

PROJET : ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES METIERS DES SERVICES DE POLICE MUNICIPALE ET PREVENTION DES VIOLENCES AU TRAVAIL

1. Contexte

Depuis 2021, le CDG31 a été mobilisé sur plusieurs situations de tensions, conflits exacerbés ou dénonciation de harcèlement dans des services de police municipale.

Le FNP (Fonds National de Prévention) de la CNRACL a lancé un appel à projets début 2023 auprès de « tout employeur territorial souhaitant développer des actions de prévention des risques professionnels au bénéfice de l'ensemble des policiers municipaux ». Ce projet d'une durée de 24 mois à partir du 1^{er} trimestre 2024 a pour vocation de travailler plus largement sur les risques professionnels sans cibler spécifiquement les violences au travail. L'appel à projets a été clôturé le 03/05/2023.

Statistiques de Police Municipale en Haute Garonne

En 2022, la Haute Garonne comptait 586 communes. Parmi elles, 83 communes ou intercommunalités comptent un service de police municipale pour un total de 295 policiers municipaux¹ (hors ville de Toulouse et ses 330 policiers municipaux).

¹ Sources :

- Nombre de policiers municipaux en Haute-Garonne : <https://www.concours-police.fr/police-municipale-concours-15/Liste-polices-municipales-349>. Site internet consulté le 13/07/23
- Nombre de communes en Haute Garonne : https://data.haute-garonne.fr/explore/dataset/communes-haute-garonne-586-communes/map/?disjunctive.reg_name&disjunctive.dep_name&disjunctive.arrdep_name&disjunctive.ze2020_name&disjunctive.bv2012_name&disjunctive.epci_name&disjunctive.ept_name&disjunctive.com_name&disjunctive.ze2010_name&disjunctive.com_is_mountain_area&basemap=mapbox.light&location=8,43.30846,1.24499. Site internet consulté le 13/07/23

	Nombre de collectivités	Nombre de collectivités concernées par les alertes RPS par strate
Nombre de collectivités 1 agent PM	24	
Nombre de collectivités 2 agents PM	15	
Nombre de collectivités 3 agents PM	10	2
Nombre de collectivités 4 agents PM	14	1
Nombre de collectivités 5 agents PM	4	
Nombre de collectivités 6 agents PM	8	
Nombre de collectivités 7 agents PM	4	1
Nombre de collectivités >8 agents PM	4	1
	83	

Ces données ne concernent que le métier de policier municipal. Les services de Police Municipale (PM) peuvent être, de façon variable, composés d'autre personnel tels que des agents administratifs, du personnel ASVP², l'encadrement stratégique (direction générale).

2. Objectifs

L'objectif général de ce projet est d'identifier et d'agir sur les facteurs de RPS susceptibles de produire de la violence au travail dans les services de police municipale.

- ☞ Objectif collectif : Proposer des outils et axes de prévention opérationnels applicables aux services de police municipale afin de mieux maîtriser ou réduire les facteurs de risques psychosociaux en lien avec les violences au travail.
- ☞ Objectif individuel par collectivité ou établissement public : Permettre aux participants au projet de réaliser une démarche de prévention des RPS sur l'unité de travail Police Municipale, et éventuellement de dupliquer cette méthodologie aux autres unités de travail de leur collectivité ou établissement public.

3. Public concerné et public cible

Outre les policiers municipaux, d'autres personnels - acteurs des services de police municipale selon l'organisation interne définie - seront mobilisés : des agents administratifs, du personnel ASVP, l'encadrement stratégique (direction générale), le maire (autorité de police) et/ou les élus concernés selon les délégations de pouvoir établies.

Les participants à l'appel à projet pourront donc concerner l'ensemble des personnels acteurs des services de police municipale, avec une représentativité principale du métier de policier municipal et une prise en compte de la parité homme/femme dans les groupes de travail.

² ASVP : Agent de Surveillance de la Voie Publique

4. Acteurs internes au CDG31

Ce projet sera porté par le service prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail.

Pilote de projet : Sandrine ESPINASSE, chargée de missions RPS/QVT.

L'assistante du service prévention et conditions de travail sera sollicitée pour les communications mènées auprès des collectivités et le cas échéant pour l'élaboration d'une publication.

Comme pour tout projet du service, un(e) infirmière et/ou un(e) médecin du travail sera associé tout au long de la démarche.

Le service communication du CDG31 sera sollicité sur la phase d'appel à projet et en fin de projet selon le livrable défini.

5. Partenaires externes

Des agents de collectivités ou établissements publics, dont ceux des services de PM, relèvent du régime général et sont suivis par la CARSAT Midi-Pyrénées partenaire du CDG31 sur divers projets de prévention des risques psychosociaux.

6. Cadrage du projet

6.1. Appel à projet

Un maximum de 8 collectivités seront retenues dans le cadre de l'appel à projet. Chaque collectivité pourra être représentée par 2 personnes dans la mesure du possible.

6.2. Engagement des participants :

Chaque autorité territoriale des collectivités ou établissements publics retenus signera une lettre d'engagement confirmant son intention et précisant la cadre du projet. Elle informera le Comité Social Territorial (CST) ou la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSCT). Enfin, les assistants e/ou conseillers de prévention (AP/CP) seront associés à la démarche, notamment sur la phase d'évaluation interne.

6.3. Constitution du groupe de travail

Chaque collectivité sera représentée par 2 personnes.

Tous les métiers et fonctions des services de PM, ainsi que des acteurs de la santé au travail seront représentés : policier municipal, élu, représentant du personnel, encadrement stratégique, ASVP, agent administratif, assistant ou conseiller de prévention.

3 à 4 sous-groupes de travail pourront ensuite être constitués selon les thématiques identifiées.

6.4. Animation des groupes de travail

L'animation des groupes de travail sera assurée par le pilote du projet du CDG31 en coanimation avec les représentants de la CARSAT Midi-Pyrénées : Sandrine KOENIG et Maxime SERRANO.

6.5. Méthodologie et déroulé de la démarche

Etapes / objet	Acteurs
1. Formation du groupe de travail : - Aux RPS, dont les violences au travail - A l'outil « Faire le point » (INRS)	Co-animation CARSAT/CDG31 Participants : ensemble du groupe de travail
2. Evaluation des RPS sur la base de l'outil « Faire le point » : réaliser un état des lieux des facteurs RPS prédominants	Travail inter-séance individuel, en impliquant les AP-CP de la collectivité ou de l'établissement public
3. Mise en commun des évaluations internes et identification des axes de travail sur la base de l'évaluation (constitution de sous-groupes de travail). Les axes de travail peuvent être généraux et/ou spécifiques à certaines organisations de service	Co-animation CARSAT/CDG31 Participants : ensemble du groupe de travail
4. Identification de pistes d'actions de prévention par axe de travail	Co-animation CARSAT/CDG31 Participants : sessions par sous-groupes de travail
5. Mise en commun des travaux et validation des actions	Co-animation CARSAT/CDG31 Participants : ensemble du groupe de travail
6. Elaboration d'un projet de livrable	Co-animation CARSAT/CDG31 Participants : ensemble du groupe de travail Elaboration du livrable : CDG31
7. Elaboration d'un plan d'actions individuel et mise en œuvre d'au moins une action	Chaque collectivité ou établissement public, en impliquant les AP-CP. Accompagnement individuel CDG et/ou CARSAT
8. Retour d'expérience à environ 6 mois : de l'action décidée dans chaque collectivité, évaluation des effets, freins et leviers. Validation ou modification du livrable sur la base de retour d'expérience	Co-animation CARSAT/CDG31 Participants : ensemble du groupe de travail

6.6. Planification

ETAPES	ECHEANCES PREVISIONNELLES
Lancement de l'appel à projet	Novembre 2023
Sélection des collectivités et EPCI retenus et communication	Janvier 2024
Réunion de présentation du projet pour signature du contrat d'engagement	Mars 2024 (2h)
Animation des sessions de travail RPS + Formation à l'outil faire le point <i>Travail intersession individuel</i>	Avril 2024 - Juin 2024 1 jour <i>1 jour</i>

Restitution des évaluations individuelles + identification de thématiques de travail Formation à l'identification de moyens de prévention Travail en sous-groupes par thématique : identification de moyens prévention Mise en commun et validation de la structuration du livrable	1 jour ½ journée ½ journée à 1 jour par sous-groupe 2 jours ½ journée
<i>Travail intersession individuel (élaboration du plan d'actions et mise en œuvre d'une ou deux actions de prévention)</i>	<i>A partir de Juin 2024 6 mois</i>
<i>Ebauche du livrable</i>	<i>A partir de Juin 2024</i>
Retour d'expérience et validation définitive du livrable	Janvier - Février 2025 (½ journée)

6.7. Livrable

Un livret récapitulant les contextes de travail et les actions retenues sera réalisé. Chaque collectivité participante se sera engagée à mener une ou deux actions dans sa structure dans un délai de 6 mois. Le retour d'expérience à l'issue de cette mise en œuvre sera intégré au livrable.

6.8. Communication

Une communication sur l'avancée du projet sera assurée par le CDG31 auprès de l'ensemble des collectivités ayant été sollicitées pour l'appel à projet.

En fin de projet, le livrable sera diffusé via le site internet du CDG31 auprès de l'ensemble des collectivités ayant un service de police municipale.