



Sécurité et prévention de la délinquance / D. Mottier, L. Ledemay

Compte-rendu groupe de travail « Police Municipale et Gardes Champêtres »

Jeudi 16 Février 2023

Le groupe de travail (GT) Police Municipale (PM) et Gardes Champêtres (GC) s'est réuni jeudi 16 Février 2023, en présence de Madame Murielle Fabre, maire de Lampertheim (67), secrétaire générale à l'AMF et Monsieur Joseph Segura, maire de Saint-Laurent-du-Var (06), secrétaire général adjoint à l'AMF.

Ce GT s'inscrit dans le prolongement des travaux de la commission sécurité et traite spécifiquement de la filière police municipale et garde champêtre dont l'emploi est devenu déterminant pour les maires.

SYNTHESE GENERALE

- La filière des PM et des GC est en **tension continue** du fait :
 - D'un défaut d'attractivité liée à des conditions statutaires et de perspectives de carrières limitées par le cadre d'emploi ;
 - D'une augmentation significative des demandes de formation accroissant les délais de formation (réussite au concours et présence dans l'emploi) importants ;
 - D'une concurrence territoriale exacerbée.
- Les gardes champêtres territoriaux qui constituent un cadre d'emplois de police municipale de catégorie C retiennent l'attention particulière de l'AMF :
 - Compte-tenu de leurs prérogatives étendues, technicité du métier en matière de police de l'environnement en particulier, ils ne peuvent être complètement assimilables aux PM ;
 - Leurs effectifs ne leur donnent pas une visibilité et une représentativité suffisante pour capter l'attention des pouvoirs publics ;
 - Leur utilité, en particulier sur la délinquance environnementale, est indéniable au moments où les collectivités sont parties prenantes de la transition écologique nationale.
- Les maires soulignent unanimement la nécessité de donner plus de lisibilité à l'action respectives des forces de sécurité par l'établissement d'une coordination plus fine à l'échelon local. Cette coordination doit être entendue au niveau intercommunal comme interservices.
L'exemple de la ville de Nice et de Bordeaux a permis d'entrouvrir des solutions pragmatiques à l'échelle d'une métropole. Elles seront approfondies dans le cadre d'un GT spécifique.

Propos liminaires

Rappel des objectifs du groupe de travail, à savoir la recherche de solutions concrètes et de pistes d'amélioration sur tous les sujets de prévention et lutte contre la délinquance, en zones urbaines, péri-urbaines ou rurales. Dans le cadre de leurs pouvoirs de police, les maires déploient divers dispositifs

mais la Police Municipale et les gardes champêtres restent en pointe sur ces problématiques, dépositaires exclusifs du pouvoir de police du maire, en matière de sécurité, prévention de la délinquance et lutte contre les atteintes à l'environnement.

Intervention de Murielle FABRE, secrétaire générale de l'AMF et co-présidente de la commission « fonction publique territoriale ».

Concernant la Police Municipale, il est rappelé que cette filière fait partie des métiers en tension, tant de recrutement et de formation que d'attractivité. Rappel également des liens indispensables avec les forces de sécurité intérieure, établis à l'occasion de dispositifs contractuels (conventions de coordination, contrats de sécurité intégrée), cette coordination soulevant parfois des difficultés.

Dans ce contexte l'AMF se doit d'être force de proposition afin de fixer des orientations et accompagner les maires dans leur lutte contre les incivilités et les phénomènes de violences, qui sont en constante augmentation ces dernières années.

Tour de table introductif

Les participants ont été invités à se présenter et indiquer les points sur lesquels ils souhaiteraient plus particulièrement travailler.

- **M. CHIEZE Jean-Albert directeur de Cabinet du Maire de St RAPHAEL**

Rappel de l'importance du rôle des gardes champêtres dont les prérogatives, notamment en matière de police de l'environnement, vont parfois au-delà de celles des policiers municipaux. La filière souffre du manque de concours disponibles et de places en formation.

- **Mme GUILLEUX Adeline, adjoint au maire à la sécurité pour la Ville de PLAISIR 78**

Même constat, la Ville emploie des policiers municipaux et des gardes champêtres, 1/3 des gardes champêtres n'ont pu accéder à leur dotation d'armement, en raison du manque de places disponibles pour la formation. Constat partagé du fait que les problématiques évoquées sont répercutées de manière quasiment identiques sur l'ensemble des collectivités.

- **Mme MÉNARD Emmanuelle, maire de BRESSUIRES 79**

Commune dotée d'une Police Municipale mais en attente de solutions complémentaires pour les problèmes évoqués.

- **M. LEYENBERGER Stéphane, maire de SAVERNE 67**

Problématique criante du recrutement et des difficultés liées au temps de formation pour intégrer certains profils issus des forces de sécurité intérieure. Ces derniers sont déjà largement préparés et formés et forment un vivier très précieux, notamment les forces de gendarmerie. Volonté de travailler sur l'idée d'une simplification de la formation pour accélérer l'intégration aux équipes.

- **M.ROCHON Stéphane, directeur général adjoint de la Ville de Biarritz 64**

Ville dotée d'une police municipale et d'une police de l'environnement, intérêt marqué pour l'ensembles des sujets portés par le groupe de travail.

- **M. SEGURA Joseph, maire de Saint-Laurent-du-Var (06), secrétaire général adjoint à l'AMF**

Ancien membre de la Police Nationale, maire à la tête d'une Police Municipale de 60 policiers municipaux, très bonne relation avec les forces de sécurité intérieure locale.

- **M. GUALLAR Jean-Michel, adjoint au maire à la sécurité de Montélimar 26**

Même constat que précédemment concernant le temps de formation imposé aux policiers ou gendarmes pour intégrer la filière P.M.

Difficultés signalées également concernant l'éloignement de la Ville de VALENCE, qui fournit les effectifs d'intervention pour la Police Nationale sur Montélimar, avec de décalages importants de temporalité, imposant souvent aux policiers municipaux locaux d'intervenir au-delà de leur cadre de missions.

- **M. TULLIER Michel, adjoint à la sécurité, représentant le maire d'Ollioules 83**

Reprise de l'ensemble des préoccupations évoquées précédemment et intérêt pour l'ensemble des questions portés par ce groupe de travail.

- **Mme SIMON GLORY Evelynne, maire de Plesder 35, vice-présidente du centre de gestion du CNFPT 35**

Idée de travailler sur la mutualisation des services de polices municipales et gardes champêtres, comme c'est déjà le cas sur certains secteurs.

- **Mme GAUTHIER PACOUD Sandrine, Présidente de l'association des maires du Jura 39**

Intéressée par toutes informations au profit des adhérents de l'association, souhaitant mettre en place une police municipale. Au sein du département se trouve un réseau intercommunal regroupant 92 communes qui a mis en place une police municipale intercommunale.

- **Mme KOENDERS Nathalie, élue 1^{ère} adjointe à la Ville de DIJON 21**

Ex co-présidente de la commission sécurité à l'AMF, membre de « France urbaine », responsable d'un groupe de travail sur les polices municipales sur le point de produire un document rassemblant des pistes de réflexions sur le sujet. Intéressée par le sujet de la police municipale.

- **M. Jack NOEL, adjoint à la tranquillité Ville de JOSSELIN 56**

Présence de 2 policiers municipaux et création d'une police municipale inter-communale. Intéressé par l'ensemble des thématiques et plus particulièrement concernant les gardes-champêtres avec la question de l'armement obligatoire, qui pourrait contrarier le positionnement de l'équipe municipale à ce sujet.

Problématique également soulevée du temps d'intervention des F.S.I pour se rendre sur place lors de demandes d'interventions. Il a été signalé un grand décalage de temporalité entre la demande et l'intervention, ce sujet suscite de fortes interrogations au sein de la population.

- **Mme Manuella GROSSI, représentant la directrice générale adjointe à la sécurité pour la Ville de NICE 06**

Intéressée par l'ensemble des thématiques

- **Philippe CAUZARD Maire du MIROIR 71**

Ancien Officier de police la nationale, spécialisé en renseignement intérieur, formateur à l'école nationale supérieurs des officiers. Maire d'une commune de petite taille, étroitement liée aux questions de ruralité.

Invités pour interventions thématiques :

M. SMIHI Amine adjoint au maire de Bordeaux, avec pour délégation tranquillité, la sécurité, la prévention de la délinquance et la tenue de l'espace public.

M. Christian COMIN garde champêtre chef principal sur la commune d'Etaules 17.

(17 ans d'exercice et Président de la fédération nationale des gardes champêtres)

M. Laurent TRIJOULET directeur de Cabinet du Président du CNFPT, associé à M. William WEISS directeur des formations prévention et sécurité au CNFPT.

Présentation du métier de garde champêtre et de ses problématiques par M. COMIN :

Le garde champêtre est un fonctionnaire de police à part entière, historiquement un des plus anciens, il a en charge la police rurale, au côté des gendarmes, mais cette filière est tombée en désuétude et a été progressivement écartée par les pouvoirs publics au profit des polices municipales. Cependant le garde-champêtre dispose, en plus de l'ensemble des prérogatives d'un policier municipal, de compétences spécifiques, délaissées par les polices municipales, à savoir la préservation du cadre de vie à travers la question de la salubrité publique liée à la police de l'environnement. Le rôle du garde champêtre est inclus dans le code de la sécurité intérieure et est compétent dans près de 150 domaines d'action et de compétences, dont certains sont méconnus (ex : police de la route et police funéraire en milieu rural). Il dispose de pouvoir en matière de police de l'environnement équivalent à ceux d'un inspecteur de l'O.F. B (office français de la biodiversité), notamment avec des pouvoirs de prélèvement et d'investigation en matière de police de l'eau.

Dans ce contexte de nombreuses communes ont pris conscience de l'importante de son rôle et ont recruté des gardes champêtres, y compris en milieu, urbain afin de répondre à ces problématiques spécifiques. Ce phénomène ne concerne pas que des Villes de petites tailles, de plus en plus de grosses agglomérations franchissent le pas, avec l'exemple de la ROCHELLE (+ 70.000 habitants) et 4 gardes champêtres présents aux côtés des policiers municipaux.

Problématiques identifiées :

- Plus de concours organisés, a priori certaines demandes des élus ne seraient pas remontées aux centres de gestion du CNFPT.

- La question de la formation reste très problématique, certains décrets devraient être modifiés, le temps de formation de 4 mois est insuffisant, eu égard au niveau de technicité attendu. Contrairement à la police municipale, il n'existe pas pour cette filière d'obligation à la formation continue.
- Attractivité insuffisante, malgré l'intérêt marqué pour les jeunes de cette filière, statut et déroulement de carrière, ne sont pas à la hauteur des compétences et prérogatives (filière catégorie C). Il n'existe que 2 grades : garde champêtre et garde champêtre principal bien que le niveau équivaut largement à celui de rédacteur (catégorie B). A ce titre les agents de l'OFB ont été reclassés en catégorie B.
La D.G.C.L répond à cette question, en indiquant que le souhait d'avancement, au-delà du grade de garde champêtre principal, pourrait être exaucé en changeant de filière et en intégrant la police municipale. Cette réponse n'est pas acceptable et ne correspond pas à l'engagement et aux attentes des agents, qui souhaitent poursuivre leur métier au sein de la filière des gardes champêtres, en gardant cette spécificité environnementale, sans avoir à changer de cadre d'emploi.

- **Intervention de Mme FABRE, Secrétaire Générale de l'AMF**

L'AMF reste attentive au maintien de cette filière en soutenant activement, par différentes initiatives, notamment durant le congrès des maires, afin de mieux faire connaître ce métier. Les discussions entre l'AMF et les instances gouvernementales portant sur les statuts de la fonction publique territoriale, laissent souvent apparaître une forme de déni d'existence de cette filière. Ce sera le rôle de l'AMF de défendre ce métier et mettre en valeur cette filière comme elle le mérite.

Les maires et élus des zones urbaines se montrent d'ailleurs de plus en plus intéressés par l'intégration de gardes champêtres en complémentarité, au sein de leurs équipes de polices municipales. Les difficultés de recrutement, d'avancement et d'attractivité de carrière, sont réelles et doivent être résolues.

- **Intervention de M. CAUZARD maire du MIROIR 71**

Dans le cadre de l'existence de communes de petites tailles, 500 à 800 habitants, quelles sont les limites de l'exercice des compétences d'un garde champêtre, y a-t-il un nombre de communes ou un périmètre à prendre en compte dans le cadre d'une mutualisation ?

Réponse de M. COMIN :

Le législateur n'a mis aucune limite à l'exercice des compétences d'un garde champêtre en termes de nombre d'habitants, tant dans le cadre d'une intercommunalité ou de l'exercice d'un agent au profit de plusieurs communes. L'article L 522-2 du code de la sécurité intérieure, le prévoit même de manière spécifique, en autorisant la mutualisation d'un garde champêtre au service de plusieurs communes.

Certains services notamment dans l'est de la France, fonctionnent avec des gardes champêtres, 3 ou 4 agents sont affectés à la surveillance de 4 ou 5 communes sans que cela présente de difficultés particulières. Néanmoins se pose la question des effectifs, qui doivent être en nombre suffisant pour pouvoir répondre convenablement à l'exercice de leurs missions. Le calcul de la répartition des temps de présence sur chaque commune et du prorata

de rémunération, s'étudie au cas par cas, sous réserve d'un accord obtenu entre les maires concernés.

- **Intervention conjointe de M. WEISS et M. TRIJOULET du C.N.F.P.T**

M. WEISS

Concernant la formation des gardes champêtres, des formations ont bien lieu chaque année, environ une trentaine par an, 18 agents ont été formés en 2022, 38 en 2020, 43 en 2019, cette formation se déroule sur 3 sites de formation, avec une répartition sur les hauts de France, à Nancy et à Montpellier.

Confirmation du faible nombre d'inscriptions au concours et d'effectifs à former, les formations sont réalisées sous couvert des demandes d'inscriptions aux formations. Le CNFPT s'inscrit naturellement dans le schéma de la formation et adapte son dispositif en fonction des sollicitations des collectivités et du nombre d'agents à former.

Confirmation du CNFP par rapport aux points évoqués par M. COMIN, les deux décrets de 1994 relativement anciens, ceux statutaires et ceux concernant la formation, imposent un cadre très contraint et bloque en l'état toutes possibilités d'avancées sur ces sujets.

Concernant l'accès aux formations à l'armement des gardes champêtres, le CNFPT en lien avec la DGCL (direction générale des collectivités territoriales), travaillent sur l'accès aux moniteurs du maniement des armes, de manière à dynamiser et obtenir une meilleure autonomie en ce domaine.

M. TRIJOULET

D'une manière générale le CNFPT travaille de manière très constructive avec la D.G.C.L sur l'ensemble des problématiques, du côté de la partie formation des policiers ou des gardes champêtres. A souligner, le fait que la D.G.C.L ait perçu à un moment donné, une relative désaffection concernant ce cadre d'emploi. Fort de ce constat, la D.G.C.L afin de renforcer l'attractivité du métier et eu égard au décalage d'effectifs (800 gardes contre près de 25.000 policiers), avait envisagé une extension de ce cadre d'emploi spécifique, en le rapprochant de celui des policiers municipaux. Néanmoins et à travers notamment les remontées des élus locaux, le CNFPT et la DGCL, ont bien perçu le net regain d'intérêt pour cette filière. En conséquence, le CNFPT a décidé de rouvrir un centre de formation, de manière à répondre aux enjeux de cette nouvelle demande.

La question de l'évolution des textes devra faire l'objet de discussions avec la DGCL, néanmoins le soutien des associations employeurs, AMF et AMRF, sera également nécessaire pour que la DGCL accepte de réexaminer le dossier. Avant d'engager un travail sur les textes, la DGCL doit d'abord obtenir l'aval des services du ministère de l'intérieur, qui sont traditionnellement moins enclins à accompagner les suggestions venant des collectivités territoriales.

- **Intervention de Mme FABRE :**

Afin de répondre aux questions posées via « le chat », notamment en ce qui concerne la communication de documents ou supports d'information sur les différents thèmes, ces derniers seront transmis ultérieurement à l'ensemble des membres du groupe de travail. La fédération nationale des gardes champêtres dispose de plusieurs documents intéressants, notamment concernant des expériences menées dans le cadre de dispositifs d'inter-communalités.

Concernant la question de l'armement des gardes champêtres, tout comme pour l'armement de la police municipale, il n'existe aucune obligation d'armement. Le niveau d'armement repose sur la décision du maire. La police municipale, par la voix de ses représentants syndicaux, réitère

régulièrement des demandes d'armement pour l'ensemble de leurs effectifs, néanmoins la position de l'AMF est très claire à ce sujet, cette décision doit dépendre uniquement de chaque collectivité et de chaque maire et en l'espèce il n'existe aucune obligation d'armement.

D'une manière plus générale, la question était posée de savoir si l'on intégrait de manière systématique un module formation à l'armement dans le cadre de la formation initiale. Sans préjuger bien évidemment de la dotation effective au moment de l'affectation du policier municipal ou du garde champêtre, cette question reste en suspens.

- **Intervention de M. WEISS au sujet des problématiques spécifiques à la filière police municipale :**

Concernant la police municipale et la filière sécurité publique, à laquelle appartient les gardes champêtres, la police municipale se compose en 3 catégories, gardien/brigadier, chef de service et directeurs, régit à chaque fois par un décret spécifique. Pour les agents de catégorie C la durée de la formation est de 06 mois, il s'agit d'un socle commun qui n'intègre pas certaines spécificités propres à chaque commune (ex : armement).

Concernant les délais de formation, l'an dernier le CNFPT a dû s'adapter à une hausse de 37 % des demandes de formation des agents de catégorie C, provoquant un allongement des délais pour intégrer la formation. Des solutions et des adaptations ont été apportées par le CNFPT pour raccourcir les délais d'intégration au dispositif de formation.

Actuellement le délai moyen d'intégration dans une école a été réduit à 05 mois. La question de l'armement, qui vient dans un second temps et peut également constituer un obstacle, dépend de contraintes administratives, autorisations sous forme d'agréments et assermentations des préfetures et des tribunaux, un travail est amorcé avec la DLPAJ pour tenter de trouver des solutions afin de raccourcir les délais.

- **Intervention de M. TRIJOLET au sujet des départs d'effectifs au profit d'autres communes après formation et pénalités applicables aux communes d'accueil :**

Deux dispositifs cohabitent, celui qui a été créé en 2021 et qui a introduit un article, le L 412-57 du C.G.C.T, avec un engagement de servir pendant les 3 ans qui suivent la formation initiale et qui permet de réclamer directement à l'agent le coût de la formation en cas de départ prématuré.

Ce dispositif-là est exclusif du précédent (ancien article 51 de la loi de 1984, depuis codifié au L 512-25 du code la fonction publique). La collectivité qui a assuré le temps de formation, est en droit de réclamer le coût de la formation et de la rémunération de l'agent, lorsque l'agent décide de quitter sa collectivité avant 3 ans. Dans ce cas les sommes ne sont pas réclamées à l'agent, mais à la collectivité d'accueil, ces deux dispositifs cohabitent et restent actifs.

- **Intervention de M. SMIHI Amine adjoint au maire de Bordeaux, avec pour délégation tranquillité, la sécurité, la prévention de la délinquance et la tenue de l'espace public :**

Evocation du cas de la région bordelaise, une réflexion pourra être menée en marge, concernant l'enjeu métropolitain sur la mutualisation des moyens, ne serait-ce que sur la question de la gestion des C.S.U, afin d'être plus sobre sur la dépense des deniers publics.

L'idée en ce qui concerne l'ensemble des sujets de sécurité et de prévention, étant de ne surtout pas rentrer dans un modèle de concurrence entre communes, mais au contraire d'aborder ces enjeux de manière constructive et solidaire, les enjeux de sécurité ne connaissant pas de frontières.

Difficultés de recrutement au sein de la police municipale, 20 postes à pourvoir à l'origine du mandat, sur un effectif théorique de 160 policiers. Afin de limiter les départs prématurés d'agents et stabiliser les effectifs, la Ville de Bordeaux a mis en place la procédure d'indemnisation pour la commune d'accueil, ce qui a permis d'obtenir quelques résultats encourageants.

En matière de rémunération, la Ville de Bordeaux reste très attachée au respect de la loi et n'offre aucune compensation en forfaits d'heures supplémentaires de base, comme c'est parfois le cas pour certaines communes. Par contre un travail très important a été porté sur le cadre d'emploi et la valorisation du métier de policier municipal.

Les liens avec la D.D.S.P sont très constructifs et permettent également de travailler sur la notion de continuum de sécurité, avec des mises à jours constantes des dispositifs contractuels. Néanmoins la Ville de Bordeaux est très attentive à ce que la police municipale ne devienne pas une variable d'ajustement et serve à suppléer l'action des policiers nationaux ou se trouve engagée sur des missions de régulation de l'ordre de public, en dehors du domaine de compétence d'une police municipale.

Ce dernier point est très important et un préalable indispensable pour aborder sereinement les sujets du partage des compétences avec la D.D.S.P 33 dans le cadre du continuum de sécurité.

La Ville de Bordeaux a également engagé un travail de fond avec le F.F.S.U (Forum Français de Sécurité Urbaine), afin d'être accompagnée sur les questions de sécurité et de prévention de la délinquance. Un plan d'action de stratégie territoriale très ambitieux, faisant suite à une phase de diagnostic partagé dans le cadre du C.L.S.P.D, a permis de rationaliser les différentes approches en matière de sécurité et de prévention. En conclusion il est apparu que la question de la tranquillité publique ne répond pas uniquement à une simple question d'augmentation d'effectifs, que ce soit par l'apport de policiers nationaux ou municipaux, mais doit être considéré de manière globale et intégrée à la gestion de l'espace public en général (ex : salubrité).

Bordeaux va également mettre en œuvre un C.S.I (contrat de sécurité intégré) dans le respect des limites précédemment évoquées. Ce C.S.I constituera un dispositif contractuel, avec des engagements réciproques, incluant des critères d'évaluation et de suivi annuel.

Concernant la formation et les besoins accrus en recrutement et de formation de cette filière, l'état doit s'emparer du sujet et accompagner les collectivités afin de faciliter et réduire, sur tous les axes possibles, l'accès à la filière et les délais de formation, notamment pour les profils déjà formés.

La question de la revalorisation de cette filière est légitime, dans le contexte d'un métier difficile, très exposé et exigeant. Ce lien direct et essentiel avec la population implique des enjeux majeurs qui se répercutent autant à l'échelle territoriale que nationale.

- **Intervention de Mme GROSSI Manuela, renforcée par l'intervention de M. SEGURA Joseph**

Expérimentation de dispositifs de sécurisation pour les grands événements (ex : carnaval de Nice), afin de soutenir l'implication des effectifs de la police municipale, par ailleurs très sollicités. Création d'un service de sécurité événementiel en 2017, rassemblant un groupe de vacataires d'une vingtaine de personnes, renforcé par des effectifs d'anciens policiers municipaux et nationaux, en fonction des nécessités.

Travail de fond sur la création d'un Hôtel des Polices à Nice dans le cadre d'un C.S.I, pour rappel la métropole niçoise réunit 51 communes entre mer et montagnes, cette structure accueillera l'ensemble

des forces de police, gendarmerie et police municipale, ainsi que les services sanitaires et tous les services de sécurité liés à la gestion des risques naturels.

- **Intervention de M. CAUZARD**

Question concernant le suivi des dossiers du renseignement et du partage d'information liés à la radicalisation, du risque terroriste et les liens à établir entre élus et maires sur l'ensemble de ces sujets.

- Sujet important et pris en compte dans le cadre des axes de travail de la commission sécurité, tant du côté de la gendarmerie que de la police nationale. Donnera lieu à des travaux spécifiques à l'occasion d'un prochain groupe de travail.

CONCLUSION

Les échanges riches de la séance du groupe de travail montrent que le sujet des polices municipales et des gardes champêtres demeure un sujet de préoccupation des maires et présidents d'intercommunalités.

- ① Un des points essentiels des tensions de la filière des PM relève des questions statutaires qui ne permettent pas d'inscrire le cadre d'emploi dans une stabilité suffisante en termes d'attractivité et de fidélisation des agents. Ce constat est d'autant plus marqué pour les gardes champêtres.
Un travail spécifique avec la commission fonction publique territoriale de l'AMF doit être mené pour proposer des évolutions statutaires qui, tout en restant raisonnables, doivent être liées à l'exercice effective de responsabilités opérationnelles (encadrement comme direction).
- ② La formation des PM et des GC doit être adaptée pour permettre d'assurer un flux laminaire entre l'entrée d'un agent en formation et sa pleine employabilité au profit d'une collectivité. Plusieurs pistes ont déjà été évoquées avec le CNFPT pour y parvenir. La révision de la formation des GC par une refonte du [décret de 1994](#) peut être placé comme une priorité.
- ③ La coordination des communes afin d'assurer la tranquillité publique sur un espace géographique contigu a été facilité ces dernières années. Pour inscrire dans la durée les effets d'opérations ponctuelles (cadre précis défini par le CSI), il pourrait être envisagé une étude des avancées potentielles en observant les stratégies territoriales mises en œuvre au sein des métropoles qui concentrent, en terme d'intensité comme de volume, les nécessités d'une coordination des acteurs.

L'attention gouvernementale sur les polices municipales a été réaffirmé dernièrement par la réunion en avril de la Commission consultative des polices municipales. Ce prochain rendez-vous sera l'occasion de porter les premières propositions de la Commission sécurité de l'AMF. La situation sécuritaire actuelle et les grands événements sportifs à venir vont nécessiter une action du bloc communal en matière de sécurité qui ne pourra s'opérer sans évolution de l'outil principal de l'action des maires à savoir les PM et les GC.

Les élus et membres participants à ce groupe de travail peuvent échanger et participer aux réflexions, en envoyant un mail à Denis Mottier (denis.mottier@amf.asso.fr) et Lionel Ledemay (lionel.ledemay@amf.asso.fr), chargés de mission sécurité et prévention de la délinquance.