

Police municipale : le centre de gestion de Haute-Garonne se penche sur les risques psycho-sociaux

LA GAZETTE DES COMMUNES, le 24 avril 2025

Un projet participatif mené par le centre de gestion de Haute-Garonne se penche sur les risques psychosociaux chez les policiers municipaux, à la suite de plusieurs alertes de terrain. Le groupe de travail, comptant plusieurs policiers municipaux, élus, DGS et DRH, s'est réuni fin mars.

« Sur le terrain, ce sont toujours les polices municipales qui subissent ». Ce témoignage, anonymisé, reflète bien le constat partagé ce jeudi 27 mars, au centre de gestion de la Haute-Garonne où se sont retrouvés les participants volontaires d'un groupe de travail réunissant élus, directeurs généraux des services (DGS), directeurs des ressources humaines (DRH) et policiers municipaux.

Depuis plusieurs mois, à travers sept réunions, ils participent à l'analyse des pratiques professionnelles et de la prévention des risques psychosociaux des métiers des services de police municipale, réalisée par le CDG31.

Cette action collective, avec un partage de pratiques, a été enclenchée à partir du terrain après que le centre de gestion ait été sollicité, depuis 2021, par plusieurs collectivités territoriales « pour des problématiques de risques psychosociaux au sein des polices municipales », contextualise Sandrine Espinasse, chargée de mission RPS et QVT au centre de gestion. Dans ce projet, on retrouve 81 communes, 2 intercommunalités et 295 policiers municipaux, représentant fidèlement les 586 communes et 17 intercommunalités que compte le territoire.

Violences externes et exigences émotionnelles

« Ce qui ressort de ce projet et des auto-évaluations des collectivités territoriales sur les risques psychosociaux, c'est l'importance des violences externes et de charges émotionnelles non-gérées », souligne Sandrine Espinasse. Concrètement, les violences externes peuvent être des violences physiques ou verbales commises envers les agents, et les charges émotionnelles comprennent le fait de se confronter à la souffrance d'autrui tout en maîtrisant ses propres émotions pour faire face.

Le contexte est multifactoriel : une augmentation de la violence dans les rapports sociaux, des effectifs parfois insuffisants pour intervenir alors que les attentes de la population sont fortes, en même temps que la perception de l'uniforme est dégradée et que l'évolution du métier place de plus en plus les policiers municipaux comme des primo-intervenants.

« Passage à gué »

« Les gendarmes nous disent de plus en plus : on compte sur vous. Mais la sécurité relève du régalien, il y a une dérive », regrette un élu. « Nous ne sommes pas là pour remplacer les gendarmes ou la police, et pourtant nous sommes toujours sur le fil », estime un autre. « Le spectre de la police municipale évolue, mais dans un cadre réglementaire qui n'est pas reconnu. Nous sommes dans un passage à gué », analyse un troisième.

Plusieurs responsables de brigades municipales témoignent notamment de situations où ils se sentent entravés dans leurs actions : que ce soit devoir laisser repartir un véhicule sans avoir pu vérifier qu'il était assuré (depuis la suppression de la vignette verte, les policiers municipaux n'ont pas accès au fichier des véhicules assurés), ou devoir appeler une patrouille de gendarmerie en cas de vol à l'étalage puisqu'elle seule peut relever l'amende.

Finalement, « le constat est partagé entre ce qui est vécu par les agents et le cadre possible d'intervention actuelle », résume Sandrine Espinasse. Les participants ont été nombreux à « appeler l'État à prendre ses responsabilités ».

Des pistes pour agir

« Bricolage », « groupe WhatsApp », « appel au 17 comme cela il y a une trace enregistrée »... Alors que les pratiques actuelles trouvent leurs limites, plusieurs pistes ont été identifiées pour agir. À l'échelon territorial, la nécessité est de mieux coordonner et structurer les relations entre polices municipales et gendarmerie.

Autre axe d'action possible : mutualiser les polices municipales afin de permettre des interventions avec deux agents, voire trois. Parmi les participants du groupe de travail, figure d'ailleurs la communauté de communes des Coteaux Bellevue, avec sa police intercommunale qui compte 8 agents de police municipale et 2 ASVP.

À l'échelle du service, un axe d'action peut aussi passer par l'établissement de protocoles d'intervention, de formations, mais aussi d'une prise en charge psychologique à la suite d'interventions difficiles. Le CDG31 travaille déjà avec la Maison de la psychologie pour certains accompagnements.

Expérimenter et pérenniser de bonnes pratiques

Chaque collectivité territoriale volontaire est invitée à expérimenter une action, puis offrir un retour d'expérience et une évaluation de la démarche. Les actions pertinentes ont pour but d'être pérennisées et généralisées.

Depuis un mois à Saint-Jory, par exemple, les 6 agents de police municipale et 1 ASVP sont invités, chaque mercredi matin pendant deux heures, à un temps comprenant une séance de condition physique et un débriefing des interventions afin d'échanger et retravailler certains points si besoin. « C'est prometteur. On en ressort en se sentant bien, et en ayant renforcé nos acquis », témoigne Émilie Derouet, agente de police municipale de Saint-Jory.

Deux prochaines réunions rassembleront les participants, le 16 juin prochain puis le 4 juillet, avant une restitution finale à laquelle le centre de gestion entend convier la préfecture et la gendarmerie. L'idée n'est pas de faire un procès à l'État, mais bien de présenter le travail réalisé et d'alerter sur les difficultés rencontrées », conclut Sabine Geil-Gomez, présidente du CDG31.