

14ème législature

Question N° : 75688	De M. Guy Delcourt (Socialiste, républicain et citoyen - Pas-de-Calais)	Question écrite
Ministère interrogé > Intérieur		Ministère attributaire > Intérieur
Rubrique > sécurité publique	Tête d'analyse > gendarmerie et police	Analyse > adjoints de sécurité. recrutement. statut.
Question publiée au JO le : 10/03/2015 Réponse publiée au JO le : 09/06/2015 page : 4358		

Texte de la question

M. Guy Delcourt attire l'attention de M. le ministre de l'intérieur sur le devenir des adjoints de sécurité. Contractuels, ces agents sont recrutés à partir de tests écrits et physiques pour une durée déterminée, et ne sont pas soumis au concours de gardien de la paix. Si leur statut diffère de celui des fonctionnaires de police, ils sont pourtant sur le terrain pour remplir des missions similaires, assistant leurs collègues titulaires et exposés aux mêmes risques mais aussi aux mêmes apprentissages du métier au quotidien. Au terme de leur contrat, signé pour 3 années et parfois renouvelé, de nombreux adjoints de sécurité, qui ont ainsi appris en grande partie le métier de policier ne peuvent le plus souvent poursuivre leur carrière dans la police, compte tenu de leur non-admission au concours de gardien de la paix. Compte tenu du choix gouvernemental de renforcer les effectifs de policiers et de gendarmes à hauteur de 500 postes de policiers et de gendarmes chaque année depuis 2012, ces adjoints de sécurité peuvent naturellement constituer des candidats privilégiés à ces recrutements compte tenu de l'expérience qu'ils ont acquise. C'est la raison pour laquelle, sans remettre en cause le bien-fondé du concours de gardien de la paix, il lui demande si le Gouvernement entend étudier une possible passerelle de recrutement sur dossier, pour les adjoints de sécurité qui ont accompli leurs missions avec professionnalisme et dans des conditions qui ont satisfaits leur hiérarchie.

Texte de la réponse

Les quelques 11 000 adjoints de sécurité (ADS) jouent un rôle essentiel dans la police nationale et contribuent à en faire l'une des administrations les plus représentatives de la diversité de la société. Ils sont aussi un vecteur du rapprochement entre la police et la population. Leur recrutement se fait en application des articles L. 411-5 et 411-6 du code de la sécurité intérieure, qui permettent au ministère de l'intérieur de faire appel à des contractuels, pour une période de trois ans renouvelable une fois par reconduction expresse, pour exercer des missions dans le domaine de la sécurité aux côtés des fonctionnaires actifs de la police nationale. Ainsi, le fait que les ADS soient obligés de quitter leurs fonctions à l'issue de cette période résulte des termes mêmes de leur contrat d'engagement, non d'un quelconque jugement de valeur porté sur leurs compétences. Un engagement en qualité d'ADS ne peut donc être qu'une étape pendant laquelle il appartient à son bénéficiaire de préparer sa reconversion professionnelle, au sein de l'institution policière ou dans un autre secteur. A cet égard, l'objectif constant du ministère de l'intérieur est de proposer à ces jeunes une véritable formation leur permettant de déboucher sur un emploi stable. Ils bénéficient ainsi de plusieurs mesures visant à favoriser leur insertion professionnelle, tant dans la fonction publique que dans le secteur privé. Au 1er mars 2015, 67 % des 56 623 ADS ayant quitté leurs fonctions (en école et en poste) avaient d'ailleurs trouvé un emploi (49 % étant devenus fonctionnaires de police). S'agissant du recrutement des ADS dans le corps d'encadrement et d'application de la police nationale, il ne peut s'effectuer que par la voie du concours. A cet égard, l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires

relatives à la fonction publique de l'Etat ne prévoit que trois types de concours : le concours externe, le concours interne et la troisième voie de recrutement qui concerne les candidats justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle en dehors de la fonction publique ou d'un ou plusieurs mandats électifs. Par ailleurs, les ADS, en tant qu'agents contractuels de droit public, ne peuvent pas bénéficier des mécanismes de promotion interne (examen professionnel et choix) permettant le passage d'un corps à un autre corps au sein de la même fonction publique. Pour autant, l'article 19 précité prévoit que l'une des épreuves d'un concours peut consister « en la présentation par les candidats des acquis de leur expérience professionnelle ». C'est pourquoi le concours interne de gardien de la paix (qui réserve 50 % des emplois offerts au recrutement aux ADS, ainsi qu'aux cadets de la République et aux gendarmes adjoints volontaires) comporte depuis 2014, au titre des épreuves d'admission, un entretien s'appuyant sur un dossier professionnel. Il y a lieu en outre de souligner que la hausse des recrutements de policiers décidée par le Gouvernement favorise mécaniquement l'intégration des ADS par le biais des recrutements de gardiens de la paix. Les ADS peuvent également participer aux recrutements internes des corps administratifs du ministère de l'intérieur. Certains concours de la fonction publique de l'Etat leurs sont également accessibles par la voie interne. Chaque ADS peut bénéficier d'un crédit horaire de 100 heures de formation par an, destiné à favoriser son insertion professionnelle. Cette mesure permet aux ADS qui ne disposent pas d'un niveau suffisant pour préparer des concours de bénéficier d'une remise à niveau des savoirs de base et d'une aide méthodologique. Plusieurs centaines suivent chaque année ce type de formation. Les secteurs de la sécurité privée et des polices municipales constituent un autre débouché naturel pour les ADS au regard des compétences qu'ils acquièrent au cours de leur contrat. Un titre certifié de niveau V (adjoint de sécurité intérieure) est inscrit depuis novembre 2011 au répertoire national des certifications professionnelles. Il est accessible aux ADS et permet d'attester, notamment auprès d'employeurs privés ou publics du secteur de la sécurité, des compétences et de l'expérience acquises par les ADS au sein de la police nationale. Par ailleurs, un « Passeport d'avenir professionnel », qui synthétise et valorise l'expérience acquise au sein de l'institution policière, est délivré aux adjoints de sécurité depuis le 1er janvier 2014. Outre un rappel des formations suivies au cours de l'engagement, y sont également répertoriés les différents postes occupés par l'agent, ainsi que les compétences acquises en termes de connaissances générales, de savoir faire et de savoir être. Il comprend en outre une appréciation sur la manière de servir de l'agent apportée par son dernier supérieur hiérarchique direct. Ce document peut être présenté à tout employeur potentiel, notamment dans le secteur de la sécurité privée. Il y a lieu, enfin, de noter que la police nationale dispose d'une structure d'accompagnement du parcours professionnel de ses agents actifs, techniques, scientifiques et contractuels : la Mission de la reconversion et du reclassement professionnel. Ses « conseillers mobilité carrière » proposent un accompagnement pour l'élaboration et la réalisation d'un projet professionnel prioritairement hors de la police nationale, dans la fonction publique ou dans le secteur privé. Cette mission, placée au sein de la direction des ressources et des compétences de la police nationale, permet aux ADS de bénéficier d'un accompagnement individualisé pour développer et diversifier leur parcours professionnel. De plus, les ADS peuvent consulter une bourse à l'emploi spécifique qui regroupe les offres d'emploi recueillies par les « conseillers mobilité carrière ». Dès leur recrutement et jusqu'à la fin de leur contrat, les ADS bénéficient donc d'un suivi continu : informations sur les orientations professionnelles, aide à l'identification des compétences, aide à la recherche d'emploi et de stage en entreprise.