par les éditions « La Baule ». J'y ai associé un collègue gendarme. Nous l'avons développé sans souci du temps passé. Ensuite une société m'a contacté pour me proposer sa collaboration, que nous avons acceptée. Cela nous a permis d'améliorer le logiciel. Nous écrivons et intervenons en tant que professionnels et la société SSII le transcrit très bien (ce sont des professionnels en informatique).

[Comment est ce que tu travailles au quotidien ?](#)

Je raisonne toujours en lieu et place des agents. La force de Logipol est que nous écoutons et acceptons dans la limite du possible les demandes des polices municipales, et l'adaptions en fonction.

[Au niveau informatique, sur quels supports as-tu commencé ?](#)

Sur la base informatique, j'ai appris sur le tas. Je me suis formé. C'est ma passion. La première était une base « accès ». J'ai travaillé plus d'un an dessus. Je la testais dans mon service.

Aujourd'hui, pour la diffusion à toutes les polices municipales, je me suis entouré d'une gendarme OPJ. Nous sommes passés en base « visual basic » et maintenant avec sa collaboration, nous avons amélioré la base « accès ».

Je ne fais pas de déplacement. J'écris et la société fait la transcription sur la partie informatique. J'y passe beaucoup temps de façon ponctuelle.

[Comment as-tu vu évoluer les besoins de la profession ?](#)

Les besoins de l'époque concernaient les mains-courantes et les procédures, puis, petit à petit, l'informatisation de toute la gestion de la PM (otv, chiens dangereux, planning, bs et cr d'activités).

Il existe environ 1 000 logiciels sur le marché, qui ciblent en premier lieu les petits postes, jusqu'aux services importants.

Une version embarquée permet de gagner du temps dans les saisies. Les données sont synchronisées sur le serveur. C'est très positif sur le peu de P.M. qui l'utilisent, notamment pour les services avec de forts effectifs.

L'avantage du logiciel est qu'il est très interactif. Les utilisateurs sont écoutés et nous apportons les modifications nécessaires. Le logiciel peut aussi être adapté selon les besoins du client.

Demain ce sera un logiciel toujours aussi simple d'utilisation, qui apportera au quotidien un plus aux PM. Une cartographie est intégrée. Le logiciel est à ce jour tellement complet qu'il est difficile d'utiliser toutes ses capacités. Mon souci est de continuer à professionnaliser la PM sur tous les plans. L'avantage réside dans le fait que je connais la profession et les besoins des collègues.

On évalue les possibilités d'adaptation des nouvelles technologies. L'objectif est de créer une uniformisation des procédures et de certains fonctionnements dans la profession au travers de Logipol.

S.R. : Nous remercions Michel pour son investissement au quotidien. Et, si vous avez des remarques ou des besoins, n'hésitez pas, tapez... [michelajavon@hotmail.com](mailto:michelajavon@hotmail.com)

## UN BREVET MOTOCYCLISTE DE POLICE MUNICIPALE ?

Par Ivan BROCQUEVIELLE

Le métier de motard de police est un métier qui inclut deux capacités : celle d'être un agent de police et celle d'être un motard hors pair. C'est pour cela que la formation des motocyclistes en police municipale n'est plus un besoin mais une nécessité. Tout motard professionnel prend un jour conscience, dans le cadre de ses missions de police journalière, qu'il a besoin d'améliorer sa technique et sa maîtrise de la moto. Cela intervient malheureusement, souvent après une chute.

Devenir motard de police ne s'improvise pas. Ceci nécessite des capacités physiques bien fondées et une maîtrise technique très différente de celle que l'on apprend lors du permis civil. Les motivations individuelles à être formé sont diverses mais convergent finalement autour de ce besoin de mieux connaître et maîtriser sa moto. Une formation spécialisée qui permettrait au motard de police municipale de

perfectionner son approche de toutes les missions de police journalière et acquérir une véritable culture en matière de sécurité routière.

Les notions de perfectionnement et de sécurité sont essentielles, cela passe indéniablement par la participation à des stages de pilotage adaptés à la pratique de notre emploi, et dispensés par des moniteurs ayant une grande connaissance de nos problèmes professionnels. C'est pourquoi, avec le développement de notre spécialisation il est nécessaire que le CNFPT mette en place une formation professionnelle, en partenariat avec les écoles motocyclistes mondialement connues et reconnues que sont Fontainebleau et Sens.

### **Sécurité**

Le programme doit comprendre la connaissance de la moto et de ses capacités, la prise de conscience des dangers de la route, les capacités physiques et

morales du conducteur. Les formations doivent insister sur la sécurité, la discipline, la présentation de situations vécues tous les jours, la nécessité d'être en bonne forme, *etc.*

### Maîtrise du véhicule

Mais la formation doit également prendre en compte divers éléments de maîtrise tels que : la maniabilité, le freinage, le contre-braquage, les virages, les obstacles et les gestes techniques d'intervention. Un bon motard doit savoir faire la différence pour prendre un rond-point, entre ce que prescrit le code de la route et une pratique permettant d'assurer la sécurité (*éviter la partie droite de la chaussée à cause des hydrocarbures, les zones d'ombre*), il doit savoir gérer les éléments météo, comme le verglas d'été (*corps gras après la pluie*), *etc.*

Les exercices de maniabilité à pied et à vitesse lente ont pour but d'effectuer des gestes permettant au cyclomotoriste de faire corps avec son outil de travail, exemple : conduite de la moto avec une seule main, puis en amazone, puis à genou sur la selle, puis un pied sur la selle et l'autre à l'horizontale en effectuant des parcours plus ou moins simple... Un atelier enduro est également très souhaitable afin de travailler la position de conduite, des ateliers de glisse, franchissement d'obstacle et transfert des masses sont également à mettre en place. Le point le plus important reste à mon sens le freinage d'urgence. Il est important de savoir dissocier les différents freins – arrière et

avant - pour acquérir leur maîtrise, notamment en cas de blocage. Le contre-braquage est un geste efficace, simple et instinctif : on pousse sur le guidon du côté où l'on veut aller. La roue s'incline dans l'autre sens, entraîne un déséquilibre qui fait tourner la moto dans la direction où l'on veut aller. La moto se relève alors naturellement sous l'effet gyroscopique. Tout se passe avec les mains. Ce geste est essentiel dans les manœuvres d'évitement. L'évitement en ligne droite est facilement accessible, il devient beaucoup plus difficile en courbe surtout lorsqu'un véhicule vient en contresens. Cela se finit souvent par un accident qui pourrait être évité par la mise en place de techniques simples et de sang froid.

### Équipement

Une solide information doit être dispensée en matière d'équipement : choix de la moto, bottes montant au-dessus de la cheville avec protection malléole, tenue de travail adaptée avec protections des genoux, des coudes, des épaules et de la colonne dorsale, casque en bon état, *etc.*

### Technique

Vérification technique de sa machine, pression des pneus, tension de la chaîne, vérification des freins, des bases qui sont trop souvent oubliées... Le motard est responsable de sa machine. L'important, reste de savoir où on en est avec sa moto et d'être conscient de ses capacités.

La patrouille nécessite d'analyser l'environnement en permanence. Il faut être un radar de haute technologie pour tout voir et traiter toutes les informations : danger de la circulation, travail de surveillance générale, etc. La mise en place d'un **brevet Motocycliste de Police Municipale** avec recyclage tous les deux ans suivi d'un examen permettra aux fonctionnaires

d'acquérir une plus grande expérience. Cet entraînement permettra de gérer des situations qui ne seront plus jamais surprenantes : un gage de sécurité indéniable sur la route, source de danger pour notre profession.


**Ivan BROCQUEVIELLE**

Chef de brigade motocycliste

[brocqi@hotmail.fr](mailto:brocqi@hotmail.fr)

## Actualités

L'Onpm a participé à l'élaboration d'un film métier pour la mallette pédagogique d'intervention en milieu scolaire des éditions La Baule. Excellent support pour montrer ce qu'est le métier de policier municipal aux différents partenaires.




**Ce DVD contient :**

- Un film : Police Municipale version scolaire (5 minutes env.)
- Un film : Police Municipale version métier (12 minutes env.)
- Des clips cinéma "Sécurité Routière" (7 minutes env.)
- Des témoignages de jeunes victimes de la route (10 minutes env.)

## SECURITE ROUTIERE ET POLICE MUNICIPALE






Avec l'aimable participation de  
l'Observatoire National des Polices Municipales


© Copyright 2009 - Amécin Cinéma Entreprise / Editions La Baule - Tous droits réservés - Toute reproduction interdite - Ref.M.E.S.

SECURITE ROUTIERE ET POLICE MUNICIPALE








EDITIONS LA BAULE / BP 50099 / 85109 Les Sables d'Olonne Cedex  
N° Indigo 0 825 00 85 00 Tél. 02 51 21 90 20 / Fax 02 51 21 90 25  
www.editionsla.baule.fr




Amécin Cinéma Production  
36 rue Hoche  
85000 La Roche-sur-Yon  
tél 02.51.07.83.03  
fax 02.51.07.09.99  
www.amecin-cinema.com




Dolby® est une marque de Dolby Laboratories Corporation  
Copyright 2009 Amécin Cinéma Entreprise - Dépôt légal 2009



COLLECTION  
POLICE MUNICIPALE



## ONPM enquête

Vous êtes nombreux à être intervenu pour commenter les propositions faites sur la loi de programmation et de performance pour la sécurité intérieure II. Très prochainement nous vous proposerons un numéro spécial recueillant vos commentaires et le détail des travaux de l'ONPM, nous vous invitons à vous rendre sur notre blog: [www.onpm.org](http://www.onpm.org) ou sur notre mail: [onpm@onpm.org](mailto:onpm@onpm.org).

## L'OBSERVATOIRE NATIONAL DES POLICES MUNICIPALES

L'**Onpm** est une association loi 1901. L'objectif de l'ONPM est de collecter, mutualiser et analyser l'information se rapportant aux polices municipales, leur métier et leur environnement. L'**Onpm** regroupe les compétences par delà les statuts, de policiers municipaux de toutes catégories, de consultants confirmés et de tous partenaires professionnellement au contact des polices municipales .

### **Composition du bureau de l'Onpm :**

S. RICHARD, Président  
YC. QUERO, Vice-président  
C.BRONGNIART, Secrétaire  
P. JOHANNES, Secrétaire adjoint  
E. PELTIER, Secrétaire adjoint  
N. DATCHY, Trésorier  
T. SURVILLE , Trésorier adjoint  
P. LABOUREY, Trésorier adjoint  
N. CHAMBRON, Chargée de l'Édition  
P. ANGOSTO, Chargé des moyens de communication

### **Comité de rédaction de l'Onpm info :**

C.BRONGNIART  
N. CHAMBRON  
F. DENION  
P. JOHANNES  
YC. QUERO  
S. RICHARD

### **Pour joindre l'Onpm :**

**Siège** : Université Paris-Descartes – Centre de formation continue  
45, Rue des Saints-pères – 75270 PARIS cedex 06

**Blog** : <http://www.onpm.org>

**Contact** : [onpm@onpm.org](mailto:onpm@onpm.org)