

Mise en place d'un service de police municipale territorialisé.**Le contexte de l'innovation**

Un constat national : La police nationale de proximité, malgré des intentions louables, est abandonnée au cours des années 2000, faute de moyens. Un manque de proximité regretté par les habitants.

Un engagement politique : les élus angevins s'engagent lors de leur projet de mandat en 2008, à créer une police municipale territorialisée pour répondre à cette demande de proximité.

Une réalité organisationnelle : Angers territorialise son organisation. Des élus de quartier sont nommés, des pôles territoriaux voient le jour, les directions mettent en place des équipes d'interventions par quartiers...

Une réflexion à l'échelle du service : La direction Sécurité-prévention s'engage en 2010 dans un projet de service dont la territorialisation est le fil conducteur.

L'idée innovante

La Ville d'Angers a décidé de mener une réflexion globale autour de sa politique en matière de sécurité (actions, missions, moyens) afin de mettre en place un service de Police municipale territorialisé. Une proximité attendue par les habitants, portée par les élus, soutenue par la direction, construite avec les agents et différents services partenaires.

L'objectif recherché

A travers la mise en place de la police territorialisée, l'objectif principal est de recentrer les actions du service municipal de sécurité vers plus de proximité. Cela se décline par une présence terrain à 100 % auprès des habitants (pas de lieu d'accueil du public ni de bureau) afin de créer du lien et un climat de confiance propice à un règlement plus aisé des problèmes du quotidien. Une action qui vient en complémentarité de l'action de la Police nationale.

La démarche mise en œuvre (programmation, partenariats)

Si la volonté politique était affichée dès le projet de mandat des élus en 2008, le projet voit le jour au début 2010, en corrélation avec le lancement du projet de service de la direction Sécurité-prévention.

Tous les agents de service sont donc associés à cette démarche participative de changement. Aussi, un diagnostic est mis en œuvre grâce à des entretiens individuels et collectifs avec les équipes ainsi qu'un sondage anonyme permettant de faire remonter des "non-dits" et favoriser l'expression la plus libre possible. Ce diagnostic, associé à une opération de benchmarking, permet de (re)définir les "nouvelles" missions de la police municipale et de dégager des axes de travail prioritaires.

Plusieurs séances de travail avec des agents volontaires et des partenaires internes (notamment les pôles territoriaux qui coordonnent les actions sur les quartiers) contribuent à affiner avec précision la structuration des équipes, les missions de chaque poste, les horaires de travail...

Un organigramme-cible, précisant les modalités de la future organisation, est élaboré suite à ces réflexions et présenté auprès des organisations syndicales en juillet 2011. Il prévoit à la fois un redéploiement des effectifs actuels et le recrutement de 16 policiers municipaux sur 2011 et 2012 afin de satisfaire aux besoins humains nécessaires au bon fonctionnement du service. Un investissement important pour la collectivité.

Chaque collègue est invité à énoncer ses préférences sur les postes créés (un choix toujours respecté).

Parallèlement, une campagne de recrutement innovante est lancée en lien avec un cabinet de recrutement spécialisé. Pré-sélection sur CV, épreuve écrite, entretiens, mises en situations

individuelles et collectives, épreuve sportive sont programmés pour trouver des candidats au profil adapté au projet.

En octobre 2011, la première unité territorialisée est créée sur le pôle territorial Monplaisir / Deux-croix, Banchais, Grand-Pigeon.

Le contenu de la réalisation

Le service de police Municipale d'Angers est composé d'un effectif de 54 policiers.

Il est constitué d'une unité Liaisons, information et logistique (l'ancien centre opérationnel) de 5 unités territoriales (axées sur les mêmes périmètres géographiques que les pôles territoriaux), d'une unité tram/fourrière/marchés et d'une unité de soutien, visant à renforcer les unités territoriales pour des besoins spécifiques.

Chaque unité territoriale est composée de 5 policiers municipaux dont un policier référent qui fait le lien entre l'opérationnel et le commandement. Chaque policier s'est engagé à rester sur le même quartier sur 3 années minimum afin d'assurer un lien durable avec les habitants. Les équipes fonctionnent de 10 h à 18 h 30 en hiver et de 10 h à 20 h en été. Elles se déplacent à pied, en VTT ou à cheval afin de permettre un contact plus facile à l'habitant. Aucun lieu d'accueil n'est en place, les collègues assurant une présence à 100% sur le terrain. Au 1^{er} juillet 2012, deux unités territoriales sont opérationnelles sur des quartiers prioritaires, une troisième l'est aussi sur le centre-ville. Les deux autres sont en cours de construction et la nouvelle organisation sera totalement en place en juin 2013.

Les moyens humains et financiers (budget total, coûts pour la collectivité)

Le coût principal est celui du recrutement des 16 nouveaux policiers : masse salariale +7,36% en 2011, + 13,64% en 2012, soit près de 400 000 euros.

Frais d'équipement des gardiens (tenues, radios, tonfas, VTT équipés, gilets pare-balles), 4727 euros par gardien soit 75 632 euros pour les 16 gardiens.

Frais d'aménagement de locaux : création de vestiaires, réorganisation du centre opérationnel...

Des coûts liés à la construction du projet (temps de réunions, groupes de travail...), au recrutement des policiers (appel à un cabinet extérieur) et à leur formation (121 jours de formation initiale par agent recruté) sont également à prendre en considération.

Le bilan de la réalisation (évaluation, suivi, projet d'évolution)

La nouvelle organisation sera en ordre de marche générale vers le mois de juin 2013 (seules 3 des 5 unités territoriales sont en place aujourd'hui).

Les premiers ressentis sur le terrain sont très encourageants, notamment au niveau des professionnels (établissements scolaires, bailleurs sociaux, pôles territoriaux...) mais seule une analyse détaillée sur un temps d'étude plus long permettra d'évaluer efficacement les impacts de cette démarche.

Le Conseil de gestion interne et la chargée de mission Tranquillité publique ont identifié les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui serviront à évaluer les résultats obtenus au regard des actions entreprises.

Un programme de formation-action va être mis en place dans les mois à venir pour rendre l'organisation encore plus performante.