



Pū Ti'aauraae Faaineineraa Tōro'a

République française
Polynésie française

CORRIGÉ

CONCOURS

DE LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE

AU TITRE DE L'ANNÉE 2025

ÉPREUVE NOTE ADMINISTRATIVE

SPÉCIALITÉ SÉCURITÉ PUBLIQUE
CADRE D'EMPLOIS « CONCEPTION ET ENCADREMENT » (CATEGORIE A)
GRADE : DIRECTEUR DE POLICE

Durée : 4 h 00

Coefficient : 3

⚠ À lire attentivement avant de traiter le sujet ⚠

- Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre prénom, ni votre nom ou nom fictif, ni signature, ni initiale ou paraphe.
- Seul l'usage d'un **stylo à ENCRE NOIRE est autorisé**. L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou souligner, sera considérée comme un signe distinctif, de même que l'utilisation d'un surligneur. Ne pas utiliser de stylo à encre claire ou effaçable type "FriXion".
- Les feuilles de brouillons ne seront pas prises en compte.
- **Les feuilles de composition doivent être paginées** et remises au surveillant responsable de la collecte des copies.
- Tous les candidats doivent remettre une copie, même blanche. Dans cette hypothèse, ils signent leur copie en indiquant « copie blanche ».

Ce document comprend 5 pages.

NOTE ADMINISTRATIVE à partir d'un dossier

Cette épreuve consiste en la rédaction, à l'aide des éléments d'un dossier, de trente-cinq pages au plus, portant sur la spécialité choisie par le candidat, d'une note faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles, afin de dégager des solutions opérationnelles appropriées ; elle a également pour objet de vérifier les capacités du candidat à piloter des projets publics portant sur la spécialité choisie.

Corrigé et barème d'évaluation de la note administrative

Plusieurs plans sont possibles pour répondre aux questions posées par le sujet.

La plupart des candidats devraient pouvoir produire un plan basique répondant directement aux questions posées. Un plan plus problématisé ou plus dynamique devra conduire l'évaluateur à prendre en compte cet effort dans la notation.

1/ Plan classique et corrigé :

Note stratégique à l'attention de Monsieur le Maire/Tavana de Nuiaroa.

Objet : Enjeux et propositions pour l'encadrement, la coordination et la modernisation du service de police municipale

Introduction

Dans un contexte de croissance démographique, de diversification des missions de la police municipale et de tensions persistantes en matière de sécurité publique dans nos archipels, la commune de Nuiaroa fait face à des défis majeurs en matière d'ordre public, de tranquillité et de cohésion sociale. En tant que directeur de la police municipale, il m'appartient de vous proposer une stratégie à la fois réaliste, juridiquement sécurisée et financièrement soutenable, permettant de renforcer l'efficacité de notre service.

La présente note vise à analyser les enjeux prioritaires auxquels nous sommes confrontés et à vous soumettre un ensemble de propositions opérationnelles structurées autour de trois axes : la professionnalisation des agents, la coordination avec les forces de l'État, et la modernisation de l'organisation et des outils de travail.

I. Renforcer la professionnalisation et la formation continue des agents

La qualité de notre service repose tout d'abord sur les compétences et l'engagement de ses mutos. Or, force est de constater que le déficit d'attractivité du métier, combiné à l'absence de parcours de carrière structuré, nuit au recrutement et à la fidélisation des effectifs. Depuis quelques années, la difficulté à pourvoir les postes de direction est particulièrement alarmante au fenua (Document 4), tandis que la montée en complexité des missions appelle une montée en compétence continue.

Je propose donc de mettre en place avec le CGF un plan pluriannuel de formation continue, ciblé sur les besoins identifiés localement : gestion des conflits, médiation, secourisme, réglementation environnementale, ainsi que les techniques d'intervention spécifiques (cf. Document 6). Ce plan pourra s'appuyer sur les outils du CGF (Document 5), avec la possibilité d'intégrer des modules en ligne, accessibles aux agents sur des horaires aménagés.

En parallèle, un mentorat interne pourra être instauré pour faciliter la transmission des savoir-faire entre les agents expérimentés et les nouvelles recrues, dans une logique de montée en compétence collective.

II. Améliorer les dispositifs de coordination avec l'État

La sécurité publique repose sur une coopération étroite entre les acteurs communaux et étatiques.

Actuellement, les échanges avec la Gendarmerie restent insuffisamment formalisés, malgré des besoins croissants de coordination, notamment en matière de lutte contre la délinquance, de sécurisation d'événements et de prévention de la violence routière (Document 2).

Il est donc essentiel de renforcer ces synergies par la signature d'une convention locale de coordination, prévoyant des dispositifs de patrouilles conjointes, le partage d'informations opérationnelles et la participation de la police municipale aux réunions de sécurité organisées par le Haut-commissariat.

Cette coopération renforcée permettrait de mieux articuler les interventions, d'éviter les redondances et de donner plus de lisibilité à l'action publique.

De plus, un officier de liaison désigné au sein de la Gendarmerie pourrait faciliter les échanges quotidiens, notamment pour le suivi des procédures impliquant des mineurs ou les signalements sensibles.

III. Optimiser l'organisation interne et intégrer les outils technologiques

L'efficacité opérationnelle de notre service suppose une organisation claire, réactive et équipée des bons outils. Aujourd'hui, notre fonctionnement reste largement cloisonné, avec des circuits d'information peu fluides et une gestion encore largement manuelle des interventions (Document 7).

Afin d'y remédier, je propose une réorganisation interne par pôles fonctionnels, avec la création de référents thématiques (sécurité routière, nuisances, médiation scolaire) sous la supervision d'un adjoint. Cette nouvelle structuration favorisera la responsabilisation, la spécialisation et une meilleure gestion des ressources humaines.

Sur le plan technologique, l'adoption d'un système de main courante électronique est prioritaire. Ce logiciel permettra une traçabilité complète des interventions, un meilleur suivi statistique et une valorisation des actions réalisées. Il s'agira également d'équiper les patrouilles de tablettes ou smartphones professionnels pour permettre la saisie en temps réel des données et faciliter la communication entre les équipes.

Enfin, le déploiement maîtrisé de la vidéoprotection dans les zones à forte fréquentation (quai, plage, zones touristiques) doit compléter ce dispositif. Cette technologie, soumise à autorisation préfectorale et conforme au RGPD, renforcera la dissuasion et facilitera les enquêtes en cas d'infraction.

L'ensemble de ces mesures pourra être inscrit dans un plan pluriannuel d'investissement, avec un calendrier réaliste sur trois ans et le recours à des cofinancements de la Polynésie française, de l'État ou de l'AFD.

Conclusion

La sécurité publique est une mission essentielle au bien-être des habitants et au développement harmonieux de Nuiarua. Face aux défis posés par l'augmentation de l'affluence sur notre île, de la diversification des attentes citoyennes et de la complexification des risques, notre police municipale doit évoluer en profondeur.

La stratégie que je vous propose s'articule autour de trois leviers : la montée en compétence des agents, la coopération renforcée avec l'État, et la modernisation de notre organisation et de nos outils. Ces orientations, fondées sur une analyse rigoureuse de notre contexte et des possibilités juridiques et budgétaires, permettront de répondre efficacement aux enjeux présents et à venir, tout en consolidant la confiance des administrés dans leur police municipale.

2 / Exemple de plan plus avancé

I. Une police municipale au cœur de nouveaux enjeux de sécurité locale

- A. Une pression croissante liée à l'évolution des attentes sécuritaires de la population*
- B. Une diversification des missions confiées aux agents*

II. Des lacunes organisationnelles et structurelles à combler

- A. Des limites en termes d'effectifs, de formation et de commandement*
- B. Une coordination encore insuffisante avec les partenaires de la sécurité*

III. Des solutions opérationnelles pour un pilotage modernisé du service

- A. Un plan de professionnalisation et de structuration RH*
- B. Une stratégie technologique et partenariale cohérente*