



CONSEIL SUPÉRIEUR
Fonction • Publique • Territoriale

La filière police municipale: Réflexions et propositions

Séance plénière du 5 septembre 2012

Rapporteurs : Messieurs Claude MICHEL et Didier PIROT

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l’Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél : 01.53.43.84.10 – Site internet : www.csfpt.org

Sommaire

Page :

Avant-propos	4
Présentation générale	6

I – MESURES STATUTAIRES

A - Catégorie C	11
1. Fusion des policiers municipaux et des gardes-champêtres	11
a) Présentation de la police municipale et des gardes-champêtres	11
b) Propositions	13
2. Cas particulier des ASVP	17
a) Situation actuelle	17
b) Propositions	19
3. Cas particulier des ATPM	21
a) Situation actuelle	21
b) Propositions	21
B – Catégorie B : Chefs de service de police municipale	22
1 - Situation actuelle.....	22
2 - Propositions.....	22
C – Catégorie A : Directeurs de police municipale	24
1 - Situation actuelle.....	24
2 - Propositions.....	24

II – AUTRES MESURES

A – Indemnités	26
1 – ISF et IAT.....	26
a) Situation actuelle	26
b) Propositions	27
2 – NBI	28

B – Formation	29
1 – L'approche générique de la formation des policiers municipaux.....	30
a) Le CNFPT, maître d'œuvre de la formation des policiers municipaux	30
b) La mise à jour des référentiels de formation.....	31
c) La création d'écoles dédiées à la police municipale.....	31
d) La prise en compte des spécialités.....	32
2 - La question de la formation continue et des formations spécifiques	32
a) Vers une harmonisation des actions de formation continue	33
b) Les formations liées à des métiers spécifiques	33
c) Les formations spécifiques des ASVP et des gardes-champêtres.....	34
C - Fin de carrière et retraite	35
1 – Dispositions.....	35
2 – Textes	35
D – Agrément.....	36
Conclusion	37
Annexes	39

Avant-propos

La police municipale, toutes catégories de personnels confondues (y compris les gardes-champêtres, les ASVP et les agents de surveillance de Paris), représente un effectif de 28 300 agents selon le rapport de la Cour des comptes de juillet 2011 – chiffres septembre 2010, soit 11% des effectifs cumulés de la police et de la gendarmerie nationales.

Les effectifs ont triplé depuis 20 ans (plus 35% au cours des huit dernières années). Ils étaient en 2010 de 19 370 (selon le rapport de la Cour des comptes de juillet 2011 – chiffres septembre 2010) contre 14 300 au 1^{er} janvier 2002, principalement en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Ile de France, Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon dont 13 350 armés.

Les compétences des policiers municipaux sont importantes, tant dans le domaine administratif (mission de police administrative : «bon ordre, tranquillité, sécurité et salubrité publiques»), où ils assurent l'exécution des arrêtés du maire et verbalisent les contraventions à ces arrêtés que dans le domaine de la police judiciaire (verbalisation de la plupart des contraventions du code de la route, dépistages d'alcoolémie...).

Les polices municipales sont composées de personnels diversifiés, proches de la population. Elles sont placées directement sous l'autorité du maire, et sont différentes selon la taille de la commune et «leur physionomie semble liée à celles des communes dont elles relèvent»

Les gardes champêtres sont en diminution constante alors qu'ils étaient 20 000 en 1950 ils ne sont plus que 1 450 selon le rapport de la Cour des comptes de juillet 2011 – chiffres septembre 2010. Les gardes champêtres recherchent et constatent par procès verbaux les délits et les contraventions qui portent atteinte aux propriétés forestières ou rurales. Ils disposent de pouvoirs de police judiciaire plus importants que ceux des policiers municipaux puisqu'ils peuvent constater par procès verbal certains délits. Ils disposent du droit de suite et de séquestre. Ils ont de nombreuses compétences spéciales (police de l'eau, de la chasse et de la pêche...).

Avant d'aborder les problèmes statutaires des policiers municipaux, il est nécessaire de rappeler brièvement le contexte plus général dans lequel se situe la question des polices municipales.

La sécurité est un sujet extrêmement sensible placée au cœur des préoccupations de la population et l'on a assisté à une augmentation régulière des services de police municipale. Parallèlement, le repositionnement de l'Etat, son retrait d'un certain nombre de ses missions, ont provoqué des mouvements ayant abouti à des glissements entre la police nationale, la gendarmerie nationale et la police municipale. Et depuis une dizaine d'années une abondante production de textes législatifs et réglementaires a vu le jour qui a fait évoluer le rôle des communes et des maires et cela même si certaines d'entre elles ne souhaitent pas créer de police municipale. Nul ne peut ignorer enfin les effets du redéploiement de l'ensemble des corps sur le territoire national, du fait de la fermeture de

gendarmeries et des suppressions de postes (cette tendance risquant de s'accentuer du fait, notamment, de la RGPP).

C'est dans ce contexte évolutif, mouvant et parfois incertain que les agents de police municipale exercent leur profession ayant le sentiment que leurs missions sont de plus en plus sensibles et complexes, sans contrepartie réelle.

Dans le prolongement de la réorganisation des forces de la police nationale avec celles de la gendarmerie nationale, désormais placée sous l'autorité du Ministère de l'intérieur, et suite à la mise en œuvre de la révision des politiques publiques à l'Etat qui impacte directement ou indirectement les collectivités territoriales, le gouvernement semble vouloir procéder à une réorganisation d'ensemble des missions de la police considérant que la police de proximité doit relever des collectivités territoriales.

Avec les effets conjugués des fermetures des gendarmeries et des commissariats, de la diminution du nombre des fonctionnaires de police et de la suppression d'escadrons de gendarmes mobiles et des brigades territoriales, les collectivités locales sont devenues au fil des ans un maillon essentiel de la sécurité intérieure.

La croissance des effectifs de la police municipale et l'extension progressive des missions confiées aux Maires accentuée avec le vote de la loi LOPPSI 2, l'attente accrue des Français en matière de sécurité imposent l'ouverture d'un débat portant sur la clarification des missions de la police municipale et du positionnement des policiers municipaux vis-à-vis de la police nationale et de la gendarmerie nationale.

Que doit-on attendre d'une police municipale ? Que ses missions soient notamment orientées vers le contact, la présence de terrain, la salubrité, la circulation et le stationnement ? Ou accepter dans un proche avenir, que la police municipale devienne une «force auxiliaire» dont les missions seraient centrées sur le «petit judiciaire», c'est-à-dire sur l'ensemble des contraventions et certains délits routiers ?

Parmi les principales nouveautés introduites par la loi LOPPSI 2, la possibilité est donnée aux policiers municipaux d'effectuer des contrôles préventifs d'alcoolémie, des contrôles de stupéfiants sur les conducteurs à la suite d'accidents ou à des fouilles de bagages. Ils peuvent procéder à des fouilles lors des événements regroupant plus de 300 personnes au lieu des 1500 actuellement. Une nouvelle architecture de contrôle et d'autorisations des systèmes de vidéosurveillance est prévue. Par contre, la participation à des contrôles d'identité a été supprimée par le Conseil Constitutionnel qui a rappelé que ces agents relevant des autorités communales ne sont pas mis à la disposition des OPJ et ne sont donc pas compétents pour procéder à des contrôles d'identité.

Le projet de loi LOPPSI 2 projetait également d'accorder la qualité d'agent de police judiciaire (APJ) aux directeurs de la police municipale de certaines villes. Le directeur de la police municipale d'une ville comptant plus de 40 agents aurait été Agent de Police Judiciaire (APJ). À ce titre, il aurait eu le pouvoir de constater les crimes, délits et contraventions, et d'en établir procès-verbal. Il aurait pu recueillir les indices, preuves et renseignements sur les auteurs et complices de ces infractions. Il lui aurait même été possible de procéder à des perquisitions, du moins en enquête préliminaire. Enfin, il aurait pu assurer l'exécution des contraintes, notifier les mandats de justice, etc. Toutefois, le

Conseil Constitutionnel a supprimé cet article, au motif que la police judiciaire doit être placée sous la direction et le contrôle de l'autorité judiciaire. Ce pouvoir ne pouvait donc être confié aux membres du cadre d'emplois des directeurs de police municipale qui relèvent des autorités communales et ne sont donc pas mis à la disposition des officiers de police judiciaire

Bien des questions se posent sur les conséquences de toutes ces réflexions et de ces évolutions tout comme sur le désengagement de l'Etat :

- Au terme du processus de réorganisation et de restructuration des services de la police nationale et de la gendarmerie ne faut-il pas craindre une prise en charge de fait par les polices municipales et des communes de certaines missions autrefois dévolues à l'Etat?
- Ce recul progressif de l'Etat sans véritable débat démocratique pourra t-il durablement être supporté par les collectivités territoriales alors que toutes n'ont pas ou ne souhaitent pas de police municipale? N'y a-t-il pas un risque de rupture d'égalité des territoires en matière de sécurité?
- De nombreux maires ont recours à des sociétés privées pour assurer la sécurité de certaines de leurs manifestations. Quelle est la place de ces sociétés de sécurité privée dans une politique de sécurité publique?
- De nombreuses communes de France possèdent aujourd'hui un système de vidéosurveillance. Comment interpréter la possibilité de transmettre à la police des images prises dans les immeubles collectifs d'habitation dans le cadre d'une convention fixée entre les gestionnaires d'immeubles et le préfet? Quelles peuvent être les conséquences pour les libertés publiques et les libertés individuelles?
- Quelles conséquences de la réforme des collectivités territoriales sur la police municipale? La police municipale deviendra-t-elle intercommunale avec le développement de l'intercommunalité?

La liste de ces questions n'est pas exhaustive mais donne un aperçu de l'étendue du sujet qu'il convient d'appréhender dans sa globalité et selon les principes qui fondent notre droit.

Le CSFPT, dans le prolongement du rapport de la délégation à la prospective et la stratégie «polices municipales et sécurité intérieure bilan et perspectives dix ans après la loi de 1999», s'est auto-saisi de la filière sécurité au sein de la FPT. Cette auto-saisine faisant suite également au rapport du Préfet Ambrogiani, élaboré sur demande de Monsieur Alain MARLEIX, Secrétaire d'Etat à l'Intérieur et aux Collectivités Territoriales.

Après une présentation générale de cette filière :

- Cadre législatif et réglementaire,
- Liste des cadres d'emplois,
- Statistiques (annexe 1),
- Fiches métiers (site : www.cnfpt.fr),

Nous proposons de présenter ce rapport en 9 grands thèmes :

1. Catégorie C : Fusion des cadres d'emplois des gardes-champêtres avec les policiers municipaux,
2. Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP),
3. Assistants Temporaires des agents de Police Municipale (ATPM).
4. Catégorie B : Dénomination du cadre d'emploi de «Chef de service de police municipale»,
5. Catégorie A : Directeurs de police municipale,
6. Indemnités,
7. La formation,
8. Fin de carrière et retraite,
9. Agrément.

Deux grands types de propositions doivent être distinguées : celles qui concernent l'aspect statutaire et qui portent sur les trois catégories d'agents (C, B et A) et celles qui ont trait à d'autres aspects (indemnités, formation, fin de carrière-retraite et agrément).

PRESENTATION GENERALE

LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE

1. Le cadre législatif

- **Loi n° 99-291 du 15 avril 1999** relative aux polices municipales définit le régime juridique des polices municipales. Elle :
 - Organise la coordination entre les polices municipales d'une part, la police et la gendarmerie nationale, d'autre part,
 - Définit les compétences des agents de police municipale,
 - Précise les conditions d'exercice de leurs missions, les équipements et les moyens dont ils disposent,
 - Clarifie et complète leur régime statutaire.
- **Loi n° 2001-1062 du 15 novembre 2001** relative à la sécurité quotidienne qui prévoit d'associer le Maire aux actions de sécurité. Elle :
 - Modifie le Code Général des Collectivités Territoriales pour associer le Maire à l'ensemble de la prévention et de la lutte contre la délinquance et l'insécurité,
 - Permet à la police municipale de pénétrer dans les parties communes des immeubles à la demande du bailleur et sous certaines conditions,
 - Etend aux policiers municipaux la possibilité de constater par procès-verbal les infractions à la législation sur les animaux dangereux.
- **Loi n° 2002-276 du 27 février 2002** relative à la démocratie de proximité qui prévoit la possibilité et définit le recrutement de gardes-champêtres et de policiers municipaux par des établissements publics de coopération intercommunale.
- **Loi n° 2002-1094 du 29 août 2002** relative à la sécurité intérieure (possibilité de conclusions de convention de coopération entre le préfet et le maire, après avis du Procureur de la République, création de conseils locaux de sécurité et de prévention de la délinquance).
- **Loi n° 2003-495 du 12 juin 2003** renforçant la lutte contre la violence routière.
- **Loi n° 2003-239 du 18 mars 2003** pour la sécurité intérieure.
- **Loi n° 2004-204 du 9 mars 2004** portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité.
- **Loi n° 2004-804 du 13 août 2004** relative aux libertés et responsabilités locales.
- **Loi n°2006-396 du 31 mars 2006** pour l'égalité des chances (contraventions pouvant être constatées par les agents de police municipale).
- **Loi n°2007-297 du 05 mars 2007** relative à la prévention de la délinquance (création d'un fonds interministériel pour la prévention de la délinquance, développement de la vidéo protection pour les municipalités, intervention du maire auprès de familles connaissant une situation difficile, possibilité de disposer en commun par convention d'un ou de plusieurs agents de police municipale pour les communes de moins de 20 000 habitants formant un ensemble d'un seul tenant de moins de 50 000 habitants).
- **Loi n°2008-582 du 20 juin 2008** renforçant les mesures de prévention et de protection des personnes contre les chiens dangereux.
- **Loi n°2011-267 du 14 mars 2011** d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure.
- **Ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012** relative à la partie législative du code de la sécurité intérieure (livre V relatif aux polices municipales).

2. Le cadre réglementaire

- **Décret n°94-732 du 24 août 1994** portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.
- **Décret n°94-733 du 24 août 1994** portant échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des agents de police municipale.
- **Décret n°94-932 du 25 octobre 1994** fixant les modalités d'organisation des concours d'agent de police municipale.
- **Décret n°94-933 du 25 octobre 1994** relatif à l'organisation de la formation initiale des agents de police municipale
- **Décret n°2000-43 du 20 janvier 2000** portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.
- **Décret n°2000-44 du 20 janvier 2000** portant échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.
- **Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000** relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.
- **Décret n°2000-46 du 20 janvier 2000** relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des chefs de service de police municipale.
- **Décret n°2000-47 du 20 janvier 2000** relatif à l'organisation de la formation initiale d'application des chefs de service de police municipale stagiaire.
- **Décret n°2000-48 du 20 janvier 2000** modifiant le décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des agents de police municipale.
- **Décret n°2000-49 du 20 janvier 2000** modifiant le décret n° 94-732 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.
- **Décret n°2000-50 du 20 janvier 2000** modifiant le décret n° 94-933 du 25 octobre 1994 relatif à l'organisation de la formation initiale d'application des agents de police municipale stagiaires.
- **Décret n°2000-51 du 20 janvier 2000** relatif à la formation continue obligatoire des chefs de service de police municipale et des agents de police municipale.
- **Décret n°2000-275 du 24 mars 2000** déterminant les clauses de convention type de coordination prévue à l'article L 2212-6 du code général des collectivités territoriales.
- **Décret n°2000-276 du 24 mars 2000** fixant les modalités d'application de l'article L 412-51 du code des communes et relatif à l'armement des agents de police municipale.
- **Décret n°2000-277 du 24 mars 2000** fixant la liste des contraventions au code de la route prévue à l'article L 2212-5 du code général des collectivités territoriales.
- **Décret n°2000-1329 du 26 décembre 2000** relatif à la commission consultative des polices municipales et modifiant le code général des collectivités territoriales (partie Réglementaire).
- **Décret n°2002-1256 du 15 octobre 2002** fixant la liste des contraventions au code de la route prévue à l'article 21 du code de procédure pénale et à l'article L. 2213-18 du code général des collectivités territoriales.
- **Décret n°2003-42 du 8 janvier 2003** relatif à l'immobilisation des véhicules et modifiant le code de la route.
- **Décret n°2003-293 du 31 mars 2003** relatif à la sécurité routière et modifiant le code de procédure pénale et le code de la route.

- **Décret n°2003-642 du 11 juillet 2003** portant application de certaines dispositions de la loi n° 2003-495 du 12 juin 2003 renforçant la lutte contre la violence routière et modifiant notamment le code pénal, le code de procédure pénale et le code de la route.
- **Décret n°2003-735 du 1er août 2003** portant code de déontologie des agents de police municipale.
- **Décret n°2004-687 du 6 juillet 2004** modifiant le décret n° 2000-276 du 24 mars 2000 fixant les modalités d'application de l'article L. 412-51 du code des communes et relatif à l'armement des agents de police municipale.
- **Décret n°2004-102 du 30 janvier 2004** relatif à la tenue des agents de police municipale pris en application de l'article L. 412-52 du code des communes.
- **Décret n°2005-425 du 28 avril 2005** relatif à la signalisation des véhicules de service des agents de police municipale, pris en application de l'article L. 412-52 du code des communes.
- **Décret n°2005-1148 du 13 septembre 2005** relatif à la mise en fourrière des véhicules et modifiant le code de la route (partie réglementaire).
- **Décrets n°2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006** relatifs à la NBI.
- **Décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006** modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.
- **Décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006** modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.
- **Décret n°2006-1393 du 17 novembre 2006** portant échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des directeurs de police municipale.
- **Décret n°2006-1394 du 17 novembre 2006** fixant les modalités d'organisation des concours de directeurs de police municipale.
- **Décret n°2006-1395 du 17 novembre 2006** relatif à l'examen professionnel d'accès par promotion interne au grade de directeur de police municipale.
- **Décret n°2006-1396 du 17 novembre 2006** modifié relatif à l'examen professionnel d'accès par promotion interne des chefs de police municipale au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.
- **Décret n°2006-1397 du 17 novembre 2006** relatif au régime indemnitaire des directeurs de police municipale.
- **Décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006** portant dispositions statutaires communes aux cadres d'emplois de catégorie A.
- **Décret n°2007-370 du 20 mars 2007** relatif à la formation des directeurs de police municipale.
- **Décret n°2008-993 du 23 septembre 2008** relatif à l'armement des agents de police municipale (accès au pistolet à impulsions électriques).
- **Décret n°2010-330 du 22 mars 2010** portant échelonnement indiciaire des cadres d'emplois de catégorie B de la FPT.
- **Décret n°2011-444 du 21 avril 2011** portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.
- **Décret n°2011-445 du 21 avril 2011** fixant les modalités d'organisation des concours du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.
- **Décret n°2012-2 du 02 janvier 2012** relatif aux conventions types de coordination en matière de police municipale.
- **Décret n°2012-424 du 28 mars 2012** portant création de la médaille de la sécurité intérieure.

- **Arrêté du 18 février 2002** portant nomination à la commission consultative des polices municipales.
- **Arrêté du 29 mars 2002** portant modification de l'arrêté du 29 juillet 1993 modifié habilitant les préfets à instituer ou à modifier des régies d'avances et de recettes de l'Etat auprès des services régionaux ou départementaux relevant du ministère de l'intérieur.
- **Arrêté du 22 juillet 2003** portant modification de l'arrêté du 29 juillet 1993 modifié habilitant les préfets à instituer ou à modifier des régies d'avances et de recettes de l'Etat auprès des services régionaux ou départementaux relevant du ministère de l'intérieur.
- **Arrêté du 17 septembre 2004** fixant les conditions techniques d'utilisation des projecteurs hypodermique par les APM pour la capture des animaux errants ou dangereux.
- **Arrêté du 10 avril 2007** relatif aux professions prises en compte pour le classement des salariés de droit privé dans le cadre d'emplois.
- **Arrêté du 28 mars 2012** relatif à la médaille de la sécurité intérieure.

LISTE DES CADRES D'EMPLOIS DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

La filière police municipale se compose de 3 catégories A, B et C et de 4 cadres d'emplois.

Catégorie A	Directeur de police municipale
Catégorie B	Chef de service de police municipale
Catégorie C	Agent de police municipale
	Garde-champêtre

Cette architecture fait suite à la réforme de 2006.

Le 18 novembre 2006 sont parus au Journal officiel, les décrets issus du protocole d'accord «sur la professionnalisation de la police municipale» du 25 avril 2006. Ce protocole d'accord avait été validé par trois des six organisations (FO, FA-FPT et UNAPM-CGC). Il s'agissait des décrets n°2006-1389 à 2006-1397 du 17 novembre 2006.

Ces textes concernaient notamment la création d'un nouveau cadre d'emplois de directeur de police municipale de catégorie A et le «repymidage» de la catégorie C.

Le cadre d'emplois des gardes-champêtres n'avait pas été inclus dans cette réforme (sauf pour l'indemnité spéciale mensuelle de fonction - ISF).

Il avait ensuite été prévu que les catégories A et B soient réformées suite au relevé de conclusion du 21 février 2008 et au troisième volet relatif aux carrières et aux politiques indemnитaires dans la Fonction publique. Ce relevé indiquait que des discussions seraient engagées, durant la période 2009/2011, sur la reconstruction des grilles indiciaires des catégories A et B.

Des discussions se sont tenues jusqu'au printemps 2009 sur la création du nouvel espace statutaire de la catégorie B, dont la mise en place doit s'opérer sur la période 2009-2011. Les textes d'application de cette réforme pour la filière Police Municipale ont été soumis pour avis à la séance plénière du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 29 septembre 2010 et ont été publiés le 23 avril 2011.

I. MESURES STATUTAIRES

A. Catégorie C

1) Fusion des cadres d'emplois des gardes-champêtres avec les policiers municipaux.

a) Présentation de la police Municipale et des Gardes-Champêtres. (historique annexe 2)

❖ La police municipale

La filière Police a été créée en 1994 : les décrets n°94-732 du 24 août 1994 et n°2000-43 du 20 janvier 2000 ont institué les cadres d'emplois d'agent de police municipale (catégorie C) et de chef de service de police municipale (catégorie B).

Le 16 avril 1999, la loi n°99-291 relative aux polices municipales a été publiée au Journal Officiel. Cette loi fixait le cadre et le statut des agents de police municipale et augmentait les compétences de ceux-ci dans de nombreux domaines. Elle prévoyait également une obligation de formation continue.

Aujourd'hui, l'effectif national des agents de Police Municipale s'élève à environ 20 000 fonctionnaires répartis dans plus de 3 800 communes.

Les missions des agents de police municipale

Les agents de police municipale sont investis de missions de police administrative et de missions de police judiciaire.

Les missions de police administrative :

Depuis l'intervention de la loi no 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales, de nombreuses dispositions sont intervenues pour accroître les missions des agents de police municipale et les moyens dont ils disposent pour les assurer, en particulier la loi no 2001-1062 du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne, la loi no 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, la loi no 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure et la loi no 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

En vertu de l'article L. 2212-5 du CGCT et l'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure, les agents de police municipale, sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et de la gendarmerie nationale, exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous l'autorité du maire, les tâches que ce dernier leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques (exécution des arrêtés de police du maire, constatation, par procès-verbaux, des infractions à ces arrêtés).

Les missions des policiers municipaux en matière de surveillance générale de la voie et des lieux publics s'inscrivent dans le cadre d'une police de proximité, ce qui nécessite une étroite coordination, formalisée dans une convention, avec les services de la police et de la gendarmerie nationale.

Les missions de police judiciaire :

Aux termes de l'article 21 du code de procédure pénale, les policiers municipaux ont des attributions de police judiciaire sur le territoire de la commune en leur qualité d'agents de police judiciaire adjoints.

C'est ainsi que les agents de la police municipale ont notamment pour mission :

- de seconder, dans leurs fonctions, les officiers de police judiciaire ;
- de rendre compte à leurs chefs hiérarchiques de tous crimes, délits ou contraventions dont ils ont connaissance ;
- de constater, en se conformant aux ordres desdits chefs, les infractions à la loi pénale et de recueillir tous renseignements en vue de découvrir les auteurs de ces infractions ;
- de constater, par procès-verbal, les contraventions au code de la route dont la liste est fixée par le décret no 2000-277 du 24 mars 2000 (absence du titre justifiant l'autorisation de conduire le véhicule, de carte grise...) ;
- de constater, par rapport, les délits prévus par l'article L. 126-3 du code de la construction et de l'habitation (voies de fait et menaces de commettre des violences dans l'entrée, la cage de l'escalier ou les parties communes d'un immeuble collectif...).

Les policiers municipaux sont chargés de verbaliser plusieurs catégories d'infractions, notamment les infractions :

- aux arrêtés de police du maire ;
- au code de l'environnement en ce qui concerne la protection de la faune et de la flore, la pêche, la publicité...,
- à la police de conservation du domaine routier (dommages causés à un panneau directionnel, à un terre-plein...) ;
- à la lutte contre les nuisances sonores (celles engendrées par les véhicules à moteur, les postes radio, les bruits de voisinage...) ;
- à la police des gares (circulation ou stationnement dans la cour d'une gare...) ;
- à la législation sur les chiens dangereux (non déclaration de l'animal en mairie, non-respect des obligations fixées par le code rural...).

Les policiers municipaux disposent de plusieurs moyens pour assurer leurs missions :

le relevé d'identité (article 78-6 du code de procédure pénale) ;

- le recueil d'identité qui permet à tout agent, auquel un texte législatif ou réglementaire confère des pouvoirs de police judiciaire de demander au contrevenant de décliner son identité, mais sans pouvoir exiger de lui la présentation d'un document justifiant de celle-ci.

- le dépistage d'alcoolémie, la rétention du permis de conduire, l'immobilisation et la mise en fourrière de véhicules, la consultation des fichiers des immatriculations et des permis de conduire (articles L. 234-3 et L. 234-4 ; L. 224-1 ; articles R. 325-3, L. 325-1 et L. 325-12 ; L. 330-2 et R. 330-3 du code de la route) ;
- l'accès aux parties communes des immeubles à usage d'habitation (article L. 126-1 du code de la construction et de l'habitation) ;
- l'inspection visuelle ou la fouille des sacs et bagages dans les cas prévus par l'article 96 de la loi du 18 mars 2003 précitée (à l'occasion de l'accès à une manifestation sportive, récréative ou culturelle rassemblant plus de 1 500 personnes...) ;
- le carnet de recueil d'observations destiné à recueillir les observations éventuelles des contrevenants verbalisés (article 90 de la loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure – article 21 du Code de Procédure Pénale).

❖ Les gardes-champêtres

Le cadre d'emplois des gardes-champêtres a vu le jour par le décret n° 94-731 du 24 août 1994.

De 10 000 gardes-champêtres environ, dont 7 000 à temps non complet, à cette époque, seulement 4 000 gardes ont été intégrés à la filière. Ils sont aujourd'hui évalués à 1 450. Cette diminution s'explique aussi par une forte urbanisation.

Ils sont placés sous l'autorité du maire et sont aussi des agents chargés de certaines missions de police judiciaire. Ils sont particulièrement importants dans les communes rurales.

Toute commune peut avoir un ou plusieurs gardes champêtres, de même que plusieurs communes peuvent avoir en commun un ou plusieurs gardes champêtres. Les gardes champêtres sont chargés, dans le territoire pour lequel ils sont assermentés, de rechercher les contraventions aux règlements et arrêtés de police municipale et de dresser les procès-verbaux constatant les contraventions.

Ils peuvent également constater certaines infractions au code de la route ; à ce titre ils sont habilités à procéder, dans les conditions prévues par le code précité, au dépistage de l'imprégnation alcoolique de conducteurs de véhicules.

Par ailleurs, ils sont habilités, dans les conditions prévues par l'article 78-6 du code de procédure pénale, à relever l'identité des contrevenants afin de dresser les procès-verbaux des infractions qu'ils constatent (article L. 2213-16 à L. 2213-20 du CGCT).

b) Propositions

❖ Le rapport Ambrogiani

Le rapport Ambrogiani préconisait une fusion des deux cadres d'emplois. Ce cadre unique aurait pu être dénommé «police territoriale» avec deux composantes selon la zone géographique de compétence :

- Les «polices municipales» qui conserveraient leur appellation actuelle,
- Les «polices rurales» regroupant l'ensemble des gardes-champêtres.

Le principal problème était celui du déroulement de carrière. Alors que les policiers municipaux peuvent avoir un déroulement de carrière allant jusqu'à la catégorie A, les gardes-champêtres étaient limités à la catégorie C. De plus, leur déroulement de carrière apparaissait plus long. Néanmoins, le décret n°2011-444 du 21 avril 2011 a offert la possibilité aux gardes-champêtres comptant au moins 8 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement et qui sont admis à un examen professionnel organisé par les centres de gestion, d'être inscrits sur une liste d'aptitude pour accéder au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale (catégorie B).

❖ **Propositions du CSFPT**

Les membres du CSFPT sont favorables à la fusion des gardes-champêtres avec les policiers municipaux mais pas à la création de deux spécialités qui pourrait créer des problèmes de mobilité. Ils devront à la fois intervenir dans les villes et les communes rurales.

Cette fusion doit s'accompagner d'une formation identique.

Il est souhaité que la structuration soit la suivante :

- 1^{er} grade sur l'échelle 5,
- 2^{ème} grade sur l'échelle 6 de la filière technique (indice brut terminal 499),
- 3^{ème} grade avec un indice brut terminal de 529.

Situation actuelle des
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE
Décret n°2006-1391 du 17/11/2006 modifié
(Catégorie C)

FONCTIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Exécutent les missions de police administrative et judiciaire relevant de la compétence du maire, sous l'autorité de celui-ci, en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.</p> <p>Assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.</p> <p>Les brigadiers-chefs principaux sont chargés, lorsqu'il n'existe pas d'emploi de directeur de police municipale, ou de chef de service de police municipale ou, le cas échéant, dans les conditions prévues à l'article 27, de chef de police municipale, de l'encadrement des gardiens et des brigadiers.</p>	<p>Chef de police municipale (IB 358-499) <i>Grade maintenu à titre transitoire.</i></p> <p>Brigadier-chef principal (IB 351-499)</p> <p>Avancement après 2 ans de services effectifs dans le grade de Brigadier</p> <p>Brigadier – échelle 5 (IB 299-446)</p> <p>Avancement après 4 ans de services effectifs dans le grade de gardien</p> <p>Gardien – échelle 4 (IB 298-413)</p>	<p>Concours externe :</p> <p>Sur titres avec épreuves. Candidats titulaires au moins d'un diplôme homologué au niveau V.</p>

Situation actuelle des
GARDES-CHAMPETRES
Décret n°94-731 du 24/08/1994 modifié
(Catégorie C)

MISSIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Ils exercent dans les communes.</p> <p>Ils assurent les missions qui leur sont spécialement confiées par les lois et les règlements en matière de police rurale.</p> <p>Ils exécutent les directives que leur donne le maire dans l'exercice de ses pouvoirs de police.</p>	<p>Garde-champêtre chef principal. (IB 347-479)</p> <p>Avancement après 5 ans de services effectifs dans le grade de garde champêtre chef + 2 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon du grade de garde champêtre chef.</p> <p>Garde-champêtre chef. (IB 299-446)</p> <p>Avancement après 6 ans de services effectifs dans le grade de garde champêtre principal + 5^{ème} échelon.</p> <p>Garde-champêtre principal. (IB 298-413)</p>	<p>Concours avec épreuves.</p> <p>Candidats titulaires d'un titre ou diplôme homologué au niveau V de l'enseignement technologique.</p>

2) Cas particulier des Agents de surveillance de la voie publique.

a) Situation actuelle (annexe 3)

Agents communaux autres que les policiers municipaux ou que les gardes champêtres, appelés à exercer des missions de police sur la voie publique, les ASVP ne constituent pas un cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale. Ce sont des agents titulaires ou contractuels, recrutés par les communes. Les agents de la commune, appartenant à un cadre d'emplois quelconque, peuvent également se voir confier ces missions. Ces agents doivent obligatoirement être, à la demande du maire, agréés par le procureur de la République et assermentés par le juge d'instance.

Leur nombre va croissant. Ils sont aujourd'hui environ 5 180 (chiffres du rapport de la Cour des comptes de juillet 2011) et sont désignés par le maire et assermentés après agrément du procureur. L'agrément a pour objet de vérifier que les intéressés présentent les garanties d'honorabilité requises pour occuper un tel emploi. L'assermentation doit faire prendre conscience à l'agent, avant son entrée en fonction, de la responsabilité qui lui incombe lorsqu'il accomplit des missions de police judiciaire, notamment lorsqu'il relève par procès verbaux les contraventions concernant l'arrêt ou le stationnement. Cette prestation de serment effectuée devant le juge est purement solennelle.

Ils sont chargés, normalement, exclusivement de verbaliser les infractions au stationnement mais ils sont souvent utilisés à d'autres tâches, pour différentes raisons.

Leur tenue n'est pas réglementée, à la différence des uniformes des agents de police municipale ou des gardes champêtres : le maire reste donc libre de définir ces tenues et les insignes mentionnant leur qualité, sous réserve qu'elles ne prêtent pas à confusion avec les uniformes et les insignes réglementés de la police municipale (le port indu est sanctionné par les articles 433-14 et R3643.1 du code pénal) et ils ne peuvent être armés. La circulaire NOR INT/D/07/00067 du 11 juin 2007 adressée au Préfets par le Ministère de l'Intérieur et ayant pour objet la carte professionnelle des agents de police municipale rappelait que les tenues des agents de police municipale ne devaient pas être utilisées par d'autres agents tels (...) que les agents de surveillance de la voie publique. Toute ressemblance source d'équivoque devant être évitée, il était souhaitable qu'elles (les tenues des ASVP) ne comportent aucun élément de couleur bleu gitane qui est la couleur distinctive des agents de police municipale (...)

Ils sont pour la plupart adjoints techniques ou adjoints administratifs titulaires et 20% d'entre eux sont recrutés sur des contrats à durée déterminée.

Alors qu'un certain nombre d'élus locaux ne souhaitent pas nécessairement créer une police municipale, la surveillance de la voie publique est néanmoins une préoccupation pour beaucoup d'entre eux, de même que la surveillance des entrées et sorties des écoles qui incombent de fait aux Maires.

Le flou statutaire existant ne permet pas de distinguer clairement les ASVP des policiers municipaux, d'où une confusion pouvant avoir des conséquences graves pour les agents et

la population. La nécessité de clarifier la situation des ASVP par rapport à celle des policiers municipaux est réclamée par la profession.

❖ LES MISSIONS

↳ Surveillance des voies publiques

Ils ont exclusivement compétence pour constater par procès-verbal, les infractions aux règles relatives à l'arrêt et au stationnement des véhicules, c'est-à-dire :

- Constater et verbaliser les cas d'arrêts ou de stationnements interdits des véhicules (Art L.130-4 et R.130-4 du code de la route) ;
- Constater et verbaliser les cas d'arrêts ou de stationnement gênants ou abusifs ;
- Constater les contraventions relatives au défaut d'apposition du certificat d'assurance sur le véhicule (Art. 211-21-5 du code des assurances).

Ils peuvent également constater les contraventions aux dispositions des règlements sanitaires relatives à la propreté des voies et espaces publics (Art L.1312-1 du code de la santé publique).

Ils peuvent être désignés par le maire pour rechercher et constater les infractions aux règles relatives à la lutte contre les bruits du voisinage (Art 2 du décret n°95-409 du 18 avril 1995).

↳ Prévention aux abords des lieux et bâtiments publics

Ils participent à des missions de prévention aux abords des bâtiments scolaires, sécurisent le passage des piétons sur la voie publique. Ils renseignent les usagers de la voie publique.

Sont donc exclus de leurs compétences, notamment :

- La constatation des infractions en matière d'arrêt ou de stationnement dangereux (Art R.417-9 du code de la route).
- Les missions à caractère funéraire (arrivée ou départ de corps, pose des scellés sur un cercueil, des bracelets sur les défunt...) qui sont laissées à la responsabilité du maire, en présence du garde champêtre ou d'un agent de police municipale (Art L.2213-14 du code général des collectivités territoriales).
- Les missions de police administrative comme la surveillance de quartiers sensibles ou l'ilotage.
- La régulation de la circulation.

Cas particulier des agents de surveillance de Paris (annexe 4).

b) **Propositions**

Les membres du CSFPT proposent plusieurs pistes présentant des avantages et des inconvénients, résumées dans le tableau ci-après, pour clarifier la situation statutaire des ASVP. Aucune n'a fait l'objet d'un consensus.

Outre les hypothèses évoquées dans le tableau ci-après, certains membres opteraient pour le maintien de la situation actuelle.

Ainsi l'AMF souhaite le statu – quo (voir annexe 5).

Toutefois il est rappelé que les ASVP doivent exercer les missions pour lesquelles ils ont été recrutés et ne peuvent en aucun cas être utilisés à d'autres fins.

Ils doivent également recevoir une formation adaptée à leurs missions et avoir un uniforme bien distinct de celui des policiers municipaux

HYPOTHESES D'INTEGRATION DES ASVP

Hypothèses d'intégration	Avantages	Inconvénients	Observations
Dans la filière technique	<ul style="list-style-type: none"> • Déroulement de carrière dans l'ensemble plus favorable. • Régime indemnitaire plus favorable. 	<ul style="list-style-type: none"> • La notion de technicité ne semble pas adaptée. Il n'existe pas de diplôme spécifique (types CAP ou BEP) ouvrant un accès spécifique. • Nécessité de créer une nouvelle spécialité. • En cas de souhait de ne pas rester sur ces missions, difficulté pour basculer sur d'autres secteurs plus techniques et requérant une formation précise. • Pas de possibilité d'imposer une formation spécifique. • Perception négative par les adjoints techniques. 	<i>Solution retenue par la Ville de Paris en 1976</i>
Création d'un nouveau cadre d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> • Missions spécifiques aux ASVP répertoriées. • Pas d'utilisation de ces agents sur des missions non prévues et pour faire «tout et n'importe quoi». • Possibilité de leur imposer une formation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un nouveau cadre d'emplois 	<i>Exemple de la création d'un corps spécifique à la ville de paris (annexe 7)</i>
Suppression à terme des ASVP	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de confusion possible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Certaines collectivités ne veulent pas de police municipale et continueront à assumer la responsabilité de la surveillance de la voie publique. 	<i>Les 3 derniers points forment un tout</i>
Création d'un cadre d'emplois transitoire	<ul style="list-style-type: none"> • Clarification de leur situation dans l'attente de leur intégration dans la police municipale. 		
Intégration dans la Police municipale	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de confusion possible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité d'un examen auquel les agents peuvent échouer. • Certains agents ne veulent pas aller dans cette filière. • Problème de mobilité. • Certaines collectivités ne veulent pas de police municipale. 	

3) Cas particulier des Assistants temporaires des agents de police municipale (ATPM)

a) Situation actuelle (annexe 3)

Conformément à l'article L.412-49-1 du code des communes, ce sont des agents titulaires ou des agents non titulaires d'une commune touristique habituellement affectés à des emplois autres que ceux de la police municipale.

Ils doivent être agréés par le préfet et le procureur de la République, comme les agents de police municipale. Ils ne peuvent relever aucune infraction, leur tenue n'est pas encadrée par un texte réglementaire et ils ne peuvent porter aucune arme.

La difficulté rencontrée sur le terrain avec les ATPM est que certains de ces agents n'obtiennent pas l'agrément en temps voulu et ne se différencient pas suffisamment des policiers municipaux avec lesquels ils peuvent être confondus par le public alors qu'ils n'exercent pas les mêmes missions.

b) Propositions

Pour éviter les dérives constatées qui peuvent mettre en danger ces agents et le public, il faut doter ce personnel d'une tenue de couleur spécifique et définir précisément leurs fonctions.

Il est rappelé que la responsabilité de l'exécutif est engagée pénalement et personnellement en cas de manquement aux règles existantes. Notamment, le port indu d'une tenue est sanctionné par les articles 433-14 et R3643.1 du Code Pénal. La collectivité est libre de définir la tenue, sous réserve qu'elle ne prête pas à confusion avec les uniformes réglementés de la police municipale.

Il est souligné aussi que l'appellation complète est «**assistant temporaire des agents de police municipale**» alors que fréquemment y compris dans les documents du Ministère de l'Intérieur, il est fait mention d' «assistant temporaire de police municipale». La signification n'est pas la même.

B. Catégorie B : Chefs de service de police municipale.

1. Situation actuelle

Il avait été noté un manque de lisibilité dans les appellations de grades au début des réunions du CSFPT.

La réforme de la catégorie B a été appliquée à la filière police municipale, comme pour les autres filières. Cette réforme est basée sur le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et sur le décret n°2010-330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres régis par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale. Le statut particulier a été revu dans le décret n°2011-444 du 21 avril 2011.

La structuration est désormais basée sur 3 grades : chef de service de police municipale, chef de service de police municipale principal de 2^{ème} classe et chef de service de police municipale principal de 1^{ère} classe.

2. Propositions

Le rapport Ambroggiani préconisait un changement d'appellation pour éviter les risques de confusion entre le grade et la fonction.

Les membres du CSFPT ont également estimé que le changement d'appellation était nécessaire mais cette demande n'a pas été retenue lors de l'examen des projets de décrets au CSFPT.

Il existe toujours un risque de confusion entre le vrai chef de service (catégorie A) et le chef de service de police municipale (un des 3 grades du cadre d'emplois de catégorie B).

**Situation actuelle des
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE (Catégorie B)
Décret n°2011-444 du 21/04/2011**

MISSIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Ils exécutent, sous l'autorité du maire, les missions relevant de sa compétence en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.</p> <p>Ils sont chargés d'assurer l'exécution des arrêtés de police du maire et de constater par procès-verbaux les contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.</p> <p>Ils assurent l'encadrement des membres du cadre d'emplois des agents de police municipale dont ils coordonnent l'activité. Ils ont vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale.</p>	<p>Chef de service de police municipale principal de 1^{ère} classe (IB 404-660)</p> <p>Avancement après 3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B et compter 2 ans au moins dans le 5^{ème} échelon du grade de chef de service de police municipale principal de 2^{ème} classe plus examen professionnel</p> <p>Ou</p> <p>5 ans au moins de service effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B et 1 an dans le 6^{ème} échelon du grade de chef de service de police municipale principal de 2^{ème} classe.</p> <p>Chef de service de police municipale principal de 2^{ème} classe. (IB 350-614)</p> <p>Avancement après 3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B et compter 1 an au moins dans le 4^{ème} échelon du grade de chef de service de police municipale plus examen professionnel</p> <p>Ou</p> <p>5 ans au moins de service effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B et 1 an dans le 6^{ème} échelon du grade de chef de service de police municipale.</p> <p>Chef de service de police municipale. (IB 325-576)</p>	<p><u>Recrutement par concours :</u></p> <p>Interne : tout fonctionnaire ou agent public comptant 4 ans au moins de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours.</p> <p>Externe : Candidats titulaires du BAC ou d'un diplôme homologué au niveau IV de l'enseignement technologique ou qualification reconnue comme équivalente.</p> <p>Troisième concours : Candidats justifiant au 1^{er} janvier de l'année du concours de l'exercice pendant une durée de 4 ans au moins d'une ou de plusieurs activités professionnelles ou d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.</p> <p><u>Liste d'aptitude au titre de la promotion interne</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Agents de police municipale titulaires des grades de brigadier-chef principal ou chef de police municipale comptant 10 ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement. -Agents de police municipale et gardes champêtres comptant 8 ans au moins de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement plus examen professionnel.

C. Catégorie A : Directeurs de police municipale.

1. Situation actuelle.

Les décrets du 17 novembre 2006 ont permis la création du cadre d'emplois de directeur de police municipale dans les collectivités comptant un effectif d'au moins 40 agents.

Plusieurs problèmes ont pu être relevés :

- Le seuil de 40 agents est jugé trop élevé. Les directeurs de police municipale semblent défavorisés par rapport aux autres filières puisque la plupart des cadres A de la filière administrative ou technique exercent leur autorité sur un nombre moins important d'agents.
- Ce cadre d'emplois n'est constitué que d'un seul grade. Les agents n'ont donc pas de perspectives d'avancement.
- L'indice terminal est moins élevé que celui de la filière administrative ou technique : IB 612.

Le rapport Ambrogiani envisageait deux hypothèses pour résoudre le problème du seuil de 40 agents.

1ère hypothèse :

Conserver le quota de 40 agents, mais y regrouper l'ensemble des personnels municipaux participant à la sécurité de la commune et collaborant avec la police municipale (ASVP, ATM, gardes champêtres, agents de sécurité des parcs et jardins, opérateurs de vidéo surveillance...).

2ème hypothèse :

Ne plus s'en tenir au seuil de 40 agents de police municipale mais privilégier la nature des responsabilités exercées, en prenant en compte des critères qualitatifs (présence de quartiers relevant de la politique de la ville, niveau de la délinquance, caractère de ville centre ou de ville touristique, existence d'installations sensibles...).

Pour ce qui est des perspectives de carrière, le rapport précise qu'il serait souhaitable de rapprocher le cadre d'emplois de directeur de PM de celui d'attaché.

Création d'un 2ème grade ou d'échelons fonctionnels pour tenir compte des responsabilités assumées par les directeurs dans les villes les plus importantes.

Le régime indemnitaire pourrait également être revu ou la NBI.

2. Propositions

Modifier les conditions de nomination à ce grade afin de permettre davantage de nominations. Supprimer la référence à la filière pour le nombre d'agents, substituer la référence au seuil démographique, notamment. Un alignement sur les grilles des attachés est également demandé avec la création au moins d'un deuxième grade.

Situation actuelle des
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE
(Catégorie A)
Décret n° 2006-1392 du 17/11/2006 modifié

MISSIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<p>Ils exercent leurs fonctions dans les communes et dans les Ets publics de coopération intercommunale à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif est d'au moins 40 agents relevant des cadres d'emplois de police municipale.</p> <p>Ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle des services de la police municipale.</p> <p>1° Ils participent à la conception et assurent la mise en œuvre des stratégies d'intervention de la police municipale ;</p> <p>2° Ils exécutent, sous l'autorité du maire, les missions relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques ;</p> <p>3° Ils assurent l'encadrement des fonctionnaires des cadres d'emplois de chefs de services de police municipale et des agents de police municipale dont ils coordonnent les activités.</p>	<p style="text-align: center;">Directeur de police municipale. (IB 379-740)</p>	<p><u>Recrutement par concours :</u></p> <p>Interne : tout fonctionnaire ou agent public comptant 4 ans au moins de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours.</p> <p>Externe : Candidats titulaires d'un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle d'études supérieures.</p> <p><u>Liste d'aptitude au choix après examen professionnel :</u></p> <p>Pour les fonctionnaires territoriaux : Avoir 38 ans au moins au 1^{er} janvier de l'année de l'examen et plus de 10 ans de services effectifs dans un cadre d'emplois de police municipale, dont 5 ans au moins en qualité de chef de service de police municipale.</p>

II. AUTRES MESURES

A. Indemnités

1. Indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISF) et Indemnité d'administration et de Technicité (IAT) :

a) Situation actuelle

L’indemnité spéciale mensuelle de fonction peut être attribuée aux agents de police municipale, aux gardes champêtres, aux chefs de service et aux directeurs de police municipale titulaires ou stagiaires, sous condition d’une délibération.

- Garde champêtre à 16%,
- Agent de police municipale à 20%,
- Chef de service de police municipale (le taux individuel pour les agents possédant un indice brut jusqu’à 380 passe de 20 à 22 % ; pour les autres agents, le taux individuel passe de 26 à 30%),
- Directeur de police municipale: l’indemnité constituée d’une part fixe d’un montant annuel maximum de 7.500 € et d’une part variable égale au maximum à 25 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension.

L’attribution de l’indemnité mensuelle spéciale de fonction n’est pas obligatoire.

Selon une enquête de l’AMF de septembre 2010, « la quasi totalité des villes verse une indemnité spécifique de fonction à un taux compris entre 18 et 20%.

Selon cette enquête, réalisée auprès de 524 communes et intercommunalités disposant d’une police municipale, 98,5% des villes interrogées versent au moins un régime indemnitaire à leurs policiers municipaux et principalement l’indemnité spécifique de fonction (ISF) qui est attribuée par 94 % des communes.

Parmi celles-ci, plus de 39 % l’attribuent déjà au taux maximum de 20%, et « près de 60% à un montant inférieur de moins de 10% du montant maximum », soit entre 18 et 20%. Parmi les communes ne versant pas l’ISF 87,5% sont inférieures ou égales à 6 000 habitants.

Les communes versant l’ISF mais pas l’IAT sont 31% et les communes versant à la fois l’ISF et l’IAT sont 63%.

L’AMF observe qu’elle est « moins fréquente » que l’ISF puisqu’elle ne concerne que 66% des communes concernées. Les pratiques locales sont également « plus éparses et plus contrastées », mais « entre 25 et 35% des communes attribuent un montant se situant entre la moitié et le maximum attribuable ».

b) Propositions

Attribution obligatoire de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction.

Intégration dans le calcul de la retraite. Le rapporteur du projet de loi de 1999 avait noté «qu'il serait regrettable que l'opportunité de ce projet de loi ne soit pas mise à profit pour remédier à l'absence d'intégration de l'indemnité spéciale de fonction des agents de police municipale dans l'assiette de leur pension. Conjuguée à l'absence de bonification d'annuité tous les cinq ans, cette différence de traitement par rapport au régime de retraite des agents de la police nationale nuit en effet aux agents de police municipale, les incitant à poursuivre leur période d'activité jusqu'à la liquidation de leur retraite à soixante ans, alors même qu'un départ des cadres dès cinquante ans pourrait être créateur d'emplois». Il indiquait également «que la persistance de différences préjudiciables à ce cadre d'emplois était peu compatible avec la volonté affirmée par ailleurs de renforcer la coopération et la complémentarité de ces agents avec les services de l'Etat».

La Délégation à la prospective et à la stratégie du Ministère de l'Intérieur dans un rapport de mars 2008 reconnaissait «qu'une plus grande cohérence nécessitait d'harmoniser les statuts et les compétences des différents agents territoriaux en charge de la sécurité intérieure» et «qu'un toilettage des compétences et des statuts des différents agents municipaux, en charge de la sécurité, apparaissait souhaitable pour une organisation cohérente des différents acteurs territoriaux de la sécurité ».

2. NBI :

Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

Actuellement, les responsables de services municipaux de police, conformément au point 20 du décret susvisé peuvent percevoir (dans la limite d'un agent responsable par commune) une NBI.

- Celle-ci est de 10 points pour ceux ayant sous leurs ordres moins de 5 agents,
- De 15 points pour ceux ayant entre 5 et 25 agents,
- De 18 points pour ceux ayant plus de 25 agents.

Dans le cadre du rapport du CSFPT approuvé le 17 décembre 2008, il avait été proposé de l'étendre aux services intercommunaux et de revoir les strates et le nombre de points correspondants :

- Création d'un 19 bis pour l'encadrement de proximité d'une équipe de police municipale d'au moins 5 agents : 15 points,
- 25 points pour ceux ayant entre 5 et 19 agents,
- 35 points pour ceux ayant au moins 20 agents. La demande de nouvelle strate à 20 agents était justifiée par la demande d'alignement sur la filière administrative.

Par ailleurs, il avait été proposé la création de fonctions particulières justifiant l'attribution d'une NBI pour exercice à titre principal :

- Spécialité de conducteurs de chiens, moniteurs d'éducation routière, nageurs sauveteurs, motocyclistes, cavaliers, équipes de nuit, moniteurs de tir (point 32 bis nouveau).
- Agents territoriaux exerçant à titre principal les fonctions d'agents chargés de relever les infractions au stationnement ou des fonctions de surveillance vidéo.

A ce jour, aucune des propositions n'a été suivie d'effets.

B. Formation

Les membres de la FS3 ont insisté sur l'importance de la formation des policiers municipaux, du fait de l'augmentation des missions qui leur sont confiées (transfert de la police nationale vers la police municipale) et du nombre de policiers municipaux. Le CNFPT qui dispense cette formation doit faire face à ce volume important de formation.

Le rapport Ambroggiani proposait de créer deux pôles de formation réservés aux polices municipales, placés sous l'égide du CNFPT (en Ile de France et dans le Sud) et d'allonger éventuellement la durée de la formation.

Dans un premier temps, les membres de la FS3 avaient souligné le problème de l'hétérogénéité de la formation dispensée, selon les délégations organisatrices et les intervenants. Il semblait donc nécessaire de l'harmoniser, tout en la laissant sous la responsabilité du CNFPT. Il pouvait être envisagé une directive d'ensemble fixant des troncs communs, tout en tenant compte des particularités locales par le biais de modules complémentaires de spécialisation. De même, le choix et la formation des formateurs étaient évoqués ainsi que des plateaux techniques adaptés. Les compétences et les expertises d'intervenants extérieurs à la police municipale peuvent être enrichissantes, tout en conservant la spécificité de la FPT.

Il avait été noté que la formation devrait de toute façon être revue si le cadre d'emplois des gardes-champêtres fusionnait avec celui des policiers municipaux.

L'hypothèse de deux centres de formation semble insuffisante. Il faut prévoir des inter-régions. Pour ce qui est de l'allongement de la durée de formation, une expertise semble nécessaire afin d'obtenir un descriptif précis des missions dévolues aux policiers municipaux et le comparer au contenu de la formation actuelle. Dernier point, le moment où les agents font leur FIA pose problèmes. Les agents sont recrutés avant d'avoir suivi leur formation initiale. L'année de stage qui précède la titularisation commence par une formation initiale pendant laquelle ils sont en fonction et rémunérés mais ne peuvent accomplir en principe de missions opérationnelles. Dans la réalité et bien qu'ils n'aient pas terminé leur formation, ils prennent parfois leurs fonctions et sont agréés. La Cour des comptes dans son rapport de juillet 2011 ainsi que l'IGA dans son rapport de décembre 2010 avaient recommandé d'instaurer la transmission aux préfets (outre les maires) des avis de fin de formation des stagiaires émis par le CNFPT, afin de motiver les décisions d'agrément.

La FS2 a poursuivi et approfondi ce travail. En effet, c'est une question très importante dans la période actuelle où il est confié des missions de plus en plus larges à ces agents.

Les débats qui ont eu lieu au cours de la réunion du 12 mars 2012 de la formation spécialisée n°2 ont mis en lumière plusieurs points de convergence quant aux propositions à apporter sur la formation des policiers municipaux. *Mme Annick DROAL Chef de projet du pôle Police municipale du CNFPT* est tout particulièrement remerciée pour ses interventions qui ont permis d'éclairer les travaux du CSFPT.

Ces derniers peuvent être regroupés en deux thématiques :

- la formation, au sens générique du terme (le lieu de formation, l'organisateur de la formation, la création de référentiels nationaux d'actions de formation) ;
- la particularité de la formation continue dans le cadre de certaines professions (ASVP, gardes-champêtres) et la prise en compte des Gestes techniques professionnels en intervention (GTPI).

1. L'approche générique de la formation des policiers municipaux

Le volet formation est un élément clé de la professionnalisation accrue des policiers municipaux, afin d'assurer de façon efficace et soutenue la mission de sécurité publique qui est la leur.

A ce titre, il est important de souligner que les agents de cette filière ne sont pas seulement chargés d'intervenir au titre de la répression. Ils ont un rôle important en termes de prévention et de contact avec la population. A ce titre, leurs missions doivent être distinguées de celles de la police nationale et de la gendarmerie, avec lesquelles elles présentent certaines similitudes. En matière de police, il existe une spécificité territoriale.

La formation doit être appréhendée dans sa globalité, tant lors de la prise de fonction - formation dite initiale – que tout au long de la carrière des agents – formation continue. Elle doit également concerner l'ensemble des agents de cette filière et revêtir un caractère obligatoire. En effet, les directeurs de police municipale ne sont pas astreints, aujourd'hui, à l'accomplissement obligatoire d'une formation d'intégration et de professionnalisation lors de leur prise de fonction.

a) Le CNFPT, maître d'œuvre de la formation des policiers municipaux

La particularité de la police municipale étant rappelée, tant en ce qui concerne les missions dévolues à ses agents que la finalité de sa mise en œuvre, remontant désormais à dix ans, il convient d'adapter la formation que doivent suivre les agents de cette filière.

Il revient au CNFPT d'assurer les formations des policiers municipaux. Il lui appartient de créer une culture commune, de fédérer les agents et d'exprimer cette spécificité territoriale. La mise en place d'un référentiel est une nécessité pour ce faire, de même que pour homogénéiser les pratiques sur tout le territoire.

Il appartient à l'établissement public formateur de l'ensemble des agents locaux de mettre en place un catalogue de formations dans le cadre de la formation d'intégration et de professionnalisation, mais également l'ensemble des formations que ces agents sont appelés à effectuer tout au long de leur carrière, que ce soit à titre de perfectionnement ou pour une actualisation, notamment législative et réglementaire, de leurs connaissances.

Si, par le passé, les formations des policiers municipaux ont pu être assurées par la police nationale ou la gendarmerie, l'accent doit désormais être mis sur la spécificité territoriale de cette filière et, par voie de conséquence, la place et le rôle du CNFPT sont tout à fait essentiels.

b) La mise à jour des référentiels de formation

L'unanimité tend vers la demande d'une réactualisation des référentiels de formation et une homogénéité dans l'ensemble des vingt-deux délégations régionales ou interdépartementales du CNFPT.

L'évolution de la réglementation et des métiers rend indispensable une mise à jour de l'ensemble des référentiels relatifs à la formation – initiale et continue – des agents de la filière police municipale, toutes catégories confondues.

Cette démarche permettra en outre de tendre vers une harmonisation des formations dispensées sur l'ensemble du territoire et réduira ainsi les écarts constatés actuellement quant au contenu des formations dispensées à ces agents.

La formation la plus adaptée au professionnalisme des agents de Police Municipale passe obligatoirement par l'amélioration de la formation mise en place par le CNFPT.

c) La création d'Ecoles dédiées à la police municipale

Cette création d'Écoles de Police Municipale doit se faire sous l'égide du CNFPT disposant de plates-formes techniques adaptées aux métiers, notamment en ce qui concerne les Gestes Techniques Professionnels d'Intervention (GTPI) et les Formations Préalables à l'Armement ainsi que les Formations d'Entrainement au tir.

Ces écoles doivent permettre de dédier un lieu unique et recentré à l'ensemble des formations devant être suivies par les policiers municipaux.

Cette création s'accompagne de la labellisation des formateurs, qui tarde cependant à se généraliser, malgré la fin de l'expérimentation menée par le CNFPT dans sa délégation régionale de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Cette labellisation permettrait de donner une valeur qualifiante aux formations qui sont dispensées, un policier municipal étant amené à suivre, au cours de sa carrière, de très nombreuses formations et à acquérir un savoir-faire et une expérience professionnelle qui doivent être reconnus.

A l'instar des agents de la police nationale qui bénéficient de ce dispositif depuis 2003, la mise en œuvre de la reconnaissance professionnelle des compétences développées par les agents de la Police municipale permettrait de renforcer la professionnalisation de ces métiers.

La certification nationale des titres par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), instance paritaire relevant du Ministère du Travail, permettrait ainsi de voir reconnaître les compétences professionnelles des policiers municipaux pour lesquelles il n'existe pas de diplôme reconnu.

Enfin, la mise en place d'un dispositif de formation tout au long de la vie pour les directeurs de police municipale, annoncé par ailleurs au mois de juin 2011 par le Ministre de l'Intérieur, ne fera qu'achever la construction.

d) La prise en compte des spécialités

La prise en compte des spécialités au sein de la filière police municipale permettrait d'avoir une approche à la fois globale de l'ensemble des métiers que cette filière recouvre, mais également de mettre l'accent sur des particularités que certains d'entre eux recèlent et ainsi d'adapter la formation des agents les accomplissant.

Ces spécialités concernent les équipes équestres, les motocyclistes, les équipes cynophiles, la prévention...

Une première étape a été franchie avec la mise en œuvre de formations spécifiques pour les agents évoluant en brigades équestres et les motocyclistes. Il convient désormais de faire le nécessaire pour que les agents en brigades cynophiles puissent exercer sur la voie publique dans un cadre réglementaire pérenne au sein des équipes de police municipale car aucune disposition réglementaire n'existe à ce propos.

De même, l'accent doit être mis sur la formation des moniteurs en maniement des armes.

Il est demandé aux agents souhaitant devenir moniteurs de police municipale en maniement des armes, entre autres conditions, d'être autorisés au port du tonfa et d'une arme de poing de 4ème catégorie.

Cette double condition ne permet pas à un certain nombre de collectivités territoriales de pouvoir disposer de moniteurs en maniement d'armes car certaines d'entre elles ont fait le choix de ne pas utiliser le tonfa.

Ce point nécessiterait une modification de la réglementation afin que des collectivités territoriales disposant de services de police municipale importants puissent, sous l'égide du CNFPT, faire certifier des moniteurs et, sous le contrôle du CNFPT, gérer les formations dites entraînements en intra.

Cette modification a été également proposée par le CNFPT dans le rapport sur le positionnement des polices municipales du 20 décembre 2010.

2. La question de la formation continue et des formations spécifiques

L'accent, qui porte parfois de façon trop importante sur la formation lors de la prise de fonction, au détriment de la formation tout au long de la carrière de l'agent, doit être mis sur cette dernière.

a) Vers une harmonisation des actions de formation continue

Il convient, en effet, de développer les actions de formation dite continue, afin de tendre à une harmonisation des actions mises en œuvre par le CNFPT. C'est dans ce sens que s'inscrivent les référentiels visés plus avant.

Il convient, également, de tenir compte de la disparité des communes et des spécificités locales car, si les missions remplies par les policiers municipaux sont les mêmes sur un plan statutaire, les actions sont souvent disparates, tant les réalités du terrain diffèrent d'un point à un autre.

Ainsi, une harmonisation des formations continues obligatoires doit se faire jour, sous l'égide du CNFPT.

Enfin, ainsi qu'il a été soulevé brièvement, les directeurs de police municipale ne sont pas, pour l'heure, astreints à l'accomplissement d'une formation continue obligatoire, alors même que leur cadre d'emplois se révèle stratégique et fourmille de missions relatives à la sécurité publique dont l'importance n'est pas négligeable.

Cette formation semble par conséquent indispensable pour ces cadres A, car les directeurs comme les autres policiers municipaux ont besoin de maintenir ou de parfaire leur qualification professionnelle et leur adaptation aux fonctions qu'ils sont amenés à exercer.

Le Conseil supérieur réaffirme en conséquence son attachement aux formations référencées sur des catalogues nationaux, élaboré sous l'égide du CNFPT.

b) Les formations liées à des métiers spécifiques

Il est demandé la mise en place d'une **formation technique obligatoire** en matière de Gestes Techniques Professionnels d'Intervention (GTPI) par le CNFPT. Il faut ainsi tendre à ce que les moniteurs de GTPI soient différenciés des Moniteurs en Maniement des Armes (MMA), car ils recouvrent tous deux des réalités professionnelles différentes.

En outre, le CNFPT doit pouvoir proposer des formations obligatoires pour les Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP) et les opérateurs de vidéo protection.

Par ailleurs, une charte nationale d'utilisation et d'intervention doit être élaborée pour les policiers municipaux et les opérateurs de vidéo protection.

Le CNFPT doit être en capacité de fournir aux MMA dispensant les Formations Préalables à l'Armement (FPA) et les Formations d'Entrainement au maniement des armes (FE), les munitions nécessaires aux tirs de démonstration lors de celles-ci. Il serait également souhaitable que le CNFPT soit en capacité de mettre à disposition, le cas échéant, des armes de poing de 4^{ème} catégorie (calibre 38 spécial et 7.65 mm) et des Lanceurs de Balles de Défense (LBD) de 4^{ème} et 7^{ème} catégories, à l'attention des MMA.

c) Les formations spécifiques des ASVP et des gardes-champêtres

La question se pose de la formation des agents de surveillance de la voie publique et des assistants temporaires de police municipale ainsi que, dans une autre mesure, des gardes-champêtres, compte tenu de la spécificité de ces métiers.

Il convient ainsi de réfléchir à la mise en œuvre d'une formation obligatoire pour les agents assermentés, ce qui permettra de mieux cerner leur champ d'action, au regard des dispositions législatives et réglementaires et ainsi de mieux les préparer à la réalité de leur métier et aux limites qu'il contient.

La reconnaissance de la professionnalisation de la Police Municipale doit prendre en compte la réalité des métiers de près de 19 000 policiers municipaux et 1500 gardes-champêtres, quotidiennement au service de leurs concitoyens sur le territoire métropolitain comme dans les départements et territoires d'outre-mer. A ces chiffres, il convient d'ajouter celui des Agents de Surveillance de la Voie Publique, agents chargés d'une mission de service public exerçant des missions de police sur la voie publique, s'élevant à près de 5000 et pour lesquels une formation s'avère nécessaire.

Du fait des missions de service public incombant à l'ensemble de ces agents, mais aussi compte tenu de la disparité des métiers qu'ils exercent et des zones géographiques dans lesquelles ils sont appelés à œuvrer, il convient de mettre en œuvre les actions adaptées afin d'assurer à ces agents une formation leur permettant de remplir au mieux les missions qui sont les leurs, dans un souci de proximité avec les citoyens, dans le cadre de missions de prévention en constante évolution.

C. Fin de carrière et retraite

Les organisations syndicales souhaitent une homologie avec la filière sapeurs-pompiers professionnelles.

Ci-dessous les dispositions et textes en vigueurs pour la filière sapeurs-pompiers.

1) Dispositions :

Les sapeurs-pompiers professionnels sont dans la catégorie active, qui permet d'obtenir une retraite à partir de 57 ans.

Ils ont des bonifications de carrière de 1 an tous les 5 ans, avec un maximum de bonification de 5 ans. Il faut 25 ans de service actif dans la FP donc 15 ans de sapeurs-pompiers professionnels. Il faut également être sapeurs-pompiers professionnels à 57 ans. Mais ils doivent acquitter une sur cotisation de 2 % à la CNRACL.

Les sapeurs-pompiers professionnels ont l'intégration de l'indemnité dite de feu pour le calcul de la pension de retraite.

Ce dernier point n'est pas négligeable, puisque cette indemnité représente 19 % du traitement brut. Cela se traduit par une sur cotisation de 1,8 % pour l'agent et de 3,6 % pour les employeurs à la CNRACL.

2) Textes :

La loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes (voir l'article 17) qui concerne l'intégration de la prime de feu.

L'arrêté du 26 avril 2010 modifiant l'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu.

Décret n° 2005-451 du 10 mai 2005 modifiant le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

D. Agrément.

Conformément à l'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure : «*les fonctions d'agent de police municipale ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires territoriaux recrutés à cet effet dans les conditions fixées par les statuts particuliers prévus à l'article 6 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.*»

L'article L412-49 du code des communes (article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure) prévoit : que les agents de police municipale «*sont nommés par le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale, agréés par le représentant de l'Etat dans le département et le procureur de la République, puis assermentés*»

La question du renouvellement de l'agrément qui était de portée locale avait été soulevée. La loi n°2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI 2) (annexe 6) contenait un article réglant ce problème : en cas de changement de lieu d'affectation les policiers municipaux n'ont plus désormais à renouveler leur agrément et leur assermentation. «*En cas de recrutement par une commune ou un établissement public de coopération intercommunale situé sur le ressort d'un autre tribunal d'instance, les procureurs de la République compétents au titre de l'ancien et du nouveau lieux d'exercice des fonctions sont avisés sans délai.*»

Toutefois, se pose toujours le problème du retrait d'agrément qui a des conséquences importantes pour les agents car, de ce fait, ils ne peuvent plus exercer leurs fonctions. L'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure prévoit : que «***L'agrément peut être retiré ou suspendu par le représentant de l'Etat ou le procureur de la République après consultation du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale.***

Bien que la procédure de suspension existe, elle est peu ou pas utilisée. De même pour le reclassement, d'autant que ce n'est qu'une possibilité et non une obligation. L'ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012 relative à la partie législative du code de sécurité intérieure dans son article 4 modifie la dernière phrase de l'article L. 412-49 du code des communes ainsi que suit : «*Lorsque l'agrément d'un agent de police municipale est retiré ou suspendu dans les conditions prévues au 3^{ème} alinéa de l'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale peut proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois* dans les mêmes conditions que celles prévues à la section 3 du chapitre VI de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT, à l'exception de celles mentionnées au 2d alinéa de l'article 81 ».

Les membres du CSFPT souhaitent que soit d'abord utilisée la procédure de suspension avant celle du retrait, dans l'attente de l'examen de la situation de l'agent et notamment, dans le cadre d'enquêtes.

Par ailleurs, la LOPPSI 2 comprenait une modification en ce qui concerne la consultation du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale qui est reprise dans le dernier alinéa de l'article L. 511-2 du code de la sécurité intérieure: «*en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le procureur de la République sans qu'il soit procédé à cette consultation.*»

CONCLUSION

Le CSFPT a fait le choix de limiter son étude et ses propositions aux mesures statutaires, indemnitaires et à celles concernant la formation et la fin de carrière des agents, c'est-à-dire celles qui portent sur l'organisation et le perfectionnement de la gestion des personnels des administrations territoriales et qui relèvent directement du champ de compétences du CSFPT.

Ces propositions ont été faites dans le souci de répondre aux attentes de la profession. Elles sont le fruit d'un long travail au sein des formations spécialisées du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale qui a mis en lumière toute la complexité et l'extrême sensibilité du sujet qui va bien au-delà des seules questions statutaires ou de formation des personnels.

Le CSFPT a pleinement conscience de la place qu'occupe la police municipale dans la sécurité intérieure de ce pays. Celle-ci fait débat mais relève de choix de société qui doivent être discutés dans un autre cadre que celui du CSFPT.

Annexes

1. Statistiques
2. Historique de la police municipale et des gardes-champêtres
3. Circulaire du Ministère de l'Intérieur
4. Les agents de surveillance de Paris
5. Lettre de l'AMF
6. Extrait loi n°2011-267 du 14 mars 2011
7. Extrait du rapport de l'IGA
8. Positions du Bureau de l'AMF en date du 16 mars 2012
9. Contributions des Organisations syndicales

ANNEXE 1

Statistiques

Extrait de l'étude du CNFPT – Métiers territoriaux de la prévention et de la sécurité en France au 31 décembre 2006

c. Filière d'emplois

- Quatre agents chargés de la prévention et de la sécurité sur dix sont dans la filière police municipale

Les agents affectés aux activités de prévention et de sécurité sont principalement répartis en trois filières d'emplois : la filière police municipale qui représente la part la plus importante (41,2 %), la filière technique (28,8 %) et la filière administrative (17 %).

Tableau 4. Répartition des agents (en %) affectés aux activités de prévention et de sécurité selon la filière d'emploi (hors emplois aidés).

Filière d'emplois	Effectifs des agents "Prévention et sécurité"	% des agents "Prévention et sécurité"	% de l'ensemble des agents territoriaux
Filière administrative	6 827	17,0	24
Filière technique	11 604	28,8	44,7
Filière police municipale	16 597	41,2	1,3
Autre filière	2 205	5,5	28,4
Inclassable	3 034	7,5	1,6
Ensemble	40 267	100,0	100,0

Parmi les agents titulaires et non titulaires chargés de la prévention et de la sécurité, les agents de la filière police municipale sont les plus représentés dans les organismes communaux de moins de 20 000 habitants. La filière police municipale représente plus de 50 % des agents dans les communes de 3 500 à 19 999 habitants et 45,7 % dans celles de moins de 3 500 habitants. La filière technique est relativement plus représentée dans les communes de 20 000 à 40 000 habitants (37,9 % des agents) et la filière administrative l'est dans les communes de plus de 80 000 habitants, avec 21 % des agents affectés aux missions de la prévention et de la sécurité dans cette filière.

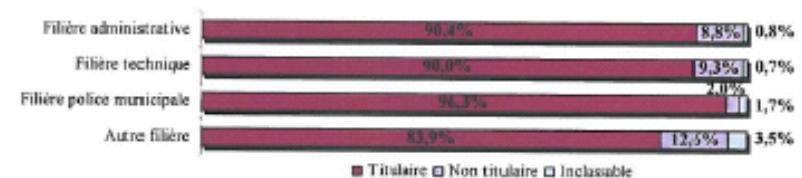
Tableau 5. Répartition des agents (en %) affectés aux activités de prévention et de sécurité selon le type de collectivités et selon la filière d'emploi (hors emplois aidés).

Type de collectivités et d'établissements publics territoriaux	Effectifs	Répartition selon la filière d'emploi (%)				
		Filière administrative	Filière technique	Filière police municipale	Autre filière	Inclassable
Communes de moins de 3 500 hab.	4 792	13,4	25,8	45,7	3,0	12,2
Communes de 3 500 à 9 999 hab.	6 331	13,6	22,3	56,5	1,6	5,9
Communes de 10 000 à 19 999 hab.	4 613	14,6	21,5	52,1	5,6	6,2
Communes de 20 000 à 39 999 hab.	10 406	19,4	37,9	27,9	1,6	3,2
Communes de 40 000 à 79 999 hab.	5 168	15,0	29,9	39,4	4,2	11,5
Communes de plus de 80 000 hab.	8 279	21,0	26,6	39,4	3,2	9,8
Ensemble des organismes communaux	39 587	17,0	28,6	41,3	5,5	7,5
Communautés Urbaines (CU)	91	15,4	62,6	-	-	22,0
Communautés d'Agglomérations (CA)	492	19,7	43,2	27,8	2,6	6,8
Communautés de Communes (CC)	97	3,1	3,1	93,8	-	-
Ensemble des organismes intercommunaux	689	16,7	40,1	33,5	1,9	7,9
Ensemble	40 267	17,0	28,6	41,3	5,5	7,5

- Surtout des titulaires dans la filière police municipale

Comparativement aux agents des autres filières, les agents affectés aux missions de prévention et de sécurité de la filière police municipale compte la plus grande part de titulaires (96,3 % des agents). Par contre, les non titulaires y sont particulièrement peu représentés (2 %).

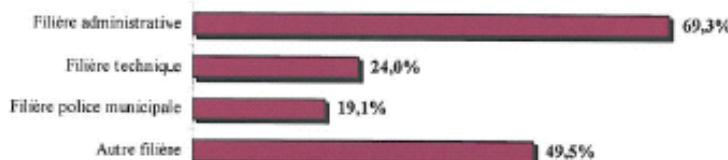
Graphique 18. Répartition des agents (en %) affectés aux activités de prévention et de sécurité selon la filière d'emploi et selon le statut (hors emplois aidés).



➤ Relativement moins de femmes dans la filière police municipale

La filière administrative est la filière où le taux de féminisation est le plus élevé (69,3 %). En revanche, les femmes sont très faiblement représentées dans les filières techniques (24 %) et de police municipale (19,1 %).

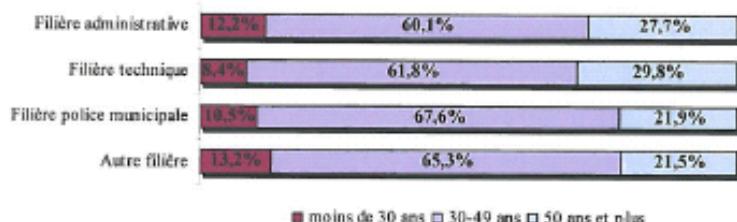
Graphique 19. Taux de féminisation (en %) des agents affectés aux activités de prévention et de sécurité selon la filière d'emplois (hors emplois aidés).



➤ Des agents plus âgés dans la filière technique

Parmi les trois principales filières du domaine de prévention et de sécurité, les agents de la filière technique sont plus âgés que ceux des filières police municipale et administrative. En effet, la part des agents de moins de 30 ans est plus faible dans la filière technique (8,4 %) que dans la filière police municipale (10,5 %) ou dans la filière administrative (12,2 %). Au contraire, la part des plus de 50 ans y est plus élevée (29,8 % contre respectivement 21,9 % et 27,7 %).

Graphique 20. Répartition des agents (en %) affectés aux activités de prévention et de sécurité selon la filière d'emplois et selon l'âge (hors emplois aidés).



d. Cadre d'emplois

➤ Presque deux agents sur cinq sont des agents de police municipale

Parmi les 40 267 agents titulaires et non titulaires affectés aux activités de la prévention et de la sécurité, 32 658 sont regroupés sur neuf cadres d'emplois, soit 81,1 % des agents. Parmi ces neuf cadres d'emplois, les agents de police municipale (37,6 %) et les agents techniques (20,8 %) représentent la plus grande part des agents chargés de la prévention et de la sécurité. Les adjoints et les agents administratifs représentent 13 % des agents affectés aux activités de la prévention et de la sécurité.

Tableau 6. Répartition des agents (en %) affectés aux activités de prévention et de sécurité dans les huit principaux cadres d'emplois (hors emplois aidés).

Cadre d'emplois	Effectifs	% des agents "Prévention et sécurité"	% de l'ensemble des agents territoriaux
Agent de police municipale	15 143	37,6	1,0
Adjoint technique	8 381	20,8	36,9
Adjoint administratif	3 798	9,4	6,9
Agent administratif	1 442	3,6	9,2
Agent de maîtrise	1 398	3,5	3,6
Technicien supérieur	854	2,1	1,6
Garde champêtre	825	2,1	0,1
Attaché	817	2,0	3,3

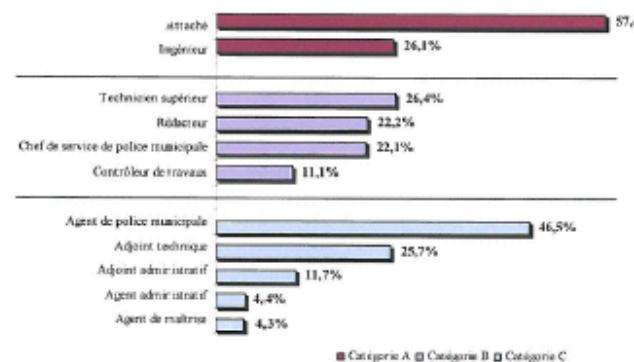
➤ Agent de police municipale, principal cadre d'emplois de catégorie C

83,5 % des agents titulaires et non titulaires de **catégorie A** chargés des missions de la prévention et de la sécurité, se répartissent entre deux cadres d'emplois : les attachés (817 agents, soit 57,4 %) et les ingénieurs (372 agents, soit 26,1 %).

Les agents de **catégorie B** se ventilent principalement au sein de quatre principaux cadres d'emplois qui représentent 81,8 % des effectifs : 854 agents (soit 26,4 %) sont techniciens supérieurs, 22,2 % sont rédacteurs, de même, 22,1 % sont chefs de service de police municipale et 11,1 % sont contrôleurs de travaux.

Quatre cadres d'emplois rassemblent 27 322 agents de **catégorie C** (soit 83,9 %) affectés aux missions de la prévention et de la sécurité : les agents de police municipale qui représentent près de la moitié des effectifs (46,5 %), les adjoints techniques (25,7 %), les adjoints et agents administratifs (16,1 %) et les agents de maîtrise (4,3 %).

Graphique 21. Répartition des agents (en %) affectés aux activités de prévention et de sécurité dans les principaux cadres d'emploi et selon la catégorie hiérarchique (hors emplois aidés).



4. Caractéristiques professionnelles : métiers territoriaux des agents affectés aux missions de la prévention et de la sécurité

➤ 167 métiers ont été identifiés

Début 2007, on dénombre 167 métiers exercés par les agents qui contribuent plus ou moins directement à des activités de la prévention et de la sécurité. L'intitulé de l'emploi a pu être affecté à 81,3 % de ces agents. Bien naturellement, la famille professionnelle Prévention et sécurité concentre 68,1 % des métiers des agents affectés aux missions de la prévention et de la sécurité.

On distingue parmi les autres métiers exercés par les agents affectés aux missions de prévention et de sécurité :

- des métiers administratifs, dont les agents de gestion administrative
- des métiers techniques, dont les agents d'entretien polyvalent.

a. Les métiers de la famille professionnelle Prévention et sécurité

➤ 68,1 % des agents relèvent de la famille professionnelle Prévention et sécurité

Sept métiers de la famille professionnelle Prévention et sécurité ont été identifiés. Ils représentent 68,1 % des agents affectés aux activités de la prévention et de la sécurité. 39,8 % des agents chargés de la prévention et de la sécurité sont des policiers municipaux. C'est le métier le plus représenté dans cette famille professionnelle. Le deuxième métier le plus représenté est celui d'agent de surveillance des voies publiques : 10,4 % des agents l'exercent.

➤ Peu de titulaires parmi les agents de surveillance des voies publiques et parmi les agents de médiation et de prévention

La plupart des agents de la famille professionnelle Prévention et sécurité sont titulaires. Parmi les agents de surveillance des voies publiques, les agents de médiation et de prévention et les opérateurs de vidéo-

surveillance, la part des non titulaires est plus élevée (respectivement 26,3 %, 20,5 % et 26,8 %). La proportion des emplois aidés est importante chez les agents de médiation et de prévention (15,2 %).

Tableau 9. Répartition des métiers de la famille professionnelle Prévention et sécurité selon le statut (en %).

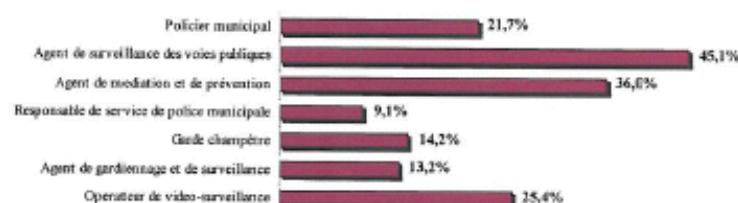
Métier de la famille professionnelle Prévention et sécurité	Effectifs	%*	Répartition selon le statut (%)			
			Titulaire	Non titulaire	Emploi aidé	Inclassable
Policier municipal	13 920	39,8	95,9	2,1	0,0	2,0
Agent de surveillance des voies publiques	3 639	10,4	66,0	26,2	5,3	2,5
Agent de médiation et de prévention	2 209	6,3	61,4	20,5	15,2	2,9
Responsable de service de police municipale	1 606	4,6	98,0	1,5	0,0	0,5
Garde champêtre	1 108	3,2	98,1	1,2	0,7	0,0
Agent de gardiennage et de surveillance	938	2,7	87,8	6,9	2,0	3,3
Opérateur de vidéo-surveillance	369	1,1	71,8	26,8	1,4	-

* : Part parmi les agents chargés des missions de la prévention et de la sécurité dont un métier a été affecté

➤ Une forte féminisation des agents de surveillance des voies publiques

Parmi les sept métiers de la famille professionnelle Prévention et sécurité, la part des femmes est relativement importante chez les agents de surveillance des voies publiques : elles représentent 45,1 % des effectifs. A l'inverse, elles sont particulièrement peu représentées parmi les responsables de services de police municipale (9,1 %).

Graphique 23. Taux de féminisation des métiers de la famille professionnelle Prévention et sécurité (en %).



- 29,7% des responsables de service de police municipale sont de catégorie B

Les agents exerçant le métier de policier municipal sont presque entièrement de catégorie C (98,3%). Ce n'est pas le cas pour les agents de médiation et de prévention (63,4%), les responsables de service de police municipale (66,1%) ou les agents de surveillance des voies publiques (73,4%). Ils se répartissent davantage entre les trois catégories hiérarchiques : par exemple 29,7 % des responsables de service de police municipale sont de catégorie B et 3 % de catégorie A ; 6,7 % des agents de médiation et de prévention sont de catégorie B. Les agents de catégorie A sont très faiblement représentés dans les métiers de la famille professionnelle Prévention et sécurité.

Tableau 10. Répartition des métiers (en %) de la famille professionnelle Prévention et sécurité selon la catégorie hiérarchique (hors emplois aidés).

Métier de la famille professionnelle Prévention et sécurité	Répartition selon la catégorie (%)			
	A	B	C	Inclassable
Policier municipal	-	1,1	98,3	0,6
Agent de surveillance des voies publiques	0,0	0,5	73,4	26,1
Agent de médiation et de prévention	1,5	5,7	63,4	28,4
Responsable de service de police municipale	3,0	29,7	66,1	1,1
Garde champêtre	0,0	-	92,6	7,2
Agent de gardiennage et de surveillance	-	0,8	91,5	7,7
Opérateur de vidéo-surveillance	-	-	92,0	8,0

b. Les principaux métiers administratifs et techniques exercés par les agents affectés aux missions de la prévention et de la sécurité

- Les agents de gestion administrative représentent 4,7 % des agents affectés aux missions de la prévention et de la sécurité.

Parmi les principaux métiers administratifs et techniques identifiés parmi les agents chargés des missions de la prévention et sécurité, 12 d'entre eux représentent 15,4 % des agents. Ce sont les agents de gestion administrative qui représentent la plus grande part : 4,4 % des agents exercent ce métier. Les agents chargés d'accueil, deuxième métier administratif le plus représenté, représentent 1,8 % des agents et on trouve plus rarement affecté aux missions de prévention et de sécurité des métiers tels que les agents d'entretien polyvalent, les animateurs de loisirs ou les agents d'accompagnement de l'enfance.

Tableau 11. Répartition des principaux métiers administratifs et techniques selon le statut (en %).

Métier administratif et technique des agents chargés de la prévention et de la sécurité	Effectifs	%*	Répartition selon le statut (%)			
			Titulaire	Non titulaire	Emploi aidé	
Agent de gestion administrative	1 626	4,7	95,9	2,6	1,0	0,5
Chargé d'accueil	642	1,8	91,5	4,9	3,3	0,3
Agent de maintenance des équipements sportifs	517	1,5	92,7	4,1	3,2	-
Agent d'entretien polyvalent	451	1,3	92,3	5,6	0,0	2,1
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	438	1,3	86,5	12,6	0,9	-
Conseiller en prévention des risques professionnels	394	1,1	93,9	4,3	1,3	0,5
Agent d'accompagnement de l'enfance	296	0,8	86,6	2,8	3,5	7,1
Jardinier des espaces horticoles et naturels	241	0,7	94,3	3,5	-	2,2
Animateur de loisirs	227	0,6	78,9	17,8	1,1	2,2
Agent de nettoyement	218	0,6	78,5	13,1	6,0	2,4
Cardien d'immeuble	181	0,5	98,9	1,1	-	-
Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	180	0,5	97,1	-	-	2,9

* : Part parmi les agents chargés des missions de prévention et de sécurité dont un métier a été affecté

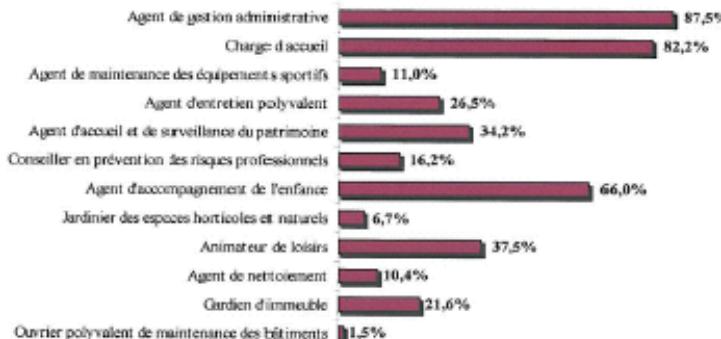
- Une part importante de titulaires chez les agents de gestion administrative

Les agents affectés aux missions de la prévention et de la sécurité exerçant un métier administratif ou technique sont principalement titulaires, notamment pour les agents de gestion administratifs (95,9 %). Néanmoins, la part des non titulaires est plus importante chez les animateurs de loisirs et les agents de nettoiement (respectivement 17,8 % et 13,1 %). La part des emplois aidés est également relativement élevée chez les agents de nettoiement. Les ouvriers polyvalents de maintenance des bâtiments sont quasi tous titulaires (97,1 %).

- Une très forte féminisation des agents de gestion administrative et des chargés d'accueil

Les femmes sont nombreuses parmi les agents de gestion administrative (87,5 %), parmi les agents chargés d'accueil (82,2 %) ou encore parmi les agents d'accompagnement de l'enfance (66 %). Au contraire, dans les métiers techniques, elles le sont beaucoup moins. Par exemple, 1,5 % des ouvriers polyvalents de maintenance des bâtiments et 6,7 % des jardiniers des espaces horticoles et naturels sont des femmes.

Graphique 24. Taux de féminisation des métiers administratifs et technique des agents affectés aux missions de la prévention et de la sécurité » (en %).



- 30,2% des conseillers en prévention des risques professionnels sont de catégorie B

Excepté les conseillers en prévention des risques professionnels dont 30,2 % sont de catégorie B et 5,1 % de catégorie A, les agents administratifs et techniques sont presque entièrement de catégorie C. De même pour les agents de gestion administrative et les animateurs de loisirs, mais dans une moindre mesure. En effet, 6,4 % des agents de gestion administrative et 8,1 % des animateurs de loisirs sont de catégorie B ; 1,1 % et 0,9 % de catégorie A.

Tableau 12. Répartition des principaux métiers (en %) administratifs et techniques selon la catégorie hiérarchique (hors emplois aidés).

Métier administratif et technique du domaine « Prévention et sécurité »	Répartition selon la catégorie (%)			
	A	B	C	Inclassable
Agent de gestion administrative	1,1	6,4	91,6	0,9
Chargé d'accueil	0,0	1,8	95,3	3,0
Agent de maintenance des équipements sportifs	0,0	0,0	93,3	6,8
Agent d'entretien polyvalent	0,0	0,0	96,2	3,8
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	0,0	1,1	85,5	13,4
Conseiller en prévention des risques professionnels	5,2	30,6	62,4	1,9
Agent d'accompagnement de l'enfance	0,0	0,0	100,0	0,0
Jardinier des espaces horticoles et naturels	0,0	0,0	100,0	0,0
Animateur de loisirs	0,9	8,1	91,0	0,0
Agent de nettoiement	0,0	0,0	100,0	0,0
Gardien d'immeuble	0,0	0,0	100,0	0,0
Ouvrier polyvalent de maintenance des bâtiments	0,0	1,4	89,2	9,5

ANNEXE 2

Présentation de l'histoire de la police Municipale et des Gardes-Champêtres.

❖ La police municipale

Les Polices municipales ont des origines très anciennes qui remontent à l'Ancien Régime (Police des villes franches ou libres) car les franchises communales permettaient aux municipalités de s'administrer elles-mêmes. Mais ce droit a été vite contrecarré par le pouvoir central qui désirait créer sa Police pour exiger que les villes ne deviennent trop indépendantes.

La Révolution française a rejeté la Police de l'Ancien Régime et instauré la notion de Police Municipale. Dès 1789, la Police a été confiée aux Maires, c'est-à-dire à des représentants élus qui agissaient pour la Commune. Les Maires élus recevaient désormais la responsabilité des pouvoirs de Police et devaient exercer cette mission à l'aide de la Garde nationale composée de citoyens. La loi du 14 décembre 1789 a consacré ces nouveaux principes de séparation de compétences et précisé que les corps municipaux étaient chargés de faire jouir les habitants des avantages d'une bonne Police, notamment de la propreté, de la salubrité, de la sûreté dans les rues, lieux et édifices publics.

Le Maire s'est donc affirmé par conséquent comme le responsable naturel de la Police. Cette conception municipale de la Police est liée à deux principes de Droit Public : l'élection des responsables locaux, d'une part et la reconnaissance de la Commune comme «association naturelle et privée», d'autre part.

La loi du 5 avril 1884 a modifié la nature du pouvoir local pour en faire une fonction décentralisée intégrée à la structure étatique. Cette réforme a défini également le champ d'action de la Police Municipale qui est resté encore très large. Il existait un commissariat de Police Municipale dirigé par un Commissaire nommé par décret par l'autorité centrale. Le maire désignait les Agents et Inspecteurs de Police qui avaient ainsi le statut d'agents communaux.

En 1941, les forces de police municipale dans les communes de plus de 10 000 habitants ont été étatisées. Un grand nombre de policiers municipaux ont été recrutés au niveau local par l'État et sont devenus à ce titre des gardiens de la paix, acte qualifié par la loi du 23 avril 1941.

La loi 78-788 du 28 juillet 1978 a reconnu l'agent de police municipale en qualité d'agent de police judiciaire adjoint (application de l'article 21 du Code de procédure pénale) bien que celui-ci soit reconnu en tant qu'agent de la force publique depuis 1972.

Le rapport BONNEMaison de 1980 concernant le développement de la police municipale dans le cadre de la mise en œuvre de politique locale de sécurité, a donné un support juridique aux polices municipales.

❖ Les gardes-champêtres

La police rurale est très ancienne, on trouve la trace des premiers gardes-champêtres bien avant l'an 900 dans l'ancien droit établi par les chartes-lois et les coutumes des seigneuries et des provinces de France (Normandie, Auvergne, Dauphiné, Narbonne, Toulouse, etc.), mais également dans les duchés et comtés des Pays-Bas.

Les premières appellations du garde-champêtre sont : Messor, messilier, messium cusios, messaer, messarius, mésségué, tous ces noms signifient «messier», de «messis», «moisson» celui qui garde les moissons ; on retrouve le nom de «messier» depuis le haut moyen âge jusqu'au début du XXe siècle.

Le messier a pour mission de surveiller les moissons, il officie sur des juridictions seigneuriales et est l'ancêtre d'une longue lignée de gardes ruraux qui deviendront quelques siècles plus tard les Gardes Champêtres d'aujourd'hui.

Plusieurs rois ont légiféré sur le recrutement et la condition des gardes-champêtres.

Ces gardes étaient gérés par une administration spéciale appelée "Capitainerie", dans les seigneuries les plus importantes. Appelés "Baugards", "Gardes Champs", "Gardes Messiers", "Sergents de Verdure" ou "Gardes Champêtres", ces agents chargés de surveiller les territoires de chasse des seigneurs ainsi que les récoltes, étaient poussés par leur maître, à exercer une police impitoyable envers les braconniers et les glaneurs.

En effet, les communes recevaient la lourde charge de recruter des gardes-champêtres, mais ces derniers étaient sans pouvoirs réels, puisque l'article 8 de la Loi d'avril 1790 précisait que l'on ne pouvait poursuivre les délits constatés par les gardes que si le propriétaire portait plainte.

C'est par les lois du 23 septembre et du 6 octobre 1791, qui ont défini la police rurale dans le cadre de l'élaboration du code rural, qu'a véritablement été instauré le corps des gardes champêtres. Mais c'est la loi du 8 juillet 1795 (Messidor an III) prise par l'assemblée thermidorienne qui a défini le statut du garde champêtre, le rendant entre autre obligatoire dans toutes les communes rurales de France et a établi des critères de recrutement précis.

Les gardes-champêtres devaient avoir au moins 25 ans, savoir lire et écrire, avoir une bonne condition physique, faire partie des vétérans nationaux ou des anciens militaires pensionnés ou munis de congés pour blessures. Ils étaient choisis par les maires qui soumettaient leur choix au conseil municipal et en donnaient avis au sous préfet de leur arrondissement.

Le garde-champêtre devait prêter serment devant le Juge de paix du canton "de veiller à la conservation de toutes propriétés qui étaient sous la loi publique et de celles dont la garde leur était confiée". Il devenait un agent de la force publique par son inscription au registre de la Gendarmerie qui pouvait le requérir et avec qui il partageait une mission de police commune et la surveillance des campagnes.

Le garde-champêtre n'était assujetti au port d'aucun uniforme, mais il avait le droit de porter toutes sortes d'armes que le préfet pouvait juger être nécessaires.

Toutes les conditions d'embauche limitaient considérablement le nombre de candidats potentiels, mais surtout, le métier de garde champêtre était très mal rémunéré et le maire qui avait réellement le pouvoir de nomination recherchait surtout un homme à tout faire, sûr et fidèle.

Par décret ministériel de septembre 1800, tout nouveau garde-champêtre devait se présenter à la sous-préfecture pour écarter toutes personnes douteuses.

Afin d'améliorer l'efficacité des gardes-champêtres, le 1^{er} décembre 1809, des brigadiers gardes-champêtres avaient été établis qui surveillaient les gardes-champêtres du canton, leur transmettaient les ordres de la Gendarmerie, du Juge de paix, des Procureurs Impériaux, des Maires et des Préfets.

Ces brigadiers, prévenaient les Maires de ce qu'ils remarquaient sur la conduite des gardes-champêtres de leurs communes. Ils rendaient compte par rapport au Sous Préfet sur la conduite et les opérations de police des gardes-champêtres. Ils avaient également la mission de former les gardes-champêtres qu'ils réunissaient une fois par mois.

Le Corps de ces brigadiers gardes-champêtres, dont beaucoup commettaient des abus, fut supprimé quelques années après sa création. À partir de 1820, une certaine stabilité s'instaura dans la mise en place des gardes-champêtres qui restaient plus longtemps en fonction.

Dès 1822, les gardes-champêtres se sont vus dotés des premiers fusils ou pistolets comme la Gendarmerie, une ordonnance du 24 juillet 1816 leur permettant d'avoir un fusil de guerre. Le code d'instruction criminelle traçait les règles des compétences du garde champêtre pour la constatation des délits ruraux, dans son article 16, il classait le garde-champêtre au rang d'officier de police judiciaire.

En plus de la surveillance des propriétés rurales et forestières, ainsi que de la chasse, le garde-champêtre se voyait attribuer un accroissement de compétences résultant de lois spéciales dont la plupart sont toujours en vigueur aujourd'hui. Le garde champêtre relevait les contraventions et les délits constatés par procès verbaux adressés, après affirmation devant le Maire, au Procureur de la République par l'intermédiaire du Commandant de la brigade de Gendarmerie.

La nouvelle loi municipale du 5 avril 1884 n'avait pas maintenu le principe de l'obligation d'avoir au moins un garde-champêtre dans toutes les communes rurales de la République (*Décret du 20 messidor an III ; Loi du 3 brumaire an IV, art 38*). Son article 102 portait : «Toute commune peut avoir un ou plusieurs gardes-champêtres». Le législateur, en adoptant cette rédaction, contrairement à l'avis du Ministre de l'Intérieur et de la Commission de la Chambre des Députés, avait voulu décharger les Communes pauvres d'une obligation qui pouvait peser lourdement sur elles. En 1884, la France comptait 28 589 gardes-champêtres.

Au début de XX^{ème} siècle, le garde-champêtre faisait entièrement partie du paysage rural, bien que toujours homme à tout faire, par souci d'économie, dans bien des petites communes qui avaient peu de moyens financiers.

En 1958, la disparition du Code d'instruction criminelle au profit de l'actuel Code de procédure pénale lui fit perdre sa qualité d'officier de police judiciaire, il devint un agent chargé de certaines fonctions de police judiciaire, mais il conserva néanmoins la majeure partie de ses compétences policières, ce qui le fit rester un agent de police puissant par ses prérogatives.

Depuis 1958, le garde-champêtre n'est plus obligatoire dans les communes rurales, ce qui va entraîner la lente disparition des plus de 20 000 gardes-champêtres de l'époque, qui, pour la plupart, ne sont pas remplacés à leur départ à la retraite.

Dans le Haut-Rhin, a été créée, en 1989, la première brigade intercommunale et départementale de gardes-champêtres par un amendement qui complète l'art 181-46 du Code des Communes local. Appelée "Brigade Verte", cette unité est unique en France et compte une cinquantaine de gardes-champêtres qui interviennent sur plus de trois cents communes.

Au début des années 90, le ministère de l'intérieur avait parlé d'intégrer les gardes-champêtres à celui de la police municipale pour ne faire plus qu'une police au service des maires. Monsieur BARNIER, Ministre de l'environnement, dans le cadre de sa loi n° 93-24 du 8 juillet 1993, a complété l'article 132-1 du Code des Communes en permettant la possibilité à plusieurs collectivités d'avoir plusieurs gardes-champêtres en commun, alors qu'elles ne pouvaient en avoir qu'un en commun jusque-là.

ANNEXE 3

Liberté . Égalité . Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'INTERIEUR, DE LA SECURITE INTERIEURE
ET DES LIBERTES LOCALES

Paris, le 15 février 2005.

NOR INT/D/05/00024/C

DIRECTION DES LIBERTES PUBLIQUES
ET DES AFFAIRES JURIDIQUES
SOUS DIRECTION DES LIBERTES PUBLIQUES
ET DE LA POLICE ADMINISTRATIVE
Bureau des libertés publiques/N°
Affaire suivie par : Nathalie LUYCKX
Tel : 0149273157

LE MINISTRE DE L'INTERIEUR, DE LA SECURITE INTERIEURE ET DES LIBERTES LOCALES
A
MESDAMES ET MESSIEURS LES PREFETS DES DEPARTEMENTS

Objet : agents communaux autres que les policiers municipaux appelés à exercer des missions de police sur la voie publique.

Les représentants des organisations syndicales de policiers municipaux ont signalé que certains maires recourraient à des agents, titulaires ou non, pour exercer différentes missions de police sur la voie publique, missions qui, dans certains cas, excèdent leurs compétences.

La présente circulaire, d'une part, rappelle les compétences des assistants temporaires de police municipale et des agents de surveillance de la voie publique, et d'autre part, évoque la tenue et les conditions d'armement de ces agents.

A l'occasion de l'instruction des demandes d'agrément de ces agents adressées par les maires, vous vous ferez préciser les missions qui leur seront confiées afin de déterminer si elles sont conformes aux textes qui réglementent leurs compétences.

1/ Assistants temporaires de police municipale

Aux termes de l'article L.412-49-1 du code des communes, les assistants temporaires de police municipale sont des agents titulaires d'une commune touristique habituellement affectés à des emplois autres que ceux de la police municipale, ou des agents non titulaires. Comme les agents de police municipale, ils doivent être agréés par le préfet et le procureur de la République.

Vous vous assurerez que cette demande émane d'un maire d'une commune touristique dotée d'agents de police municipale. Vous rappellerez également que l'agent recruté en application de l'article L. 412-49-1 du code des communes, n'ayant pas la qualité d'agent de police judiciaire, il ne peut relever aucune infraction.

2/ Agents de surveillance de la voie publique

Il résulte de la combinaison des articles L.130-4 et R.130-4 du code de la route que les agents des communes, titulaires ou non, chargés de la surveillance de la voie publique (ASVP) peuvent constater les contraventions concernant l'arrêt ou le stationnement des véhicules. Ces agents doivent être, à la demande du maire, agréés par le seul procureur de la République.

L'article R.130-4 du code de la route exclut cependant de leurs compétences la constatation des infractions en matière d'arrêt ou de stationnement dangereux, gênant ou abusif (article R.417-9 du code de la route). Aux termes de cet article, ils peuvent également constater les contraventions prévues à l'article 211-21-5 du code des assurances relatives au défaut d'apposition du certificat d'assurance sur le véhicule.

Enfin, les ASVP peuvent, en application de l'article L.1312-1 du code de la santé publique, constater par procès-verbaux les contraventions aux dispositions des règlements sanitaires relatives à la propreté des voies et espaces publics.

3/ Tenue

Le décret n° 2004-102 du 30 janvier 2004, pris en application de l'article L.412-52 du code des communes, réglemente les uniformes des agents de police municipale. Dès lors, ces uniformes leur sont exclusivement réservés.

Les tenues des ASVP et des assistants temporaires de police municipale ne sont pas encadrées par un texte réglementaire. Le maire peut donc librement définir ces tenues sous réserve cependant qu'elles ne prêtent pas à confusion avec des uniformes réglementés, tel l'uniforme des agents de police municipale, dont le port indu est sanctionné par les articles 433-14 ou R.643-1 du code pénal. Cette exigence vaut également pour les insignes mentionnant leur qualité.

4/ Armement

L'article L.412-49-1 du code des communes dispose que les assistants temporaires de police municipale ne peuvent porter aucune arme.

S'agissant des ASVP, il résulte de la combinaison des articles 25-1° b) et de l'article 58-1° du décret n° 95-589 du 6 mai 1995 relatif à l'application du décret-loi du 18 avril 1939 fixant le régime des matériels de guerre, armes et munitions (codifié au code de la défense par ordonnance du 20 décembre 2004), que les fonctionnaires et agents des administrations ou services publics autres que ceux chargés d'un service de police ou de répression, exposés à des risques d'agression, et désignés par arrêtés conjoints du ministre de l'intérieur et des ministres concernés, peuvent être autorisés à porter des armes de 4^{ème} et 6^{ème} catégorie.

Aucun arrêté concernant les ASVP n'ayant été pris, ceux-ci ne peuvent en conséquence être armés.

Le port non autorisé de ces armes est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros s'il s'agit d'armes de 1^{ère} ou 4^{ème} catégorie, et de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros s'il s'agit d'une arme de 6^{ème} catégorie. Le port des armes de poing de 7^{ème} catégorie est également puni d'une contravention de la 5^{ème} classe.

A toutes fins utiles, je vous invite à vous reporter à ma circulaire du 7 juillet 1999 (MIN.INT. n° 2218) concernant ces mêmes agents.

ANNEXE 4

LES AGENTS DE SURVEILLANCE DE PARIS

HISTORIQUE

Longtemps connus de la population parisienne sous le nom de «pervenches», puis sous celui de «marinettes», les Agents de Surveillance de Paris appartiennent à un corps de fonctionnaires relevant du statut des administrations parisiennes. Ils sont recrutés et formés par la Préfecture de Police et rémunérés sur le budget spécial de la Préfecture de Police, voté par le Conseil de Paris.

En 1964, la Ville de Paris crée les Auxiliaires de Police afin d'assurer la surveillance des zones de stationnement réglementé, en l'absence de police municipale. Ces auxiliaires deviennent en 1971 des «auxiliaires féminines», placées sous l'autorité du Préfet de Police, au titre de ses pouvoirs de police municipale.

En 1976, la Ville de Paris décide la titularisation de ces agents dans le cadre de la politique de résorption des personnels auxiliaires. Elles sont alors intégrées ou recrutées comme agents ou agents techniques, spécialité «voie publique».

En 1982, un corps spécifique est créé sous le nom d'Agent de Surveillance de la Police de Paris et d'Agent technique de Surveillance de la Police de Paris. C'est en 1989 que le corps prend son appellation actuelle d'Agent de Surveillance de Paris.

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Ils doivent être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen. Ils doivent être âgé(e) d'au moins 18 ans et d'au plus 45 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours, cette limite d'âge pouvant être reculée dans les conditions réglementaires.

Ils doivent remplir les conditions d'aptitude physiques et médicales requises pour un service sur la voie publique :

- Avoir une acuité visuelle de 15/10èmes pour les deux yeux (avec ou sans correction) ;
- Etre de constitution particulièrement robuste, apte à un service de voie publique pouvant comporter notamment une exposition aux intempéries, des déplacements de durée prolongée et le port du matériel nécessaire à la mission,
- Avoir une taille minimale de 1,55m pour les femmes et de 1,60m pour les hommes,
- Justifier à la date d'ouverture du concours, d'un certificat médical établi depuis moins de 3 mois, autorisant le (la) candidat(e) à participer aux épreuves sportives.

Le recrutement se fait sur la base d'un concours externe sur épreuves comprenant une phase d'admissibilité et une phase d'admission.

1° Phase d'admissibilité (épreuves écrites) :

- Une épreuve de QCM portant sur des notions de français, de mathématiques et de code de la route (durée 1 heure – coefficient 1),
- Une épreuve de «photo langage» (durée 15 minutes).

2° Phase d'admission (épreuves orales et sportives) :

Deux épreuves orales :

- Entretien avec le jury permettant d'apprécier le sens du service public du candidat, sa motivation et sa capacité relationnelle (durée maximale : 10mn, coefficient 3),
- Une mise en situation du candidat face à un cas concret portant sur la topographie parisienne à l'aide d'un plan (durée maximale : 10mn, coefficient 2).
- Une épreuve sportive : course d'endurance de 12 mn (coefficient 1).

Toute note inférieure à 5 sur 20 aux épreuves d'admissibilité est éliminatoire. Nul ne peut être déclaré admissible s'il n'a pas obtenu, à l'issue de la phase d'admissibilité, un total de points fixé par le jury, sans qu'il puisse être inférieur à 30 points. Nul ne peut être déclaré admis s'il n'a pas obtenu, à l'issue de la phase d'admission, un total de points fixé par le jury, sans qu'il puisse être inférieur à la moyenne des épreuves, soit 60 points. Les programmes de l'épreuve écrite du concours d'agent de surveillance de Paris correspondent à ceux des enseignements dispensés en vue de l'obtention du brevet des collèges.

FORMATION

La formation des nouveaux ASP dure 10 semaines :

- Durant les 7 premières semaines, les futurs ASP reçoivent un enseignement essentiellement théorique au cours duquel ils sont familiarisés avec l'administration et le fonctionnement de la Préfecture de Police. Ils suivent des cours de droit et apprennent le Code de la route, ainsi que les attributions relatives à la qualification d'Agent de Police Judiciaire Adjoint. Ils apprennent également les techniques de communication par radio.
- Durant les 3 semaines suivantes, dites de «formation complémentaire», les futurs ASP reçoivent une formation plus pratique, portant notamment sur les gestes et techniques de circulation dans Paris.

STATUT

Le corps des agents de surveillance de Paris est classé en catégorie C et comprend 2 grades :

- Agent de surveillance de Paris qui comporte 12 échelons allant de l'indice brut 298 à l'indice brut 446,
- Agent de surveillance principal de Paris principal qui comporte 8 échelons allant de l'indice brut 347 à l'indice brut 499.

L'avancement entre le 1^{er} et le 2^{ème} grade se fait de deux manières :

- Par inscription à un tableau annuel d'avancement. Les ASP ayant atteint le 5^{ème} échelon et comptant au moins 7 ans de services effectifs sur la voie publique dans le corps des ASP au 1er janvier de l'année du tableau et ayant satisfait à un examen professionnel,
- Au choix, dans la limite de 1/5 des nominations prononcées au titre du 1[°], par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP compétente, parmi les ASP âgés d'au moins 45 ans et comptant 10 ans de services effectifs sur la voie publique dans le corps des ASP au 1er janvier de l'année du tableau.

L'examen professionnel visé au 1[°] comprend une phase d'admissibilité et une phase d'admission :

Phase d'admissibilité (épreuves écrites) :

- Une épreuve de cas pratique à partir d'un dossier de 5 pages maximum, consistant à mettre le candidat en situation professionnelle afin de vérifier son aptitude à élaborer des propositions visant à apporter des solutions aux problèmes soulevés par le dossier précité (durée 2 heures, coefficient 2),

- Une épreuve écrite sous forme de questionnaire (8 à 12 questions) relatives aux connaissances et aptitudes techniques professionnelles, qui nécessitent un court développement de la part du candidat, permettant d'évaluer ses qualités rédactionnelles et de synthèse (durée 2 heures, coefficient 2).

Phase d'admission (épreuve orale) :

Une épreuve orale portant sur le statut, sur le règlement d'emploi du corps des agents de surveillance de Paris et sur l'environnement professionnel de l'agent. Cet entretien doit également vérifier les motivations, l'aptitude au commandement et à l'encadrement (durée 15 mn, coefficient 3).

MISSIONS

2) **Des Agent de Surveillance de Paris :**

- Ils exercent des missions de contrôle du stationnement payant.
- Ils sont également chargés de missions de contrôle et de répression dans les domaines de la circulation et de la lutte contre certaines nuisances sur les voies et dans les lieux publics et constatent, par procès-verbal, les contraventions aux arrêtés de police du Préfet de Police et du Maire de Paris (Articles L.2512-16-1 du Code général des collectivités territoriales et R.130-1-2 du code de la route).
- Ils exercent les compétences judiciaires liées à la qualification d'agent de police judiciaire adjoint, prévue à l'alinéa 1° quater de l'article 21 du code de procédure pénale.

3) **Des Agent de Surveillance de Paris principaux :**

- Ils assurent les mêmes missions que les ASP ainsi que l'encadrement opérationnel des ASP.

REMARQUE :

Deux emplois classés en catégorie B (Chef-adjoint de vigie et Chef de vigie) ont également été créés. Ils sont considérés comme des «emplois fonctionnels», c'est-à-dire que les agents peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service. Les nominations se font après avis d'une commission de sélection.

Le premier emploi est accessible aux ASP principaux comptant 15 ans de services effectifs sur la voie publique dont au moins 5 ans dans leur grade et l'échelonnement indiciaire va de l'indice brut 479 à l'indice brut 544.

Le deuxième emploi est accessible aux Chefs-adjoints de vigie comptant deux ans d'ancienneté dans leur emploi et l'échelonnement indiciaire va de l'indice brut 544 à l'indice brut 579.

ANNEXE 5

12 Mar. 2010 10:02

Association des maires de france

N° 2972 P. 1



Paris, le

12 MARS 2010

LE PRÉSIDENT

Département Administration
et Gestion Communales
Nos réf. : GA/AH/10-20794
Affaire suivie par Geffroy ADAMCZYK (tél 01 44 18 13 79)

Monsieur le Président,

Par courrier du 12 janvier dernier, vous avez bien voulu demander à l'Association des Maires de France une contribution sur la situation statutaire et professionnelle des agents de surveillance de la voie publique (ASVP).

Ce dossier a été étudié par le groupe de travail fonction publique territoriale des 21 avril 2009 et 27 janvier 2010, discuté au cours d'une rencontre avec plusieurs organisations syndicales de la police municipale tenue le 25 février 2010 (UNAPM-CGC, FA-FPT, Unsata-territoriaux et SNPM-CFTC) et enfin abordé par le Bureau de l'AMF du 4 mars dernier.

Il ressort des débats que plusieurs constats s'imposent :

- Les ASVP sont systématiquement présentés ou traités comme une catégorie de personnel à part entière alors qu'il ne s'agit que de la dénomination de missions qui peuvent être confiées à n'importe quel agent public territorial. Si ce raccourci de langage est commode lorsque les fonctions de l'agent ne concernent que des missions d'ASVP, il est source de confusion dans tout autre cas. Aussi, les missions d'ASVP ne sauraient être réductibles à un seul et unique cadre d'emplois.
- Les dérives constatées dans l'emploi d'ASVP (missions élargies à la sécurité, tenues proches des policiers municipaux), sont favorisées par des conditions de recrutement et de gestion plus souples et de coûts salariaux moindres que ceux des policiers municipaux, mais aussi par l'absence de normes de formation, de tenue vestimentaire unique. Par ailleurs, leur champ de compétences restreint conduit de fait à leur confier d'autres tâches.
- Le rattachement des agents assurant exclusivement des missions de surveillance de voie publique à un seul des cadres d'emplois actuel n'apparaît pas fondamental dans la mesure où ce point n'est source d'aucun problème concret aujourd'hui.

....

Monsieur Bernard DEROSIER
Président du Conseil supérieur de la Fonction publique
Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer
et des collectivités territoriales
Place Beauvau
75800 PARIS Cedex 08

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE PAR DÉCRET DU 20 JUIN 1933
41, QUAI D'ORSAY, 75343 PARIS CEDEX 07
TÉL. : 01 44 18 14 14 - FAX : 01 44 18 14 16 - INTERNET : <http://www.amf.asso.fr>
TOUTE LA CORRESPONDANCE DOIT ÊTRE ADRESSÉE À MONSIEUR LE PRÉSIDENT DE L'AMF.

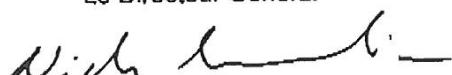
- La création d'un cadre d'emplois spécifique n'apparaît pas plus opportune, dans la mesure où les missions d'ASVP sont tellement restreintes qu'elles conduiraient à créer un cadre d'emplois sans perspective de carrière, de mobilité interne et d'évolution professionnelle. Elle véhiculerait par ailleurs l'image d'un corps de « sous-policier municipaux ».
- A la logique statutaire est préférable une logique de métier tirant vers le haut les activités et compétences de ceux chargés de mission de surveillance de voies publiques. Autrement dit, il conviendrait d'insister sur le contenu des missions d'un ASVP (élargissement des compétences de verbalisation, renvoi à des missions de sécurisation et de prévention routière), sur une formation professionnelle courte et obligatoire avant agrément et sur une tenue spécifique et distinguable des policiers municipaux.
- Enfin, la création d'un concours interne de policier municipal uniquement réservé aux ASVP ne recueille pas l'assentiment du Bureau. Un tel concours devrait être étendu à tous agents titulaires et non titulaires de la fonction publique civile et militaire qui présenteraient un minimum d'ancienneté de services effectifs dans le domaine de la sécurité publique.

Tels sont les éléments que je peux vous fournir afin de contribuer à la réflexion du CSFPT sur la situation des ASVP.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

Pour le Président
par ordre

Le Directeur Général



Nicolas BASSELIER

ANNEXE 6

Extrait de la

LOI n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure

CHAPITRE IX

Dispositions relatives aux polices municipales

Article 91

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2011-625 DC du 10 mars 2011.]

Article 92

[Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2011-625 DC du 10 mars 2011.]

Article 93

Le code de la route est ainsi modifié :

1^o Au premier alinéa de l'article L. 234-3, après le mot : « judiciaire », sont insérés les mots : «de la gendarmerie ou de la police nationale territorialement compétents et, sur l'ordre et sous la responsabilité desdits officiers de police judiciaire, les agents de police judiciaire adjoints» ;

2^o L'article L. 234-9 est ainsi modifié :

a) Le début du premier alinéa est ainsi rédigé : «Les officiers de police judiciaire de la gendarmerie ou de la police nationale territorialement compétents soit sur l'instruction du procureur de la République, soit à leur initiative et, sur l'ordre et sous la responsabilité de ceux-ci, les agents de police judiciaire et les agents de police judiciaire adjoints peuvent... (*le reste sans changement*).» ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

«Lorsque la constatation est faite par un agent de police judiciaire adjoint mentionné aux 1^o bis, 1^o ter, 1^o quater ou 2^o de l'article 21 du code de procédure pénale, il rend compte immédiatement de la présomption de l'existence d'un état alcoolique ou du refus du conducteur ou de l'accompagnateur de l'élève conducteur de subir les épreuves de dépistage dans les conditions prévues à l'article L. 234-4 du présent code.».

Article 94

L'article L. 412-49 du code des communes est ainsi modifié :

1^o Le deuxième alinéa est complété par deux phrases ainsi rédigées :

«Cet agrément et cette assermentation restent valables tant qu'ils continuent d'exercer des fonctions d'agents de police municipale. En cas de recrutement par une commune ou un établissement de coopération intercommunale situé sur le ressort d'un autre tribunal de grande instance, les procureurs de la République compétents au titre de l'ancien et du nouveau lieu d'exercice des fonctions sont avisés sans délai.» ;

2^o Après la première phrase du troisième alinéa, il est inséré une phrase ainsi rédigée :

«Toutefois, en cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le procureur de la République sans qu'il soit procédé à cette consultation.»

Article 95

I. – L'article 3-2 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité est ainsi modifié :

1^o A la première phrase du premier alinéa, le nombre : «1 500» est remplacé par le nombre : «300» ;

2^o Au deuxième alinéa, après les mots : «les agents de police municipale», sont insérés les mots : «et les agents de la ville de Paris chargés d'un service de police».

II. – A l'article L. 332-2 du code du sport, le nombre : «1 500» est remplacé par le nombre : «300».

ANNEXE 7

Extrait du rapport de l'IGA

Récapitulatif des recommandations du rapport

➤ *Privilégier une approche réglementaire permettant l'émergence d'une nouvelle génération de conventions de coordination fondée sur les principes du volontariat partagé et d'une démarche méthodologique rigoureuse dans le cadre du CLSPD :*

- Modifier le décret n°2000-275 du 24 mars 2000 déterminant les clauses de la convention-type de coordination prévue à l'article L 2212-6 du CGCT en y adjoignant une seconde catégorie de conventions de coordination permettant, pour les maires qui le souhaitent, de pousser plus loin la coopération avec les forces de sécurité de l'État en accord avec le préfet ;
- Ne pas supprimer la génération actuelle des conventions de coordination, adaptées à la plupart des situations (environ 1 800 conventions au total à l'heure actuelle) ;
- Limiter la durée des nouvelles conventions à trois ans (avec reconduction tacite annuelle au sein de la période), moyen terme mieux adapté à un pilotage local que cinq ans ;
- Ne pas encadrer en termes de strates démographiques ou de nombre de policiers municipaux les sites éligibles à la nouvelle génération de conventions, mais prévoir entre 40 et 100 sites, pour la plupart des grandes agglomérations, potentiellement concernés par le nouveau dispositif.

➤ *La mission ne propose pas, conformément à son mandat, de réforme législative du statut des polices municipales* qui conduirait à un statut dérogatoire à celui de la fonction publique territoriale, solution inadaptée face à l'hétérogénéité des situations constatées sur le terrain, contraire au principe d'autonomie des collectivités territoriales et impropre à réunir un consensus entre les acteurs.

➤ *Les nouveaux principes d'une démarche contractuelle de sécurité portés par la nouvelle génération de conventions de coordination, conventions qui pourraient s'intituler, à titre purement indicatif, « contrats opérationnels de sécurité » :*

- Le volontariat : les nouvelles conventions supposent un accord entre le maire et le préfet (avec le cas échéant l'avis du procureur) et ne seraient donc signées que par les communes volontaires pour imaginer, en harmonie avec le représentant de l'État, des formes nouvelles et plus poussées de la coopération opérationnelle entre police municipale et forces de sécurité étatiques ;
- La sélectivité : la démarche n'a de sens que si elle répond à un besoin réel ; l'identification de celui-ci doit par conséquent résulter d'une analyse multicritères reposant sur les dominantes missionnelles des uns et des autres au regard de la

situation locale (données de la sécurité sur le territoire, cartographie de la délinquance) ainsi que sur les besoins de coopération opérationnelle qui en découlent ;

→ Une méthode d'analyse rigoureuse : à la différence de la situation actuelle où les conventions se contentent le plus souvent de répondre à des questions de procédures et d'organisation (fréquence des réunions, modalités d'information réciproques, etc.), une forme plus aboutie de convention nécessite une analyse très détaillée sur les points suivants :

- Analyse globale de la sécurité publique en y incluant tous les aspects (délinquance, ordre public, tranquillité publique, sécurité routière...) ;
- Analyse des missions incombant à chaque partie en cadrant la dominante missionnelle des uns et des autres ;
- Analyse des dispositifs de gouvernance (orientations générales, priorités d'action), de direction opérationnelle (coordination sur le terrain) et des améliorations possibles (simplification, etc.) ;
- Analyse des besoins en termes de coordination entre services et des moyens techniques pour y parvenir, y compris sur le plan des transmissions (participations aux réseaux radioélectriques) et des formations nécessaires.

➤ *Les mesures d'accompagnement nécessaires à la mise en œuvre de ces principes dans la nouvelle génération de conventions :*

→ La formation : permettre une base conventionnelle locale entre forces de sécurité de l'État et polices municipales déclinant l'accord national entre le CNFPT, la DGPN et la DGGN ;

→ Le « volet social » : en fonction des contraintes et sujétions prévues par la convention de nouvelle génération, le maire et le responsable de la police municipale pourront accompagner la convention par un volet social donnant lieu à un accord local spécifique avec les syndicats concernés (NBI, heures supplémentaires, etc.) ;

→ Le conseil et l'évaluation, concernant l'application de la convention en cas de litige ou d'incertitude, par un système d'audit externe auxquels recourraient les parties et animé au niveau national par l'inspection générale de l'administration avec l'appui technique des services compétents de la DGPN et de la DGGN.

➤ *Les modalités pratiques préconisées par la mission, dont le suivi pourrait être assuré dans le cadre du bureau du CLSPD afin d'éviter la démultiplication des structures :*

→ Etablir un « diagnostic local de sécurité » sous l'autorité conjointe du préfet et du maire qui associe, le cas échéant, le procureur de la République, et qui implique la hiérarchie de la police ou de la gendarmerie nationales ; ce diagnostic englobe tous les aspects des problématiques de sécurité sur le territoire de la commune, y compris la sécurité routière ;

ANNEXE 8

POSITIONS DU BUREAU DE L'AMF



Paris, le 16mars 2012

Département Administration

et gestion communale

GA/GeC/AH/Note n°36

Affaire suivie par Geoffroy ADAMCZYK (01 44 18 13 79)
et Geneviève CERF (01 4418 13 76)

POLICES MUNICIPALES

Positions du Bureau de l'AMF

Au sein de la **Commission consultative des polices municipales (CCPM)**, créée par l'article L 2212-7 du Code général des collectivités territoriales, deux groupes de travail ont été constitués en début d'année 2012: l'un consacré au statut (régime indemnitaire, grille indiciaire, retraite et formation), l'autre aux équipements (armement, équipement de protection, moyens de communications). Ils se sont réunis les 20 janvier et 17 février derniers.

Les travaux de ces deux groupes ont été présentés au Bureau de l'AMF du 15 mars 2012 qui a pris les positions suivantes en vue de la réunion de la CCPM du 20 mars prochain.

STATUT DES POLICIERS MUNICIPAUX

- **L'indemnité spécifique de fonction**

Les organisations syndicales souhaitent rendre l'ISF obligatoire et à un taux unique de 20%, c'est à-dire rendre automatique son versement et son montant. Par ailleurs, elles demandent à ce que cette ISF soit incluse pour le calcul du montant de la pension.

Le Bureau a tenu à rappeler que le principe constitutionnel de libre gestion des collectivités s'oppose à toute idée de régime indemnitaire obligatoire et, qu'en l'état actuel de la législation, une proposition de plancher obligatoire constitue la seule voie de rapprochement avec les revendications syndicales.

Le Bureau s'est déclaré favorable à la proposition d'une scission de l'ISF en deux parts ; l'une attachée à l'exercice des fonctions et l'autre attachée à la manière de servir, la valeur professionnelle et à l'activité de l'agent (part individualisable),

- la part attachée aux fonctions serait de 20% du traitement et constituerait un socle « identitaire »,
- la part individualisable serait non garantie, variable, principalement assise sur la notation ou l'entretien d'évaluation et exprimée en euros,
- le cumul maximum des deux parts dépasserait le plafond actuel, de l'ordre de 5 points (soit 25% au lieu de 20%).

Cette proposition représente une **charge d'environ 15,6M€ pour les employeurs**.

Le Bureau a enfin insisté, toute chose égale par ailleurs, sur l'alignement des gardes champêtres sur le régime indemnitaire des policiers municipaux.

- **Création d'un échelon de rémunération supplémentaire**

Les organisations syndicales souhaitent obtenir pour les brigadiers chefs principaux le dernier échelon de rémunération des agents de maîtrise (IB 529).

Le Bureau estime que les responsabilités assumées par les brigadiers chefs justifient l'attribution d'un tel échelon. Toutefois il a indiqué que cet échelon ne devait pas être traité comme un échelon ordinaire et que, par conséquent, son accession devait être contingentée selon un dispositif comparable à ce qui existe pour les avancements de grade. Le **coût estimatif en année pleine est de 2M€ pour les employeurs**.

- **La catégorie A : les directeurs de police municipale**

En ce qui concerne les directeurs de police municipale, les organisations syndicales souhaitent un alignement indiciaire sur les attachés territoriaux

Le Bureau a souhaité avant tout revoir les critères de création de poste de ces emplois (actuellement réservé aux services composés d'au moins 40 agents de police municipale) en retenant deux critères alternatifs : une population de 20.000 habitants réels ou surclassés (soit environ 400 communes) ou bien une police municipale composée d'au moins 20 agents de police municipale.

Le Bureau est également favorable à créer un deuxième grade d'avancement mais dont l'accès serait conditionné par l'encadrement de personnels de catégorie A.

Enfin, le Bureau est favorable à la création d'une formation continue pour les directeurs de police municipale.

EQUIPEMENTDES POLICIERS MUNICIPAUX

Gilets pare balles

Répondant à une demande pressante des organisations syndicales sur la protection des agents, le ministère de l'Intérieur a décidé que les crédits du Fonds interministériel de prévention de la délinquance (FIPD) pourraient être utilisés pour la première acquisition de gilet pare-balle.

Par circulaires du 24 janvier 2012 et du 30 janvier 2012, les préfets étaient invités à recenser les besoins de financement auprès des communes et des communautés puis à attribuer « sans déséquilibrer les autres actions [qu'ils jugeraient] indispensables » une subvention, au taux unique de 50% du coût unitaire, ne dépassant pas 250€ par gilet pare-balle. Cette subvention est toutefois réservée, en priorité, aux effectifs de police municipale dotés d'une arme de 4° catégorie.

Armement des policiers municipaux

► Sur le principe de l'armement pour tous les policiers municipaux, les organisations syndicales sont partagées. En résumé, la CGT estime que « l'armement doit être laissé à la discrétion du maire » et la CFDT que « la mission dicte l'armement », demandant que l'on définisse un « ensemble de missions qui impliquent alors un ensemble d'équipements ».

Mais toutes les autres organisations syndicales réclament l'armement en 4° catégorie pour tous les agents. L'AMF devait donc se prononcer sur le renversement du principe actuel : les polices municipales ne sont pas armées sauf décision contraire du maire et son remplacement par le principe nouveau : toutes les polices municipales sont armées sauf décision contraire du maire.

Le Bureau s'est prononcé clairement pour le maintien des dispositions actuelles qui permettent le port d'arme par les policiers municipaux, sur demande motivée du maire, et après autorisation du préfet. Il a également souhaité que les pouvoirs du préfet demeurent, en ce domaine, inchangés.

Le Bureau a également demandé un encadrement et un suivi psychologique, au moment de l'entrée en fonction mais aussi tout au cours de la carrière, des policiers municipaux armés et l'application de ces mêmes règles aux garde-champêtres, dans la perspective de leur intégration dans des polices municipales.

► Toujours sur l'armement et parmi les améliorations demandées depuis de longs mois par la profession, figure la possibilité d'être équipé de matraques ou de tonfas télescopiques.

Les textes réglementaires actuels ne prévoient pas explicitement ce type d'équipements, pourtant pratique pour des brigades à vélos par exemple, et dont sont déjà équipés nombre de services de sécurité.

Le ministère de l'Intérieur serait prêt à prendre un décret offrant cette possibilité aux communes ou communautés.

Le Bureau a donné un avis favorable à la possibilité d'équiper les polices municipales avec des matraques ou tonfas télescopiques.

• Réseaux de communications

Concernant les moyens de communications, les organisations syndicales demandaient qu'une meilleure coordination avec les réseaux de la police nationale et la gendarmerie nationale soit mise en œuvre, permettant d'éviter ainsi des drames comme ceux de Villiers-sur-Marne.

La Direction générale de la police nationale a précisé que la configuration de son réseau(ACROPOL) permettait difficilement d'accueillir les polices municipales sur celui-ci, d'où le système actuel de prêt exceptionnel de terminaux aux policiers municipaux dans le cadre de manifestations ou d'évènements communs et temporaires.

La Direction générale de la gendarmerie nationale a, par contre, annoncé qu'elle était prête à accueillir les policiers municipaux sur son réseau RUBIS, les communes qui le souhaiteraient pouvant acquérir les mêmes terminaux que les gendarmes et participer financièrement au fonctionnement du réseau.

NB : une note technique sur ce dispositif et ses implications, en particulier financières, est jointe en annexe.

Pour éviter une disparité entre communes de zone gendarmerie et celles de zone police, le ministère de l'Intérieur a souhaité qu'une expérimentation prochaine sur 4 villes (2 en zone police nationale et 2 en zone gendarmerie) permette de tester les possibilités d'amélioration des communications entre forces nationales et locales.

Le Bureau a donné un avis favorable à cette initiative, demandant toutefois une évaluation après l'expérimentation.

CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

- **CFDT**
- **FA-FPT**
- **FO**
- **CFTC**

Contribution de la CFDT

Modification de la filière sécurité Les raisons de notre volonté

La Fédération Interco entend poser un regard global sur les questions de sécurité et pense indissociables les problématiques de statut et de formation, de l'évolution du contexte dans lequel les policiers municipaux vont exercer leur missions.

Les conflits en cours des policiers municipaux tournant autour de la question de leur statut, masquent mal le malaise qu'ils ont en réalité. L'évolution constante de leur mission depuis plus de deux décennies au bon gré des stratégies de leurs élus, ne trouve pas à ce jour de traduction dans l'amélioration de leur situation statutaire. Il s'en traduit par conséquent un sentiment de non reconnaissance de leur rôle par leur employeur et qui vient se rajouter à un manque de lisibilité sur l'évolution de leurs missions en constante progression à coup de loi ou de cavaliers parlementaires.

Pour la Fédération Interco CFDT, nous ne pouvons répondre à ces maux par des actions sectorielles sans analyse complète de cette situation. C'est bien un problème global sur l'organisation de nos forces de sécurité qui se pose et c'est la raison qui nous amène à définir notre vision en ce domaine.

La fédération Interco a donc travaillé avec ses militants de la police nationale et municipale dans le cadre de groupes de travail séparés dans un premier temps puis commun ensuite.

Dans ce contexte, nous avons étudié la situation française au regard de notre modèle d'organisation administrative puis nous l'avons comparée à la situation née des réformes intervenues chez nos partenaires européens. Un dernier groupe de travail a même eu lieu avec l'apport de deux syndicats belges de policiers. Nous avons de plus rencontré nos collègues allemands, italiens et espagnols.

Si aucun modèle n'est transposable à la France, il résulte quand même de nos constats que la France est parmi les derniers pays d'Europe à ne pas avoir réformé de façon globale, l'organisation de ses forces de sécurité. Pire les changements apportés par touches successives, ne permettent pas d'apporter une lisibilité sur l'organisation de celles-ci sur notre territoire.

Ainsi de cavaliers législatifs en retouches réglementaires, on organise de façon désordonnée ce qui ressemble à un désengagement progressif de l'Etat pour des raisons strictement budgétaires.

Cette situation en même temps qu'elle désespère l'ensemble des tenants des forces de sécurité (gendarmerie, police nationale et municipale), créé de fait des disparités importantes sur le territoire national créant de fait une inégalité des citoyens en matière de sécurité.

La création de police municipale et son emploi dépendent strictement du pouvoir du maire dont les réponses seront dictées au regard du niveau de retrait de l'Etat dans ses responsabilités, de l'approche idéologique vis-à-vis de leur création et des missions qu'on leur confie, mais également de la richesse de la commune.

La Fédération Interco CFDT pense que cette situation ne peut durer et qu'il faut envisager une réforme globale des forces de sécurité s'appuyant sur deux piliers

- Une police d'Etat exerçant les missions régaliennes c'est-à-dire de grande police judiciaire
- Une police territoriale s'articulant autour des EPCI voire de regroupement d'EPCI, assurant les missions de police quotidienne

Dans ce contexte, les propositions que nous avons défendue dans le cadre de l'ex-intersyndicale police municipale, ainsi que celles que nous décrivons dans le cadre de cette annexe pour les gardes champêtres, les ASVP et les surveillants de vidéo ne sont dans notre esprit que des améliorations d'étape ne constituant pas une fin en soi, mais une marche vers cette évolution future que nous appelons de nos vœux.

Ainsi, la fusion des Gardes champêtres avec le cadre d'emplois des policiers municipaux nous semble s'imposer dans le cadre de l'évolution des intercommunalités.

Les Gardes Champêtres :

La situation des Gardes Champêtres n'a pas été examinée dans le cadre de l'accord «HORTEFEUX» sur les Agents de Police Municipale. Ils se situent aujourd'hui sur un cadre d'emplois moins avantageux que les agents de Police Municipale alors que les exigences professionnelles, les niveaux de formation et les contraintes sont du même ordre. Par ailleurs, il est de plus en plus prévisible que l'évolution future des échelons territoriaux va s'orienter vers un renforcement des EPCI et que dans ce contexte, la prise en charge de la police Municipale devrait évoluer vers une Police territoriale. Dès lors, certains EPCI auront en charge dans leur périmètre des questions relevant des actuelles compétences des Gardes Champêtres pendant qu'une petite ville centre pourra avoir besoin des compétences actuellement détenues par les Agents de Police Municipale.

Pour être dans l'anticipation et régler les écarts de carrière inexplicables entre ces cadres d'emplois, la CFDT propose la fusion des actuels cadres d'emplois de Gardes Champêtres et des Agents de Police Municipale. L'ensemble des missions des deux cadres d'emplois seraient fusionnées permettant une mobilité pour les agents en faisant le choix et une gestion efficace et cohérente dans le cadre des EPCI.

Situation actuelle	IM	Missions	Propositions	IM	Missions
Gardien	293 369	<ul style="list-style-type: none"> - constater par PV les contraventions aux dispositions du code de la route - ont la qualité d'agent de police judiciaire adjoint - assurer l'exécution des arrêtés de police du maire et de constater par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés 	Gardien de Police territoriale	293 369	<ul style="list-style-type: none"> - ont la qualité d'agent de police judiciaire adjoint - assure l'exécution des arrêtés de police du maire et de constater par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés - constate par procès-verbal, lorsqu'elles sont commises sur le territoire communal ou sur le territoire pour lequel ils sont assermentés, les contraventions mentionnées au livre VI du code pénal à l'exclusion de celles réprimant des atteintes à l'intégrité des personnes et seulement lorsqu'elles ne nécessitent pas d'enquête de leur part
Brigadier	294 392	<ul style="list-style-type: none"> - à constater par procès-verbal, lorsqu'elles sont commises sur le territoire communal ou sur le territoire pour lequel ils sont assermentés, les contraventions mentionnées au livre VI du code pénal à l'exclusion de celles réprimant des atteintes à l'intégrité des personnes et seulement lorsqu'elles ne nécessitent pas d'enquête de leur part - ils constatent les infractions au code de l'environnement concernant les réserves naturelles, les parcs nationaux, la protection de la faune et de la flore, la chasse et la pêche - ils peuvent sanctionner les atteintes à la voirie routière et aux règles de publicité, enseignes et pré-enseignes - ils peuvent être désignés par le maire pour rechercher les infractions en matière de bruits de voisinage - à constater par rapport le délit d'occupation et d'entrave dans les espaces communs des immeubles collectifs d'habitation - à constater par procès-verbaux les contraventions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif <p>-Les brigadiers-chefs principaux sont chargés, lorsqu'il n'existe pas d'emploi de directeur de police municipale et de chef de service de police municipale, de l'<u>encadrement des gardiens et des brigadiers</u></p>	Brigadier de police territoriale	294 392	<ul style="list-style-type: none"> - constate par procès-verbaux les contraventions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif - assurent les missions qui leur sont dévolues (ex gardes champêtres) par les dispositions légales et réglementaires en matière de police rurale. -PV délits contravention propriété Forestier et rural - constatent les infractions au code de l'environnement concernant les réserves naturelles, les parcs nationaux, la protection de la faune et de la flore, la chasse et la pêche
Garde Champêtre Pal	293 369	<ul style="list-style-type: none"> - Les gardes champêtres assurent les missions qui leur sont dévolues par les dispositions légales et réglementaires en matière de police rurale. Ils exécutent les directives données par le maire dans l'exercice de ses pouvoirs de police -PV délits contravention propriété Forestier et rural 	Brigadier Chef de police territoriale	328 430	<ul style="list-style-type: none"> - recherchent et constatent par procès-verbaux, dans le territoire pour lequel ils sont assermentés, les contraventions aux règlements et arrêtés de police municipale - ils peuvent constater par procès-verbal, si elles sont commises à l'intérieur du territoire communal et sur des voies autres que les autoroutes, les contraventions au code de la route dont la liste est fixée par l'art. R. 130-3 C. route. Dans ce cadre, ils peuvent procéder à des dépistages d'alcoolémie - ils peuvent constater par procès-verbaux les contraventions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif - constatations des infractions liées à la police de l'eau - les gardes champêtres sont habilités à relever l'identité des contrevenants dans les conditions de l'article 78-6 du code de procédure pénale, pour dresser les procès-verbaux des infractions qu'ils constatent
Garde Champêtre Chef	294 392				
Garde Champêtre Chef Pal	325 416				

Les ASVP :

Ils ont aujourd’hui les tâches qui relèvent de ce que certains appelaient autrefois les «Pervenches». Ils sont en général recrutés sur la filière technique ou administrative sans concours. Leur déroulement de carrière est compliqué car le passage de l'échelle 3 à l'échelle 4 s'effectue dans la FPT par voie d'examen professionnel ; or, celui-ci ne comporte pas d'épreuve professionnelle.

Par ailleurs, l'absence de cadre d'emplois spécifique empêche de construire un vrai métier sur des missions cadrées. Il s'ensuit une absence de reconnaissance professionnelle pour ces agents dans le cadre d'un exercice aux contraintes multiples (gestion de conflit avec l'usager, horaires décalés, travail dimanche et jours fériés,...).

Nous demandons donc que soit remédié à cette situation.

Il pourrait être prévu un recrutement sans concours sur un nouveau cadre d'emplois. L'accès au deuxième grade situé sur l'échelle 4 s'effectuerait par voie d'examen professionnel à partir du 4^{ème} échelon. Ce cadre d'emplois couvrirait l'espace indiciaire actuel des Gardes Champêtres c'est-à-dire jusqu'à l'échelle 6 avec indice sommital à 479 bruts. Les missions dévolues au cadre d'emplois seraient celle prévues dans le cadre la circulaire de Février 2005 à savoir, la surveillance du stationnement payant ainsi que la réglementation sur l'insalubrité des voiries publiques. Seraient rajoutées dans les missions, la surveillance vidéo, la fonction de placier, le portage des plis, l'assistance à la gestion des fêtes et cérémonies,... Un concours interne serait prévu pour permettre à ces agents de rejoindre le cas échéant le cadre d'emplois des Agents de Police Municipale. Une voie de promotion interne serait également organisée pour permettre le passage des ASVP vers le cadre d'emplois des Agents de Police Municipale par voie d'examen professionnelle. L'obligation de formation professionnelle comme pour les Agents de Police Municipale serait envisagée avec possibilité de faire jouer la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle prévue dans le cadre de la loi du 19 février 2007 pour dispenser de tout ou partie de la formation obligatoire. Cette même R.E.P pourrait être utilisée dans le cadre de l'examen professionnel ou du concours interne.

L'entrée dans ce cadre d'emplois impliquerait de fait un respect du code de déontologie des polices municipales. A cette fin, une modification de ce code serait prévue.

Situation actuelle	IM	Missions	Propositions	IM	Missions
Fonction d'ASVP Recrutement sans concours principalement dans les filières techniques ou administratives	E3 ; E4 ; E5 et E6	Principalement sur le stationnement payant avec des dérives dans certaines collectivités sur les missions de la Police Municipale	Agent de Surveillance de la Voirie Publique de 2 ^{ème} classe ASVP de 1 ^{ère} classe ASVP Principal de 2 ^{ème} classe ASVP Principal de 1 ^{ère} classe	292 à 355 293 à 369 294 à 392 325 à 416	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stationnement payant ➤ La surveillance vidéo ➤ La fonction de placier ➤ La mission d'appariteur ➤ l'assistance à la police municipale pour la gestion des fêtes et cérémonies ➤ Les enquêtes « P262 » ➤ Certains procès verbaux « réglementation sanitaire départementale ➤ Les sorties d'école ➤ Certaines tâches administratives (enregistrement TA, chiens dangereux, objets trouvés,...)

Les Opérateurs Vidéo :

Assez peu nombreux à ce jour (quelques centaines), le développement de la vidéo surveillance devrait voir leur effectif en nette augmentation dans le futur. Il nous semble pertinent de prévoir leur classement dans le cadre d'emplois des ASVP avec le rajout de la surveillance vidéo dans les missions des ASVP. Cette solution permettrait de plus de varier leur emploi et éviterait la monotonie des tâches de pure surveillance.

Les Directeurs de Police Municipale :

La création du Cadres d'emplois des Directeurs de Police Municipale, si elle était nécessaire, n'en demeure pas moins incomplète et donc insatisfaisante pour la CFDT.

Le seuil de création de ces emplois est trop restrictif (service comprenant au moins 40 Agents de la filière Sécurité). Ce seuil ne permet à ce jour que tout au plus la création d'environ 50 postes sur le territoire national. Nous proposons que ce seuil soit assoupli de la façon suivante :

- Service de Police Municipale comptant au moins 40 agents (pas de référence à la filière),
- Communes ou EPCI comptant au moins 20000 habitants avec service de police municipale.

Par ailleurs, le cadre d'emplois des Directeurs de Police Municipale ne comporte à ce jour qu'un seul grade déroulant jusqu'à l'indice brut sommital 740 brut.

Nous proposons que ce cadre d'emplois soit aligné sur celui des Attachés Territoriaux. En effet, le niveau de recrutement et les responsabilités occupées justifient parfaitement cette approche.

Formation

Nous ne sommes pas favorables à l'alourdissement de la formation initiale pour justifier une revalorisation. Pour la CFDT, le contenu de la formation doit être en rapport avec les missions et d'éventuelles modifications ne sont nécessaires que si elles respectent cette adéquation avec les missions. Pour la CFDT, il convient déjà revoir le référentiel national qui n'est plus en rapport avec le métier compte tenu de l'évolution des missions. Il y a nécessité d'uniformiser des écrits professionnel.

Pour la CFDT, la formation initiale doit rester de la compétence du CNFPT, ce qui n'exclut pas des conventionnements avec la police nationale ou la gendarmerie, notamment pour l'utilisation de locaux techniques en commun ou d'activités de type enseignement, combat, tirs, code gestes professionnels, réglementation infractions code de la route,... Les formateurs à titre principal doivent être issus de la FPT car il serait dommageable que les instructeurs issus exclusivement de la police nationale ou de la Gendarmerie placent ainsi la Police Municipale dans une position de « sous police ».

Divers

La CFDT demande à ce que soient accordées les bonifications d'une année tous les cinq ans pour permettre un départ en retraite anticipé.

Nous revendiquons également l'intégration de l'ISF dans le salaire.

Nous demandons à ce que soit revu le décret NBI de juillet 2006 afin de prendre en compte les technicités dans la police municipale telles que :

- Moniteurs de tir,
- Conducteurs de chiens,
- Moniteurs d'éducation routière,
- Nageurs sauveteurs,
- Motocyclistes,
- Cavaliers,
- Equipes de nuit.



**Fédération *Autonome de la Fonction Publique Territoriale*
Pôle POLICE MUNICIPALE**



***CONTRIBUTION
DE LA FA-FPT Police Municipale***

Mise à jour mai 2012

La **FA-FPT Police Municipale** se mobilise depuis de nombreuses années afin de porter un cahier revendicatif cohérent avec les aspirations légitimes des Policiers Municipaux. La reconnaissance de la professionnalisation de la Police Municipale ne doit pas faire oublier les attentes de près de 19 000 Policiers Municipaux et 1500 Gardes-champêtres, quotidiennement au service de leurs concitoyens sur le territoire métropolitain comme dans les départements et territoires d'outre-mer. Nous n'oublions pas les 5000 Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP) agents chargés d'une mission de service public exerçant des missions de police sur la voie publique.

Ce cahier revendicatif est issu de la commission **Police Municipale** qui s'est réunie à l'occasion du Congrès Fédéral de la **FA-FPT** à ALBI, du 6 au 9 octobre 2009. Il a fait l'objet de mises à jour régulières depuis.

Du fait de la parution de plusieurs textes, les compétences des agents de Police Municipale comme celles des Gardes-champêtres ont considérablement augmenté depuis la promulgation de la loi de 1999, ainsi que leurs emplois par les EPCI à fiscalité propre ou par mutualisation des services entre communes.

Parallèlement à cela, l'exercice de la Police Municipale a été sérieusement encadré : droit de retrait restreint (depuis 1985), mise en place de la Commission Consultative des Polices Municipales (décembre 2000), code de déontologie (août 2003), uniformisation de la tenue des agents de la Police Municipale (janvier 2004), sérigraphie des véhicules de la Police Municipale (avril 2005), carte professionnelle (2006). Sans oublier le double agrément, une formation initiale d'application (FIA) de six mois, la formation continue obligatoire (FCO) et la formation préalable à l'armement (FPA).

Depuis la loi de 1999, le législateur a accordé régulièrement de nouvelles compétences aux policiers municipaux :

- ✓ Loi sur la sécurité quotidienne (2001) ;
- ✓ Loi démocratie de proximité (2002) ;
- ✓ Loi contre la violence routière (2003) ;
- ✓ Loi relative aux libertés et responsabilités locales (2004) ;
- ✓ Loi pour l'égalité des chances (2006) ;
- ✓ Loi relative à la prévention de la délinquance (2007) ;

- ✓ Loi renforçant les mesures de prévention et de protection des personnes contre les chiens dangereux (2008) ;
- ✓ Loi d'Orientation et de Programmation pour la Performance de la Sécurité Intérieure dite LOPPSI 2 (2011) ;

Le travail quotidien des Policiers Municipaux les expose à la violence de notre société. Policiers de proximité par l'essence même de leur métier, ils sont en première ligne dans les rues de nos villes, confrontés à la misère du quotidien, aux difficultés des administrés et aux violences qui en découlent. Dépositaires de l'autorité publique, c'est avec abnégation qu'ils sont présents sur la voie publique par tous les temps, soumis à des conditions de travail souvent difficiles. Exposés à des situations imprévisibles, ils ne se démobilisent jamais, à toutes heures du jour ou de la nuit. Ils sont les seuls fonctionnaires territoriaux dotés d'un pouvoir de coercition, ils ne peuvent recourir à la force que lorsque cela est strictement nécessaire, et seulement dans la mesure exigée par l'accomplissement de leurs fonctions. Les 19 000 Policiers Municipaux, sur les 1 820 000 fonctionnaires territoriaux, sont les seuls agents avec les Gardes-champêtres et les Sapeurs-Pompiers dont les missions ne sont pas compatibles avec le droit de retrait, dès l'instant où leurs missions visent à préserver les personnes d'un danger grave et imminent pour la vie et pour la santé.

Aussi, au vu de ce constat et de ces évolutions, la **FA-FPT Police Municipale** porte le cahier revendicatif suivant :

1.) LES RETRAITES :

La **FA-FPT Police Municipale** réclame **l'obtention de la bonification du 1/5^{ème}** permettant à la cessation d'activité, l'octroi d'une bonification égale à 1/5^{ème} du temps effectivement passé en position d'activité, dans la limite de cinq années, sous réserve de l'accomplissement de 25 ans de service actif effectif. Cela, afin de prendre en considération la reconnaissance de la pénibilité et des difficultés d'exercice de notre métier (horaires décalés, travail de nuit, travail dans les quartiers difficiles, dangerosité).

La **FA-FPT Police Municipale** réclame également le classement de l'ensemble de la filière en catégorie B active de la CNRACL. Il est incompréhensible que la filière Police Municipale ne bénéficie pas de ce traitement. A l'exception du cadre d'emploi des agents de Police Municipale (catégorie C) ; les grades de Chef de Police (grade de catégorie C en voie d'extinction), des cadres d'emplois de Chef de Service (B) et de Directeur (A) sont classés en catégorie A sédentaire de la CNRACL. Il est particulièrement important de rattraper dans l'urgence l'injustice faite aux Chefs de Police qui, après la signature du protocole de 2006, n'ont pas vu modifier l'arrêté interministériel de classement afin qu'ils soient reconnus en catégorie active. Ces dispositions existent chez les Sapeurs Pompiers et cela ne choque personne.

Par ailleurs, nous sommes attachés au calcul de notre retraite, basé sur les 6 derniers mois de rémunération.

2.) LE REGIME INDEMNITAIRE :

La rémunération des Policiers Municipaux repose en grande partie sur des primes, celles-ci contribuent à compenser la pénibilité de leurs fonctions. Ce régime indemnitaire, en partie spécifique à la fonction, est composé principalement de l'Indemnité Spécifique de Fonction (ISF) dite « prime de Police » et de l'Indemnité Administrative de Technicité (IAT), sachant que celle-ci ne s'applique pas aux agents de catégorie B au dessus de l'indice 380. Le sondage lancé en juin 2010 par l'Association des Maires de France (AMF) auprès de ses adhérents a révélé que près de 98% des Policiers Municipaux en catégorie C percevaient l'ISF à un taux compris entre 18 et 20% (le taux maximum applicable à la catégorie C de la filière étant 20%). Mais en fin de carrière complète, un Policier Municipal n'aura cotisé qu'à hauteur de

20% sur l'ensemble de ces primes et se retrouvera en moyenne avec une retraite inférieure à 1000 €, cela après une vie professionnelle au service de la sécurité de ces concitoyens, tristes remerciements.

2.1.) L'Indemnité Spécifique de Fonction (ISF) :

Est la priorité de la **FA-FPT Police Municipale** qui exige que **l'ISF soit rendue obligatoire pour tous, au taux maximum pour l'ensemble des cadres d'emplois et comptabilisé pour les droits à la retraite.** Cette disposition n'engendrerait qu'un ajustement à la marge, en termes de coût financier, pour les communes dotées d'une Police Municipale. La **FA-FPT Police Municipale** propose que ce dispositif soit assimilé par les Policiers Municipaux comme par les communes à raison de 1/10^{ème} du taux maximum appliqué à chaque catégorie par an sur 10 ans. Cette sur-cotisation rendrait justice en fin de carrière à l'ensemble des intervenants de cette filière spécifique, au service de la population.

Ce taux n'a pas été réévalué depuis 2006 ; en conséquence, nous demandons également que les taux de l'ISF applicables aux catégories A, B et C soient réévalués de 2 points.

2.2.) Les grilles indiciaires :

La **FA-FPT Police Municipale** demande que les grilles indiciaires soient réévaluées et spécifiques aux cadres d'emplois de la filière Police Municipale. Il est inacceptable que l'indice terminal applicable à la catégorie C soit inférieur à minima à l'indice brut 529. Nous souhaitons obtenir une amélioration de l'ensemble des catégories, avec pour objectif le « tuilage » des grilles indiciaires (*Indice brut sommital de catégorie C allant jusqu'à indice brut de fin du 1er grade de catégorie B et indice brut sommital de catégorie B allant jusqu'à indice brut de fin du 1er grade de catégorie A, ce qui implique une catégorie A à trois grades*).

2.3.) L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) :

De même, la **FA-FPT Police Municipale** réclame la possibilité pour l'ensemble des agents du cadre d'emploi des Chefs de Service de Police Municipale d'obtenir le bénéfice de l'IAT. En effet, ces agents de catégorie B dont l'appellation du grade prête à confusion avec les fonctions qui peuvent leurs être confiés, perdent le bénéfice de l'IAT dès qu'ils dépassent l'Indice Brut 380. Pour autant bon nombre de ces agents se trouvent à encadrer sur la voie publique des agents de Police Municipale, cela rend tout à fait compatible l'évaluation de leur manière de servir en corrélation avec l'attribution de l'IAT.

2.4.) Les N.B.I. :

Nous rappelons notre attachement à la mise en place de nouvelles N.B.I. afin de prendre en compte la reconnaissance des spécialités, des encadrant intermédiaires et des missions, à cet effet nous demandons la publication du décret relatif à la NBI attendu depuis le 17 décembre 2008, date à laquelle le rapport présenté au CSFPT et portant sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) a été adopté à l'unanimité. Nous demandons également la réactualisation des zones urbaines sensibles mentionnées par le décret n° 96-1156 du 26.12.96.

2.5.) Les indemnités horaires :

Il est réclamé la revalorisation des indemnités horaires de travail de dimanche et de jour férié et des indemnités horaires de travail intensif de nuit.

3.) LA REEVALUTION DES CADRES D'EMPLOIS DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE ET DES PERSPECTIVES POUR LES AGENTS EXERCANT DES MISSIONS DE POLICE SUR LA VOIE PUBLIQUE:

L'évolution des missions exercées par les agents des trois cadres d'emplois de la filière Police Municipale et des responsabilités qui y affèrent rendent nécessaire la réévaluation de ceux-ci :

3.1.) Pour le cadre d'emplois des Agents de Police Municipale, catégorie « C » :

Pour le cadre d'emploi des agents de Police Municipale de catégorie C, la FA-FPT Police Municipale exige l'**obtention de l'indice terminal 529** pour les agents titulaires du grade de Chef de Police Municipale par l'obtention d'un échelon exceptionnel et pour que les Brigadier-chef Principaux de Police Municipale puissent également en bénéficier à l'instar des agents de la filière technique.

Le protocole de 2006 a placé en voie d'extinction le grade de Chef de Police, afin de résorber le nombre d'agents concernés ; des examens professionnels spécifiques ont été mis en place et d'après les chiffres du Ministère de l'Intérieur, un peu plus de 1000 agents ont réussi ces examens. Un certain nombre d'entre eux ont été ainsi promus au grade de Chef de Service, les autres faisant partie des reçus collés.

La réforme de la catégorie B de la filière Police Municipale a introduit la promotion au choix de la catégorie C vers la catégorie B en ouvrant ce dispositif aux grades de Brigadier-chef Principal et de Chef de Police. Cette possibilité est limitée par un système de quotas, à raison de 1 pour 3, ou en respectant les mêmes proportions à 5% de l'effectif des *fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emploi considéré de la collectivité ou de l'établissement ou de l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion*. La répartition des effectifs de Police Municipale, en dehors des fortes concentrations d'effectifs dans le Nord, l'Ile-de-France et la PACA, ne permet pas, aux agents, sur le reste du territoire de bénéficier de ces dispositions, la dispersion des effectifs rend impossible de satisfaire aux obligations du décret.

Par ailleurs le Bilan 2010 de la filière Police Municipale établit par le CNFPT, relève que « *la part des agents de catégorie C dans la filière police municipale est très largement supérieure (de 16,3%) à celle des catégories C dans le reste de la fonction publique territoriale. Les cadres B et A restent, pour leur part, sous-représentés dans cette filière, par rapport aux autres filières de la FPT.* »

La FA-FPT demande à ce que le champ d'application de la promotion au choix soit élargi, d'une part en tenant compte de l'ancienneté dans le grade d'origine et des missions confiées, et d'autre part à des fins « sociales », assurant ainsi aux agents en fin de carrière d'être promus au grade supérieur.

3.2.) Pour Le cadre d'emplois des Gardes Champêtres, catégorie « C » :

La **FA-FPT Police Municipale** réclame la fusion des deux cadres d'emplois et des compétences (agents de Police Municipale et Gardes-champêtres) en un cadre d'emploi unique des « **agents de police municipale et rurale** ». Cela permettrait de conserver leurs spécificités dès lors où les compétences exercées seraient à titre principal celle de la police des campagnes tel que définie à l'article L2213-16 du CGCT, un insigne de Garde Champêtre pourrait être porté sur la tenue d'uniforme de police municipale. Une formation par le CNFPT d'une durée de 3 mois, combinée avec des stages pratiques et d'observations, est demandée après l'intégration pour les Gardes-champêtres. Les formations aux compétences particulières des Gardes-champêtres devenant accessibles aux Policiers Municipaux par le biais des formations catalogues du CNFPT.

Ce cadre d'emplois ne bénéficie à l'heure actuelle d'aucunes perspectives en termes de carrière, les catégories A et B étant n'existant pas chez les Gardes-champêtres. Une amorce d'ouverture a été exercée par le Gouvernement lors de la réforme de la catégorie B de la filière Police Municipale en 2011, autorisant les Gardes-champêtres à se présenter à l'examen professionnel donnant accès au grade de Chef de Service de Police Municipale, il faut maintenant franchir le pas.

3.3.) Pour le cadre d'emplois des chefs de service, catégorie « B » :

Nous souhaitons obtenir une amélioration de l'ensemble de la catégorie B, afin d'obtenir le « tuilage » des grilles indiciaires (Indice brut sommital de catégorie B allant jusqu'à indice brut de fin du 1er grade de catégorie A).

Nous revendiquons également le changement d'appellation de ce cadre d'emplois, qui est un véritable frein à la promotion. En effet, dans la fonction publique territoriale, un chef de service correspond à une fonction remplie par des agents titulaires d'un grade qui ne peut prêter à confusion avec celle-ci. Il est ainsi possible qu'au sein d'un même service plusieurs agents soient titulaires du même grade mais que seul l'un d'entre eux ait la fonction de chef du service ou de responsable du service. Les agents du cadre d'emploi de catégorie B de la filière Police Municipale remplissent tout aussi bien des emplois allant de l'encadrement d'une brigade à la direction d'un poste de Police Municipale.

La **FA-FPT Police Municipale** propose de créer **le cadre d'emplois des Officiers de Police Municipale**. Ce cadre d'emplois comprend les grades de sous-lieutenant de police municipale, de lieutenant de police municipale et de capitaine de police municipale.

Dans le cadre de la réforme attendue de la catégorie A de la filière Police Municipale, il est demandé la mise en place d'une promotion interne au choix de la catégorie B à vers la catégorie A.

3.4.) Pour le cadre d'emplois des Directeurs de Police Municipale, catégorie « A » :

Ce cadre d'emplois a maintenant le mérite d'exister, mais il est loin de nous satisfaire, celui-ci ne compte qu'un seul grade laissant peu de perspectives aux agents concernés. L'Application d'un seuil minimum de 40 agents de Police Municipale pour permettre de créer le grade de Directeur dans un service paralyse le développement de ce cadre d'emploi. Ce seuil ne tient compte que des Policiers Municipaux, alors que le responsable d'un service de Police Municipale est amené à gérer à la fois des Policiers Municipaux, des Agents de Surveillance de la Voie publique (ASVP), des Vidéo opérateurs, des agents des Parcs et jardins et la liste ne se veut pas exhaustive. Il n'est pas tenu compte du nombre d'agents rattachés au Service de la Police Municipale quelle que soit la filière à laquelle ils appartiennent, mais seulement des agents de la filière Police Municipale. Ce qui veut dire qu'un poste de Police Municipale peut être composé de 30 Policiers Municipaux, 10 ASVP, 10 vidéo opérateurs, 5 agents de Parcs et Jardins, soit 55 agents à gérer et que pour autant il n'est pas autorisé de nommer un Directeur de Police Municipale à la direction de ce service !

Dans le même temps des collectivités emploient illégalement des agents contractuels ou titulaires, retraités des corps de sécurité de l'Etat, issus des filières administratives ou techniques de la Fonction Publique Territoriale, mais occupant des postes de direction à la tête de services de Police Municipale. La **FA-FPT Police Municipale** dénonce ces recrutements sur lesquels l'Etat ferme les yeux méconnaissant les statuts de la filière Police Municipale ; alors que dans le même temps des agents, issus des concours ou ayant réussi l'examen professionnel de Directeur de Police Municipal, ne trouvent pas de postes et viennent rallonger la longue liste des reçus collés.

La **FA-FPT Police Municipale** demande que **le seuil de 40 agents soit annulé** afin d'ouvrir des perspectives nouvelles à ce grade en terme d'effectifs. De même nous souhaitons obtenir **un cadre d'emplois à trois grades** (calqué sur celui des attachés territoriaux), dont l'action se situe sur l'ensemble du spectre de la sécurité au niveau local et dont les agents ont vocation à être des Directeurs de la sécurité urbaine notamment dans le cadre de la prévention de la délinquance.

3.5.) Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) :

Il est réclamé l'intégration dans la FPT (E3) de l'ensemble des agents contractuels exerçant cette mission. Il est demandé la mise en place d'un uniforme spécifique de couleur bleue et identique sur le

territoire national. Il est souhaité également de clarifier les missions de ces personnels (écoles, surveillance du stationnement, infractions à l'environnement, bruit, vidéo protection), mais aussi qu'il soit fait interdiction aux collectivités d'employer des ASVP s'il n'existe pas dans la commune de stationnement payant ou zone bleue. La **FA-FPT Police Municipale** ne revendique pas l'idée de la création d'un cadre d'emplois spécifique pour les ASVP, dans la mesure où les cadres d'emplois administratif ou technique offrent de meilleures perspectives de carrière. Par contre, nous demandons la reconnaissance de leurs missions en instaurant une NBI spécifique (liée à l'assermentation), ainsi qu'une formation adaptée.

Il doit être donné la possibilité aux ASVP comptant 5 années d'ancienneté de se présenter à un examen professionnel d'intégration pendant une période transitoire.

3.6.) Les assistants temporaires des Agents de police municipale (ATPM) :

Les ATPM sont des agents titulaires d'une commune touristique habituellement affectés à des emplois autres que ceux de la Police Municipale, ou des agents non titulaires. Ils doivent être agréés par le Préfet et le Procureur de la République.

Afin d'éviter certaines dérives et d'assurer un encadrement convenable pour ces emplois, nous demandons :

- la limitation des recrutements par les communes touristiques des assistants à 1 ATPM / 1 agent titulaire,
- un uniforme spécifique de couleur bleue permettant d'éviter la confusion entre les ATPM et les autres services de police, et identique sur le territoire national,

4.) LA DOTATION EN EQUIPEMENTS DE SECURITE ET DE PROTECTION INDIVIDUELLE :

Avant 1999, les Policiers Municipaux, à l'instar des Gardes-champêtres, relevaient en matière d'armement des dispositions de l'article 25 du décret n° 95-589 du 6 mai 1985 relatif à l'application du décret du 18 avril 1939 fixant le régime des matériels de guerre, armes et munitions. La Loi de 1999 a écarté les Policiers Municipaux du décret n° 95-589, créant ainsi un espace réglementaire spécifique aux Policiers Municipaux que rien ne justifiait. La seule disposition qui s'avérait nécessaire dans le cadre de la professionnalisation recherchée de nos cadres d'emplois était la formation préalable à l'armement et la mise en place d'entraînements formalisés.

La Loi de 1999 a été plus loin encore en limitant drastiquement le type d'armes accessibles aux Policiers Municipaux, dans un cadre juridique prônant l'armement comme une exception et non pas comme une règle. De ce fait, il a été dénié aux Policiers Municipaux le droit à être doté des moyens de protection et de défense nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. **Rappelons, s'il est besoin, que ces agents sont dépositaires de l'autorité publique et ne bénéficient pas du droit de retrait.**

La **FA-FPT Police Municipale** exige la prise en compte du droit de tout Policier Municipal à être doté des moyens nécessaires à sa mise en sécurité par la dotation de moyens de protection et de défense rendus obligatoires. L'armement n'est pas incompatible avec l'exercice d'une Police de proximité, il est là pour garantir la sécurité personnelle de l'agent et celle des personnes dont il a la charge. Cela passe par le port du gilet pare-balles et d'armes de poing de 4ème catégorie (limite imposée dans l'état actuel des textes).

Pour cela deux solutions sont possibles : l'une passe par la réécriture de l'article de la Loi de 1999, en précisant que les Policiers Municipaux doivent être armés. Ou par le retour à l'article 25 du décret de 1995.

Il est réclamé d'ors et déjà l'armement de 6^{ème} catégorie pour l'ensemble des agents de police municipale sans condition particulière concernant les bombes lacrymogène et les bâtons de défense, et avec formation pour les tonfas et les bâtons télescopiques.

La **FA-FPT Police Municipale** précise que les armements de 4^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} catégories sont complémentaires et ne se substituent pas entre eux. Les Pistolets à Impulsion Electrique (PIE) et les Lanceurs de Balles de Défense (LBD) type « Flash-Ball » ne doivent pas devenir des armes de substitution mais un complément à l'armement de 4^{ème} catégorie ; ces armes doivent faire l'objet d'une dotation collective.

L'introduction dans le décret n° 2012-2 de la communication opérationnelle par le prêt exceptionnel de matériel radio permettant l'accueil de la police municipale sur les réseaux « Rubis » ou « Acropol » ne renforce en rien la sécurité de nos personnels sur le terrain au quotidien. L'exceptionnel doit devenir habituel, il ne peut y avoir de coproduction de sécurité sans garantie de sécurité des agents engagés dans les dispositifs y concourant au quotidien. Nos vies dépendent de nos moyens de riposte comme de nos moyens d'information. La **FA-FPT Police Municipale exige la mise en œuvre de conférences radios communes aux services de Police Municipales et Etatiques.**

Concernant les ASVP et les ATPM : La **FA-FPT Police Municipale** réclame l'armement obligatoire en 6^{ème} catégorie (matraque et générateur d'aérosol incapacitant ou lacrymogène) de nos collègues Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP), agents agréés et assermentés, chargés d'une mission de service publique. Nous réclamons l'armement obligatoire des Assistants Temporaires des Agents de Police Municipale, agents soumis au double agrément, en 6^{ème} catégorie (générateur d'aérosol incapacitant ou lacrymogène). Si cela est possible pour les personnes chargées du gardiennage de certains immeubles collectifs d'habitation, il n'y a pas de raisons que ces agents exposés au quotidien à la vindicte publique ne soit pas en mesure de se défendre après une formation adaptée.

5.) L'ETABLISSEMENT D'UNE DOCTRINE D'EMPLOI DE LA POLICE MUNICIPALE:

Si l'intérêt et le défaut des conventions de coordination est de pouvoir organiser la coproduction de sécurité au cas par cas, l'erreur d'appréciation la plus courante est la confusion perpétuelle entre les politiques locales de sécurité, qui relèvent certes des élus mais aussi en grande partie du type de délinquance à laquelle est confronté un territoire donné, et la doctrine d'emploi. **La doctrine d'emploi est l'expression des principes fondamentaux permettant l'accomplissement des missions confiées.** Pour la Police Municipale, ces principes trouvent leurs fondements dans la Loi de 1999 relative aux Polices Municipales et se déclinent dans près de seize Codes différents. Les Policiers Municipaux sont dépositaires d'un certain nombre de prérogatives en matière de Police Judiciaire et Administrative ; celles-ci engagent la responsabilité de celles et ceux à qui un certain pouvoir a été confié afin de mener à bien les missions relevant de leurs domaines de compétences. Les élus locaux n'ont pas le pouvoir de modifier cette doctrine d'emploi, ni de l'interdire, ils ne peuvent aller à l'encontre de la Loi. **Nos élus dictent les grandes lignes qu'ils veulent donner à leur politique de sécurité locale et influent sur le caractère prioritaire données aux missions qui sont confiées aux Policiers Municipaux, mais ils ne peuvent restreindre leur champ de compétence.**

Un agent de Police Municipale a des prérogatives égales, quelle que soit la commune où il exerce ; si la politique locale de sécurité et la nécessité d'agir sur des leviers particuliers influent sur son activité professionnelle quotidienne, il ne pourra fermer les yeux sur les infractions qu'il sera amené à constater relevant de ses compétences. Les conventions de coordination ne viennent qu'organiser la collaboration entre la Police Municipale et les services de l'Etat.

La FA-FPT Police Municipale demande à ce que soit établie la doctrine d'emploi de la police municipale, définissant ainsi le rôle et la place de ces 19 000 agents dans le cadre de la coproduction de sécurité engagée depuis la Loi de 1999. Cette doctrine devra figurer dans toutes les conventions de coordination communales et intercommunales. Disposition qui n'a pas été retenue dans le cadre du décret n° 2012-2 relatif aux conventions types de coordination en matière de Police Municipale.

6.) EVALUATION ET CONTROLE DE LA POLICE MUNICIPALE:

La **FA-FPT Police Municipale** demande la mise en place d'une **délégation à la Police Municipale dépendant du Ministère de l'Intérieur et d'un organe de contrôle propre à la Police Municipale**, une Inspection Générale de la Police Municipale (encore une fois cela a été possible pour la sécurité privé avec la création d'une Délégation Interministérielle). Pourquoi cela semble-t-il toujours aussi inaccessible pour la Police Municipale ?

Afin d'évaluer avec transparence l'action des services de Police Municipale sur le territoire national, il est demandé la mise en place par le Ministère de l'Intérieur d'un outil spécifique permettant d'élaborer des données statistiques propres à la Police Municipale.

Si la **FA-FPT Police Municipale** est satisfaite de l'élargissement des compétences de la Commission Consultative des Polices Municipales, disposition qu'elle défendait de longue date, elle souhaite maintenant que soit mise en place dans chaque département une commission consultative départementale des polices municipales. Comme la Commission Consultative des Polices Municipales, cette commission départementale réunirait les représentants de l'Etat (GN, PN, Procureur de la République, Préfet ...), les représentants des organisations syndicales représentatives des policiers municipaux et les représentants des communes et E.P.CI. dotés d'un service de police municipale. Cette instance aurait vocation à traiter l'ensemble des problèmes de sécurité et d'être un lieu de concertation et d'échanges sur les problématiques locales.

7.) LA PROFESSIONNALISATION PASSE PAR LA FORMATION :

7.1.) Crédit d'école de Police Municipale :

L'amélioration du professionnalisme des agents de Police Municipale passe obligatoirement par l'amélioration de la formation mise en place par le CNFPT. Aussi, il est réclamé la création d'Écoles de Police Municipale sous l'égide du CNFPT disposant de plates-formes techniques adaptées au métier, notamment en ce qui concerne les Gestes Techniques Professionnels d'Intervention (GTPI) et les Formations Préalables à l'Armement et les Formations d'Entrainement au tir.

7.2.) Validation des formations :

En ce qui concerne les formations, si leur qualité ne va qu'en s'améliorant, il est nécessaire, après avoir labellisé les formateurs (dispositif que la **FA-FPT Police Municipale** appelait de ses vœux et qui tarde à être mis en place sur tout le territoire, ce qui est d'autant plus regrettable maintenant que l'expérimentation en PACA est terminée), de **donner une valeur qualifiante aux formations qui sont dispensées**. En effet, au cours de sa carrière, un Policier Municipal suivra de très nombreuses formations et acquerra une expérience professionnelle. A l'instar de nos collègues de Police Nationale qui bénéficient de ce dispositif depuis 2003, la **FA-FPT Police Municipale** demande la mise en œuvre de la reconnaissance professionnelle des compétences développées par les agents. **La certification nationale des titres** par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNPC), instance paritaire relevant du Ministère du Travail, **permettrait ainsi de voir reconnaître les compétences professionnelles des Policiers Municipaux pour lesquelles il n'existe pas de diplôme officiel**. La mise en place d'un dispositif de formation continue pour les Directeurs de Police Municipale, annoncé

par ailleurs au mois de juin 2011 par le Ministre de l'Intérieur, ne fera qu'achever la construction des cycles de formation de la filière Police Municipale.

7.3) La prise en compte des spécialités :

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite la prise en compte des spécialités au sein de la filière Police Municipale : Equestre, Motocycliste, Cynophile, Prévention. Un pas a été franchi avec la mise en œuvre de formations spécifiques pour nos collègues en brigades équestres et motocyclistes. Néanmoins il est demandé que la formation motocycliste soit portée de 10 jours à 15 jours. Il faut maintenant faire le nécessaire pour que nos collègues en brigades cynophiles puissent exercer sur la voie publique dans un cadre réglementaire pérenne. Une fois encore, quand il mentionne dans les moyens spécialisés de la Police Municipale : les brigades cynophiles, l'Etat méconnait l'usage du chien en Police Municipale car aucune disposition réglementaire n'existe à ce propos. Au quotidien nos collègues exercent sur la voie publique sans cadre réglementaire, les mentionner dans le Décret n° 2012-2 revient à placer la charrue avant les bœufs.

7.4.) Les Formations Initiales d'Application et les Formations Continues Obligatoires:

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite obtenir un dépoussiérage des référentiels de formation et une homogénéité dans l'ensemble de 22 délégations. Elle souhaite obtenir une diminution des stages pratiques au profit des stages d'observation dans d'autres services de police municipale. La **FA-FPT Police Municipale** souhaite obtenir un dépoussiérage des FCO et notamment la mise en place d'un dispositif de FCO pour la catégorie A.

La **FA-FPT Police Municipale** réaffirme son attachement aux formations dites «catalogue».

7.5.) Les formations technique :

La **FA-FPT Police Municipale** réclame que le cursus suivi par un agent stagiaire lors de sa FIA comprenne également la Formation Préalable à l'Armement (FPA) et la formation aux Gestes Techniques Professionnels d'Intervention (GTPI), que l'agent se trouve dans une Police Municipale armée ou non. Elle souhaite que les moniteurs de GTPI soient différenciés des Moniteurs en Maniement des Armes (MMA).

La **FA-FPT Police Municipale** demande la mise en place d'une FCO en matière de GTPI.

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que le CNFPT puisse proposer des formations obligatoires pour les Agents de Surveillance de la Voie Publique et les opérateurs de vidéoprotection. Elle souhaite également qu'une charte nationale d'utilisation et d'intervention soit élaborée pour les policiers municipaux et les opérateurs de vidéoprotection.

7.6.) Les Moniteurs en Maniement des Armes de la Police Municipale (MMA) :

La **FA-FPT Police Municipale** réclame la modification de l'arrêté ministériel du 3 août 2007 qui interdit aux collectivités qui ont dotées leurs polices municipales d'armes de poing de 4^{ème} catégorie mais qui n'ont pas souhaité les doter de « tonfa » de former l'un de leurs agents au monitorat au maniement des armes. Cette absence de dotation ne doit plus être un verrou à la formation.

La **FA-FPT Police Municipale** réclame que dès qu'un agent de Police Municipale est dûment autorisé par son autorité d'emploi à suivre la formation de Moniteur en Maniement des Armes, une convention soit établie entre la collectivité et le CNFPT. Cette convention stipulant la disponibilité du moniteur pour assurer la formation d'agents extérieurs à sa commune d'emploi et l'autorisant à intervenir en dehors de son temps de travail pour dispenser pour le compte du CNFPT des Formations Préalables à l'Armement (FPA) et des Formations d'Entrainement au maniement des armes (FE). Cette convention

stipulant également que de fait il est autorisé à se munir de son arme de service (ou de ses armes de service) pour procéder aux dites formations. Son certificat de moniteur valant titre de transport légitime.

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que le CNFPT soit en capacité de fournir aux MMA dispensant les Formations Préalables à l'Armement (FPA) et les Formations d'Entrainement au maniement des armes (FE), les munitions nécessaires aux tirs de démonstration lors de celles-ci. Il serait également souhaitable que le CNFPT soit en capacité de mettre à disposition, le cas échéant, des armes de poing de 4^{ème} catégorie (calibre 38 spécial et 7.65 mm) et des Lanceurs de Balles de Défense (LBD) de 4^{ème} et 7^{ème} catégorie, à l'intention des MMA.

[7.7.\) Transport des armes de 4^{ème} et 7^{ème} catégorie à l'occasion des Formations d'Entraînement au maniement des Armes :](#)

La **FA-FPT Police Municipale** exige que le Décret 2000-276 soit revu afin de tenir compte de la dangerosité du transport des armes et des munitions lors des formations d'entraînement. Alors même que le CNFPT prescrit aux agents stagiaires en cours de FIA, lorsqu'ils sont amenés à assister à un module de formation en tenue d'uniforme, de se changer dans les locaux du CNFPT pour des raisons évidentes de sécurité lors de leurs trajets. Le Décret 2000-276 dans son article 7-IV prévoit que : « *Pour les séances de formation prévues par l'article 5-1, lors des trajets entre le poste de police municipale et le centre d'entraînement, l'agent de police municipale transporte, déchargée et rangée dans une mallette fermée à clé, ou, pour les armes mentionnées aux c et d du 1^{er} et au 3^{er} de l'article 2, dans un sac ou une housse spécifiquement prévus à cet effet, l'arme qui lui a été remise. Il prend toutes les précautions utiles de nature à éviter le vol de l'arme et des munitions.* » Les agents doivent se présenter en tenue de service à ces séances d'entraînement et s'y rendent très généralement avec leur véhicule de service, ce qu'elle que soit la distance qui sépare le poste de Police Municipale du centre d'entraînement.

Cette disposition place en situation d'insécurité tous les agents concernés, que le centre d'entraînement se trouve sur leur commune d'affectation ou dans un département limitrophe. Des agents en tenue d'uniforme circulant à bord d'un véhicule sérigraphié sont obligés de mettre en sécurité leurs armes de 4^{ème} et 7^{ème} catégorie, munitions transportées à part, quels moyens leurs sont donnés pour porter assistance à une personne en danger ou s'ils font l'objet d'une agression délibérée visant à leur voler leurs armes et munitions ?

La **FA-FPT Police Municipale** exige que les agents de Police Municipale se rendant à une formation d'entraînement soient autorisés à porter leurs armes de service approvisionnées, conformément aux dispositions en vigueur, sur le trajet les menant au centre de tir. Dans le même temps ils transporteront, séparément, les munitions destinées à être utilisées lors de la séance de formation.

8- LA PROFESSIONNALISATION PASSE PAR LA MISE EN ŒUVRE D'OUTILS ADAPTES :

[8.1.\) L'Accès aux fichiers :](#)

Malgré la loi, qui permet aux Policiers Municipaux d'avoir un accès direct aux fichiers (SNPC, FNI), la **FA-FPT Police Municipale** déplore que dans la pratique, cela ne soit pas encore possible. Nous demandons également l'accès direct au Fichier des Personnes Recherchées (FPR) ce à fin d'assurer la sécurité des agents en leur apportant des informations fiables et sans délai.

[8.2.\) La nomenclature des écrits professionnels :](#)

Nous souhaitons obtenir une harmonisation de nos écrits professionnels afin d'accroître notre crédibilité et d'améliorer notre professionnalisme. Pour cela, nous souhaitons la mise en place d'une charte graphique afin de nomencaturer et d'uniformiser l'ensemble de nos écrits (PV, rapports ...). La

lisibilité de ceux-ci et le formalisme y afférent évitera à nos collègues de devoir s'adapter à des usages locaux parfois inappropriés, et facilitera le travail de nos partenaires pour qui un temps d'adaptation est parfois nécessaire en fonction du secteur géographique où ils exercent en relation avec la police municipale.

Sur ce sujet, la **FA-FPT Police Municipale** se sent bien seule lorsqu'elle porte cette idée, qui pourtant est importante pour les policiers municipaux.

8.3.) La possibilité d'effectuer des relevés d'identité :

Les agents de Police Municipale peuvent procéder soit à des recueils d'identité, pour toute infraction pénale qu'ils sont amenés à constater, que ce soit par rapport ou procès-verbal, soit à des relevés d'identité pour établir les procès-verbaux des contraventions qu'ils sont habilités à verbaliser.

Face à des infractions qu'ils ne peuvent pas verbaliser (*notamment les crimes et les délits*), les agents de Police Municipale ne peuvent procéder qu'à un recueil d'identité.

Nous demandons l'extension du relevé d'identité à l'ensemble des infractions pénales relevant des compétences de la Police Municipale, y compris celles qu'ils ne peuvent pas verbaliser par procès-verbal.

8.4.) Les compétences des policiers municipaux :

Dans les conditions actuelles nous ne sommes pas favorables à l'évolution de notre qualité judiciaire (APJ ou OPJ). Par contre, nous réclamons d'une part un dépoussiérage de la lisibilité de nos compétences et sommes favorable à l'obtention de blocs de compétences spécifiques liés à nos missions de proximité, à l'instar de l'octroi aux chefs des services de police municipale de prescrire des mises en fourrières.

De cette manière le traitement de domaines tels que : la salubrité, la tranquillité, l'urbanisme, la publicité et autres pourraient être facilité, ce qui libérerait grandement les services de l'Etat sur le suivi de dossiers entrant dans le champ des pouvoirs de police du maire.

8.5.) Rationalisation des procédures :

a). Code de la Route :

Distribution de prospectus, tracts :

Les policiers municipaux ne peuvent donc pas relever l'infraction prévue par l'article R412-52 du code de la route.

Il est demandé que cette infraction rentre dans le champ des compétences des policiers municipaux.

Alcoolémie :

En matière d'alcoolémie les agents de police municipale n'ont pas de compétences particulières.

Lorsque l'individu est soumis au dépistage (dans les locaux de la police nationale ou gendarmerie nationale) et que celui-ci s'avère positif, il est demandé la possibilité pour les policiers municipaux de verbaliser les contrevenants conformément à l'article R.234-1 du code de la route lorsqu'il s'agit d'une contravention.

Permis étrangers :

Les policiers municipaux ne peuvent donc pas relever l'infraction prévue par l'article R222-22 du code de la route.

Il est demandé que cette infraction rentre dans le champ des compétences des policiers municipaux.

b). d'Ivresse Publique et Manifeste :

Depuis la modification du Code des Débits de Boissons l'infraction prévue par l'Article R.3353-1 du Code de la Santé Publique « *Le fait de se trouver en état d'ivresse manifeste dans les lieux mentionnés à l'article L. 3341-1 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe.* » a été enlevée du champ de compétences des policiers municipaux. **Il y a lieu d'autoriser les policiers municipaux à relever par procès verbal cette infraction.**

c). Code Pénal (vente à la sauvette) :

De nombreuses communes sont confrontées à une augmentation de la vente à la sauvette sur le domaine public. Les policiers municipaux devraient être habilités à relever par P.V. les infractions prévues à l'article R644-3 du Code Pénal.

Cette mesure permettrait de lutter efficacement contre ces infractions.

d). sécurité et équipement des bateaux de navigation de plaisance :

De nombreuses municipalités s'équipent de brigade nautique afin d'assurer une présence policière dans la bande des 300 mètres, des ports et des plans d'eau. Par contre, les compétences des policiers municipaux sont limitées dans ce domaine. Aussi, il nous semble intéressant d'étendre les compétences des policiers municipaux en matière d'équipements et de sécurité des bateaux de navigation de plaisance, d'autant plus que les maires sont en charge de la sécurité dans la bande des 300 mètres conformément à l'article L2213-23 du C.G.C.T.

e). Modification de l'article 48-1 du Code de Procédure Pénal :

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que les infractions aux arrêtés de police du maire puissent être relevées par la procédure de l'amende forfaitaire.

f). Les mains courantes :

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que les agents administratifs puissent continuer à procéder à l'enregistrement des timbres amendes et des mains courantes.

8.6.) Simplification du droit :

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que soient maintenues les autorisations de port d'arme des agents de police municipale à l'occasion des mutations, ce dès l'instant où la commune d'accueil dispose d'un armement équivalent à celui de la collectivité d'origine.

8.7.) Le développement des polices municipales intercommunales :

La **FA-FPT Police Municipale** soutient l'idée que le développement des polices municipales intercommunales est une réponse intéressante en matière de mutualisation des moyens en zone rurale, elle souhaite que le gouvernement prenne une position forte sur ce sujet (mise place de dotation financière ...)

8.8.) La tenue d'uniforme :

La **FA-FPT Police Municipale** réclame un dépoussiérage du décret relatif à la tenue des policiers municipaux afin de permettre le port du calot, de la combinaison et à l'occasion de certaines missions de représentation ou de formation de pouvoir travailler en civil. Le Décret n° 2012-3 dans son article 23 prévoit à compter du 1^{er} janvier 2013 l'obligation faite aux conducteurs de véhicules à deux ou trois roues motorisés dont la cylindrée est supérieure à 125 cm³ ou la puissance supérieure à 15 kW/h de porter un équipement rétro-réfléchissant. En conséquence la **FA-FPT Police Municipale** demande la révision des dispositions concernant l'équipement des motocyclistes en Police Municipale.

8.9.) Des mesures spécifiques en cas de décès :

Lors de décès en service il est demandé le statut de pupille de la nation pour les enfants de l'agent, ainsi que le reclassement dans la FPT du conjoint(e) de l'agent le cas échéant.

8.10.) Aménagement horaire et poste de travail pour les agents enceintes :

La **FA-FPT police Municipale** demande à prendre en considération la problématique des missions de voie publique et à risques pour nos collègues enceintes. Elle réclame des mesures d'aménagements horaires mais aussi de poste de travail en excluant les services de voie publique, ainsi que le port de la tenue.

8.11.) Une médaille spécifique pour la police municipale :

Depuis la récupération par la police nationale de la médaille d'honneur de la police française, les policiers municipaux ne bénéficient plus que très rarement de cette distinction. La **FA-FPT Police Municipale** persiste à réclamer la mise en place d'une médaille d'honneur spécifique à la police municipale, celle-ci bien qu'annoncée n'a toujours pas vue le jour. La parution du Décret n° 2012-424 portant création de la médaille de la sécurité intérieure va dans le bon sens mais ne satisfait cette reconnaissance spécifique attendue par notre profession. La Police Nationale conservant le bénéfice de la médaille d'honneur de la police nationale pour distinguer ses agents affichant 20 ans de service, nous demandons que notre distinction nous soit rendue aux mêmes conditions.

8.12.) Carte de «retraité» :

La FA-FPT Police Municipale souhaite obtenir la mise en place d'une carte de «retraité» pour les policiers municipaux à l'instar de nos collègues policiers nationaux et gendarmes.



Fédération des personnels des services publics et des services de santé FORCE OUVRIERE 153-155 rue de Rome
75017 PARIS 01 44 01 06 00 - fo.territoriaux@fosp.com et fo.sante-sociaux@fosp.com

CONTRIBUTION DE LA FEDERATION FORCE OUVRIERE DES SERVICES PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTE

FUSION DES FORCES DE POLICE MUNICIPALES ET RURALES

Notre syndicat est favorable à la fusion de ces deux entités. Cependant, de nombreux agents qui relèvent du cadre d'emplois de gardes champêtres souhaitent conserver leurs spécificités et expriment leur volonté de conserver une tenue différente.

Il conviendrait alors de modifier le nom de la filière et Force Ouvrière propose de la renommer « POLICE TERRITORIALE » et ceci d'autant plus que les polices intercommunales se multiplient.

Nous souhaitons que les gardes champêtres soient donc intégrés dans la filière police municipale, ou « Police territoriale ». Ces derniers bénéficieraient ainsi d'un véritable déroulement de carrière. En outre, les policiers municipaux auraient ainsi des compétences qui leur font défaut pour relever les infractions à la Police rurale.

La formation initiale serait identique avec au programme des modules plus spécifiques pour ceux qui exercent en zone rurale (chasse, pêche, etc.).

LES ASVP : MIEUX IDENTIFIER LEURS MISSIONS ET AMELIORER LEURS PERSPECTIVES DE CARRIERE :

Il est difficile aujourd’hui de comptabiliser les agents de surveillance de la voie publique !!!

Force Ouvrière souhaite la création d'un cadre d'emplois spécifique ainsi que le changement d'appellation par : « AGENT DE SURVEILLANCE VILLE DE ».

Une intégration par examen interne dans la filière Police municipale pourra par ailleurs leur être ouverte.

La création de ce nouveau cadre d'emplois, éviterait en outre les dérives que l'on constate à l'heure actuelle, et permettrait une définition précise de leurs missions. Ils devront par ailleurs bénéficier d'une formation complète (initiale et continue) sous l'égide du CNFPT.

Pour permettre une réelle assimilation de ce cadre d'emplois, il conviendra de différencier l'uniforme afin qu'il ne prête pas à confusion avec les autres forces de l'ordre.

Pour conclure sur ce chapitre, nous souhaitons que dans le cadre de la construction de ce cadre d'emplois, il soit prévu la mise en place d'une NBI spécifique qui puisse leur être attribuée en reconnaissance de leurs missions spécifiques.

LES ASSISTANTS TEMPORAIRES DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE.

Tout comme pour les ASVP, il convient d'éclaircir les missions et le statut des ATPM et ce dans un cadre statutaire, la tenue différente est une des premières mesure nécessaire à prendre en compte.

CATEGORIE B, CHEFS DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE.

Les appellations actuelles issues du dernier décret ne nous donnent pas satisfaction.

Nous pensons que pour une meilleure compréhension (c'est par ailleurs ce que nous demandions lors de l'examen des textes), il conviendrait d'appeler ce cadre d'emplois le cadre d'emplois des officiers de police municipale avec les grades suivants : SOUS-LIEUTENANT, LIEUTENANT, CAPITAINE.

Ces appellations offriraient une meilleure lisibilité et seraient en concordance avec les autres forces de sécurité.

A la suite de la revalorisation probable de la prime ISF de la catégorie C, il est absolument nécessaire de réévaluer celle de la catégorie B.

De même ~~ces derniers~~, dès qu'ils dépassent l'Indice Brut 380, perdent le bénéfice de l'IAT.

L'évolution actuelle de la catégorie B démontre pourtant que bon nombre de ces agents se trouvent sur la voie publique à encadrer des agents et à effectuer diverses missions du terrain. L'attribution de l'IAT n'est donc pas incompatible avec le cadre d'emplois des chefs de service.

CATEGORIE A, DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE.

La commission consultative a modifié dernièrement les conditions de recrutement à ce grade.

Notre syndicat estime que les quotas définis ne sont pas satisfaisants et devraient être améliorés.

Nous souhaitons la suppression du critère lié au nombre d'agents et conserver éventuellement un seuil démographique.

Nous souhaitons également un alignement sur les grilles d'Attaché avec la création de trois grades.

Ce cadre d'emplois pourrait dans cet esprit être dénommé : « cadre des officiers supérieurs ».

Il conviendrait en outre d'obtenir le strict respect des dispositions législatives et réglementaires existantes, avec en priorité la suppression de tous les postes illégaux de « pseudos directeurs » contractuels qui existent dans de nombreuses collectivités. Nous constatons aujourd'hui que les directeurs statutaires sont trop souvent écartés des postes de direction au profit de directeurs contractuels ou détachés, et parfois recrutés sur des critères autres que professionnels.

AGREMENT

Le fait que l'agrément et l'assermentation soient dorénavant de portée nationale est très positif.

Notre syndicat regrette cependant que le double agrément soit utilisé comme une « épée de Damoclès » en permanence qui plane sur la tête des policiers municipaux.

En effet le Préfet et le Procureur peuvent très facilement dans le cadre de leur pouvoir discrétionnaire retirer l'agrément et ainsi priver de son emploi tout policier municipal.

Notre syndicat souhaite que cet agrément ne puisse être retiré qu'à la suite de la décision d'une commission paritaire.

FORMATION

Formation initiale des agents de police municipale

Afin de rendre plus efficace la formation, il devient nécessaire de rallonger le temps de cette dernière telle que prévu par les textes et qu'elle soit dispensée par le CNFPT, seul organisme compétent en la matière.

En effet, nous constatons que les missions ont beaucoup évolué ces dernières années sans qu'il y ait eu pour autant une prise en compte de cette évolution. La durée impartie à la formation ne l'a pas été dans des proportions significatives.

Trop souvent, les thématiques spécifiques sont étudiées mais traitées de façon rapide et non de façons transversales.

A titre d'exemple, dans les matières techniques, le simple cas de la législation funéraire où l'idéal serait 1 jour de législation issue des textes prévus au CGCT, 1 jour d'écrits professionnels se rattachant à la problématique et 1 jour sur l'approche de la mort avec un psychologue.

Actuellement une seule journée est consacrée à l'étude de ce domaine ce qui est largement insuffisant au regard de la complexité de ce domaine, il en est de même pour d'autres spécificités qui sont dans le cadre des missions assurées chaque jour par les Policiers municipaux.

La pratique du sport est souvent abandonnée au profit des GTPI (gestes et techniques professionnels d'intervention). Une « charte nationale » devrait d'ailleurs être envisagée pour les GTPI afin d'harmoniser les formations au niveau national (pourquoi ne pas envisager de se rapprocher des programmes que suivent les collègues de l'Etat, gendarmes et police nationale).

Il conviendra par ailleurs de renforcer l'offre concernant les formations spécialisées même si des efforts ont été établis en ce domaine (formation équestre et motocycliste). Il faut poursuivre ces efforts et prévoir des formations techniques (cynophiles, nautique...).

Nous avons pu constater un manque de temps évident pour les mises en situation. Dès lors, il conviendrait de les rendre obligatoires afin que ces dernières soient « au plus près » de la réalité du terrain permettant ainsi au stagiaire d'être opérationnel dès son arrivée dans la collectivité.

Pour Force Ouvrière, il conviendrait donc de :

- Réviser le temps prévu en stage d'application (formation appliquée) dans les collectivités d'origine. En effet, les stagiaires sont souvent considérés comme de véritables agents et les

stages d'application sont peu effectués dans les collectivités, avant même que ceux-ci soient bénéficiaires des agréments.

Pour cela il conviendrait, de moduler les 24 jours prévus afin d'augmenter la durée des stages d'observation de 7 jours et de renforcer par 7 autres jours la formation théorique et pratique, et le reste en stage d'application.

- Avoir plus de temps pour effectuer des mises en situation professionnelle prenant en compte le code de déontologie.
- Les agréments ne devraient pouvoir être délivrés qu'au regard de l'attestation remise par le CNFPT. Ceci évitera que ces collègues soient utilisés par les collectivités comme des véritables agents sur le terrain avant qu'ils aient effectués leur FIA et permettra ainsi d'être en conformité avec les textes. (comme pour les FCO et la formation à l'armement).
- Une homogénéisation des formations au niveau national doit être effectuée par le CNFPT. Il doit être mis en place un centre de ressources internes.
- L'espace e-ressources dédié aux policiers municipaux doit être activé (veille juridique et écrits professionnels) et surtout harmoniser les écrits professionnels au niveau national (charte graphique).

Formation initiale des chefs de service de police municipale

Le temps imparti et le programme actuel ne pose pas de problèmes.

Formation des directeurs de police

Nous sommes en l'attente des conclusions de la première formation en cours.

Formation continue obligatoire APM (agents de police municipale), des CSPM (chefs de service de police municipale) et des Directeurs de police municipale.

Au regard des résultats, cette formation obligatoire reste nécessaire et essentielle. Dans le cas contraire, certains agents ne bénéficieraient d'aucune autre formation et ne seraient pas à jour des derniers textes législatifs et réglementaires.

Il conviendrait en outre d'harmoniser cette formation. Nous proposons la mise en place de 10 jours tous les 3 ans pour la catégorie C comme pour la catégorie B.

Il faudrait prévoir aussi une formation continue obligatoire pour les directeurs (c'est le seul cadre d'emplois à ne pas suivre ce type de formation).

Formation à l'armement

Nous considérons qu'il serait nécessaire de rendre la formation obligatoire pour les détenteurs de tonfa (arme de 6° cat.).

De plus pour une meilleure efficacité, il faudrait différencier les moniteurs GTPI pour le tonfa et les moniteurs de tir. Un moniteur de tir n'exerce pas obligatoirement en tonfa et vice versa.

Au niveau pédagogique tous cadres d'emploi confondus :

Développer le droit pénal général et le droit pénal spécial – rédaction des arrêtés – la mutualisation des services de police municipale et les polices intercommunales – les infractions au code de la route évoluent quotidiennement (se mettre à jour : fourrière – immobilisation – alcoolémie – stupéfiants etc. – mettre des modules à disposition des agents durant la Formation initiale d'application (urbanisme – bruit – etc..) au choix de la collectivité et assermenter ces derniers à l'issue – étudier le protocole, en particulier lors des cérémonies.

AGENT DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE ET ASISTANT TEMPORAIRE DE POLICE MUNICIPALE ASVP/ATPM.

Prévoir une formation obligatoire pour les agents assermentés (3 jours) et surtout définir leurs limites de compétences .

VALIDATION DE LA FORMATION :

A l'instar des collègues gendarmes et policiers nationaux, il serait opportun que le CNFPT valide les formations initiales (ex titre IV pour les gardiens). Une étude devra être menée pour une application identique pour les grades de chef de service et de Directeur.

Outils pédagogiques, formateurs, écoles.

Créer enfin une véritable mallette pédagogique pour chaque module afin d'harmoniser les formations.

Utiliser de préférence les compétences des POLICIERS MUNICIPAUX, sauf pour des matières bien précises comme le judiciaire ou autres, ou le recours a des formateurs issus de la gendarmerie ou de la police nationale pourrait se justifier .

Pour se faire, nous souhaiterions que le CNFPT continue l'action entreprise depuis quelques mois permettant de renforcer la qualité de recrutement des formateurs en vue de :

- l'harmonisation des stages
- la définition des modules d'enseignement
- la vérification que les intervenants soient porteurs des valeurs de la FPT, respectueux des référentiels nationaux, et qu'ils aient en outre une compétence en terme de pédagogie et pas uniquement en terme professionnel.

Pour conclure, il est essentiel que les formateurs fassent l'objet d'une démarche en vue d'obtenir la « certification » qui leur permette de dispenser la formation.

Cependant il est à préciser que cette certification, expérimentée en PACA, peut être encore améliorée, pour cela nous proposons :

- D'Instaurer des contrôles continus pour les stagiaires.
- De Contrôler également la qualité des intervenants et le contenu de leur formation. Ces contrôles sont quasi inexistantes.
- De Mettre un encadrement Policiers Municipaux plus important dans les « pôles sécurité » des divers CNFPT.

Il serait opportun d'harmoniser et de mutualiser les formations, pour cela la création « d'écoles de police municipale » sous l'égide du CNFPT pourraient être créées.

VOLET SOCIAL

Les dernières propositions de la CCPM vont dans le bon sens : ISF à 25 %, indice terminal à 529 , en revanche nous regrettons la part modulable de 5 % et le ratio qui accompagne le dernier échelon. Nous ne désirons pas que ces primes deviennent des primes « de management » ! Nous y sommes opposés et y seront toujours opposés.

Notre syndicat souhaite l'attribution d'une NBI spécifique correspondant à certaines spécialités. Nous rappelons qu'un projet de décret avait été présenté et adopté le 17 décembre 2008 au CSFPT.

- Notre organisation demande que l'ISF obligatoire soit portée à 25 % dont une part plancher à 20 % soumis à cotisation CNRACL donc intégrée dans le calcul de la pension (à raison de 2 % l'an)
- Bonification d'une annuité tous les 5 ans pour la retraite et intégration des catégories B et A en catégorie active.
- Statut particulier.
- Intégration de la catégorie C en catégorie B.

ARMEMENT

- Force Ouvrière est favorable à l'autorisation du port du bâton de défense télescopique. Un accord est d'ailleurs intervenu dans ce sens au sein de la CCPM.
- l'armement en 4^{ème} catégorie deviendrait la règle. Les maires qui s'y opposeraient devront motiver leur refus. Dans ce cas, les agents de police municipale qui ne seront pas armés se verront interdire l'exercice de toutes les missions qui conditionnent actuellement l'armement (travail de nuit, garde statique des bâtiments...) ainsi que toutes celles qui pourraient mettre leur intégrité physique en danger. Il conviendra de définir la liste des missions exclues pour motif de refus d'armement du maire .
- EPI - FO réaffirme sa volonté de voir rapidement aboutir sa demande de création d'une liste des EPI (équipements de protection individuelle) en dotation obligatoire dans tous les services de Police Municipale, comme c'est le cas chez nos homologues des forces de sécurité d'Etat.

VOLET TECHNIQUE

- Accès au réseau radio de la police d'Etat.
- Création des E.P.I.
- Création d'une commission spéciale statuant sur les retraits d'agrément (commission paritaire saisie pour toute demande de retrait d'agrément).
- Création d'un service d'inspection et de contrôle (IGPM).

- Création d'un bureau centralisateur de la police municipale au Ministère de l'Intérieur. L'objectif est de créer un lien direct entre les maires, les polices municipales et le Ministère de l'Intérieur (information, conseil, statistiques, audit, veille juridique...).

Le syndicat Force Ouvrière par cette contribution tient à démontrer qu'il a toujours été associé à l'évolution de la filière Police Municipale..

Alors que les missions, les risques et les transferts de compétences ont énormément évolué ces dernières années, nous constatons que le volet social, la formation et le cadre statutaire ne sont plus en adéquation avec cette filière.

Dernièrement, nous avons su nous mobiliser et travailler avec nos interlocuteurs pour arriver à quelques avancées non négligeables que nous espérons voir concrétiser bientôt.

Mais cela n'est qu'un pas. Notre syndicat considère que les policiers municipaux œuvrent quotidiennement au service de leurs concitoyens avec les risques et les contraintes que l'on connaît.

Nous estimons qu'ils ne sont assez reconnus et nous devons aller encore plus loin. Nous espérons donc que lors de ses travaux, le CSFPT pourra de manière significative participer à l'évolution et à la professionnalisation de cette filière.



Tosny, le 22/06/2012

Cahier Revendicatif CFTC-POLICE MUNICIPALE

1. Volet social

1.1 Octroi de l'I.S.F. au taux maximum obligatoire pour tous les agents relevant du cadre d'emploi des APM avec prise en compte pour le calcul des droits à la retraite.

La CFTC-PM estime en toute logique que cette prime devrait se nommer «prime de risque, vu la spécificité du cadre d'emploi» et non indemnité spéciale de fonction, car les agents de police municipale travaillant sur le terrain ont aujourd'hui un travail comparable, missions qui leurs ont été attribuées par l'État, à celles des forces de l'État, la PN et GN. Entendons les missions principales, celles d'occuper le terrain pour la tranquillité publique notamment.

Revalorisation de cette prime pour les catégories B et A du cadre d'emploi d'un minima de 2 points.

Rappelons que ce taux est resté inchangé depuis 2006

1.2 Prise en compte d'une annuité supplémentaire tous les 5 ans à partir de 20 années de service effectif

La CFTC-PM estime qu'au vu de la pénibilité du travail notamment pour les personnels arrivant à un certain âge, les capacités physiques nécessaires à assurer leurs missions devenues de plus en plus exposées au risque ne sont plus optimum, et l'agent se retrouve en difficulté humaine.

1.3 Octroi de l'IAT pour le cadre d'emploi des CDS au-delà de l'indice brut 380.

La CFTC-PM estime qu'il est nécessaire que ces agents d'encadrement puissent en bénéficier, non seulement vu leur poste dans la hiérarchie en assumant la responsabilité d'un service, mais aussi car ils se retrouvent tout comme leurs hommes sur le terrain, confrontés aux mêmes conditions de travail.

Il est inacceptable de faire un distinguo d'attribution de prime pour un même cadre d'emploi.

1.4 Revalorisation des grilles indiciaires du cadre d'emploi par l'obtention d'un statut dérogatoire tel les sapeurs pompiers professionnels.

La CFTC-PM estime, vu la professionnalisation de la spécificité des missions des Policiers Municipaux l'obtention de ce statut.

En effet, ils rencontrent de réelles difficultés à assumer les missions dont ils ont la charge en étant des fonctionnaires territoriaux avec les compétences d'Agent de Police Judiciaire adjoint.

Par l'obtention et la mise en place de ce statut, tous les agents de police municipale auront enfin la possibilité de travailler sur le plan national en cohérence avec les textes réglementaires.

À ce jour nous constatons encore trop de dérive dues au fait que les employeurs des agents de police municipale, les Maires, emploient ces personnels au détriment de la loi.

1.5 Classement de la filière police municipale en catégorie active au sein de la CNRACL afin de pouvoir prétendre un départ à la retraite à 55 ans après avoir accompli 20 ans de service dans le cadre d'emploi des APM (**les agents ayant rejoint par voie de détachement notre cadre d'emploi ne peuvent y prétendre, bénéficiant déjà d'une retraite additionnelle**).

1.6 Création de NBI spécifique pour les services créés ; brigade nuit, équestres, motards, conducteurs de chiens...

La CFTC-PM estime à ce jour, au même titre que les forces de sécurité de l'État, que ces indemnités soient prises en compte, au vu des missions particulières attribuées aux agent de Police municipale qui ne pourront exercées qu'après avoir obtenue une formation dispensée sous l'égide du CNFPT, formation pouvant être sanctionnée d'un refus le cas échéant au cas où l'agent ne remplit pas les conditions requises.

2. Dotation obligatoire pour tout Agent de Police Municipale effectuant des missions dans un service de police Municipale comportant au minima trois agents et effectuant des missions de surveillance générale notamment liées à la tranquillité publique

La CFTC-PM estime que les missions confiées par les Maires Élus Chef des Polices Municipales sont trop souvent comparables à celles des forces de sécurité de l'État.

Si l'on peut comprendre qu'un Élu Maire est le premier Magistrat et qu'il se doit d'assurer ses missions qui lui sont dévolues par les Articles L. 2212-1 et 2212-2 du Code Général des Collectivités Territoriales notamment, **cela ne doit pas se faire au détriment de la sécurité des Agents à qui ils confient ces missions de tranquillité publique.**

À ce titre la **CFTC-PM** demande dans un seul souci de protection auquel tout Agent relevant de la catégorie des APJA est en droit d'attendre et auquel les Maires ont le devoir de satisfaire.

Les Élus Maires ne prenant en compte cette réalité, n'ont à notre sens, pas à mettre en place un service de police municipale.

Les policiers municipaux sont des Agents Professionnels au service de la Population et **NON** au service du Maire.

En conséquence, obligation de :

2.1 Port du gilet pare balle, notamment pour toute opération liée aux missions code de la route

2.2 Armement de 4^{ème} catégorie de type revolver sans distinction de calibre

2.3 6^{ème} catégorie – matraque télescopique, bombe aérosol de défense, tonfa. À ce jour, nous pouvons constater que toute personne quelle qu'elle soit peut librement se procurer de telles armes sans aucune restriction, alors que les APM se doivent de faire une demande et obtenir une autorisation Préfectorale. Si sur le fond il est logique d'obtenir une autorisation, il le faut dans ce cas pour tout le monde !

2.4 Formation obligatoire dispensée par des moniteurs spécialement formés à cet effet, qui pourraient être détachés auprès du CNFPT (à la demande de l'intéressé). À ce jour les M.M.A. sont des agents de la collectivité qui forment les A.P.M. sur leur temps de repos, cela étant contraire aux règles du Code du Travail qui fait ressortir l'obligation de congés au vu du travail accompli et/ou de repos compensateurs.

3. Cadre d'emploi des gardes champêtres

3.1 A ce jour cette filière ne comprends que 2 grades de catégorie C et aucune perspective de débouché vers la catégorie B et A.

La CFTC-PM estime que les missions des G.C. doivent être parfaitement clarifiées et qu'en conséquence la nécessité de revoir cette filière est indispensable.

En instaurant, tout comme pour les APM, une formation Obligatoire (F.C.O.) dispensée par le CNFPT et ouvrir des grades supplémentaires de catégorie B et A. En effet intégré les G.C. dans la filière P.M. ne semble pas la solution, les G.C. ayant des missions plus dévolues au rural et bien souvent des G.C. souhaitent continuer à œuvrer en ce sens. Néanmoins pour les GC souhaitant intégrer la filière Police Municipale, un examen professionnel pourrait être mis en place.

4. Cadre d'emploi des ASVP

4.1 Cadre d'emploi atypique, car trop souvent employé par les Élus aux fins de faire de la police «pas chère».

La CFTC-PM demande que le Ministère de l'Intérieur rappelle à l'ordre les Élus employant ces fonctionnaires en leur rappelant les prérogatives qui sont du ressort de ce cadre d'emploi.

Pour les agents souhaitant intégrer la filière APM, cela doit relever d'un examen d'intégration pour les fonctionnaires titulaires justifiant d'un minimum de cinq années de service.

Les missions de l'ASVP se font sous le contrôle d'un encadrant des A.P.M. mais en aucun cas peut se «substituer à un APM».

5. Professionnalisation

5.1 Cette étape est obligatoire pour la filière sécurité (APM, CG et ASVP).

La CFTC-PM estime qu'à cet effet, il est indispensable de rendre obligatoire une F.C.O. dispensée par le CNFPT, sans contraindre les collectivités à une rémunération supplémentaire.

La filière sécurité est composée d'agent territoriaux et à ce titre le CNFPT à l'obligation de former tous les agents de la FPT.

Il est contradictoire de former les agents de la fonction publique territoriale de façon disparate, tous les agents de la FPT relevant de la loi du 26 janvier 1984 (modifié), statut du Fonctionnaire Territorial.

À ce titre, la **CFTC-PM** demande au vu de la législation en vigueur la suppression pure et simple de cette sur-cotisation.

En cas de maintien de celle-ci, la **CFTC-PM** exige la mise en place rapide d'un statut dérogatoire. La validation des formations doit être reconnue par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNPC), ce qui permettra de délivrer non plus une simple attestation de présence, mais la délivrance d'un diplôme pour les agents.

5.2 La CFTC-PM demande à revoir le mode de détachement pour les intégrations dans le cadre d'emploi des A.P.M.

À ce jour, certaines catégories d'agents, militaires notamment, peuvent bénéficier du détachement vers ce cadre d'emploi, il n'en demeure pas moins, que pour la professionnalisation du métier d'Agent de Police Municipale, il est important de respecter un départ de carrière à indice équivalent afin que la hiérarchie puisse se faire de manière pyramidale.

À ce jour, cela n'est pas le cas, et les agents issus du concours ne trouvent plus de lieu d'affectation, de même que les A.P.M. en place depuis plusieurs années se retrouvent en position inférieure sur l'avancement par rapport aux agents venant par la voie du détachement. Le déroulement de carrière peut se retrouver fortement mis en cause.

5.3 La CFTC-PM demande et exige que l'appellation des C.D.S. soit revue : tout comme les Sapeurs pompiers Professionnels, la Police Nationale il est indispensable de crédibiliser les encadrants en renommant les Chefs De Service de Police Municipale en :

- Lieutenant,
- Capitaine
- Commandant.
- Pour la catégorie A, elle conserve l'appellation du titre de Directeur.

5.4 La catégorie A doit être, après examen professionnel, accessible à partir d'un service composé d'un minima de 10 agents.

6 Mise en commun des moyens

6.1 Mise en place de convention de coordination qui se traduira par la mise à disposition aux Agents de Police Municipale sous le contrôle de l'encadrant, la possibilité d'avoir accès directement aux fichiers SNPC, SIV, FPR (fichiers des personnes recherchées afin d'assurer la sécurité des agents lors de leurs missions quotidiennes notamment en matière de code de la route).

6.2 Clarifier les modèles des écrits professionnels

6.3 Mise en commun des liaisons radios, qui doivent être communes avec les forces de sécurité de l'Etat, la sécurité de tout agent en dépend.

7 Responsabilité des Élus

7.1 Les APM sont soumis à un code de déontologie. Il apparaît dès lors, que les Élus, Chefs des Polices Municipales sont également soumis à cette règle. Il est inconcevable de constater encore à ce jour des Agents de Police Municipale se voir confiées des tâches qui ne sont pas de leur ressort.

7.2 Le Maire est le Chef de son service mis en place par sa qualification d'O.P.J. que lui attribue l'art 16 du CPP. Il convient pour éviter tout «dérapage» de mettre en place un code de bonne conduite par voie législative précisant le devoir des Élus, en confiant la responsabilité du service à part entière à son Encadrant * qui, au travers de la formation doit être apte à diriger un service de police municipale dès lors que celui-ci est constitué. La formation est sanctionnée par un minima à acquérir en fin de stage (moyenne)

* Par le mot encadrant il faut lire agent du cadre d'emploi qui a la responsabilité du service – ce dernier peut être un BCP, CDS ou Directeur

8 Mesures complémentaires

8.1 En cas de décès d'un agent de la filière sécurité pendant son service, il convient que les enfants de l'agent soient classés pupille de la nation.

8.2 Un APM de terrain doit pouvoir être reclassé, à sa demande s'il le souhaite, dans un autre cadre d'emploi dès lors qu'il a atteint l'âge de 58 ans sans perdre le bénéfice de son appellation et rémunération qu'il perçoit, primes confondues. Cela n'est pas applicable aux agents encadrant.

8.3 Pour les personnels féminins, même mesures pendant la période où celles-ci sont enceintes : la dispense de la tenue peut être envisagée en cas de besoin.

8.4 Attribution d'une médaille de la police municipale dès que l'agent a fait preuve d'un acte de bravoure et/ou bénéficie de 30 années de service.

8.5 Carte professionnelle pour les agents mis en retraite. Cette mesure se justifie par le simple fait que tout agent de la fonction publique en bénéficie.

Les rapports du CSFPT

- 23 « La précarité dans la FPT » - Rapporteurs : Françoise Descamps-Crosnier et Claude Michel – séance plénière du 16 mars 2011
- 22 «Concours et examens professionnels de la FPT – bilan et perspectives». Rapporteur : Isabelle Belotti – FS2 – séance plénière du 29/09/2010.
- 21 «La filière sapeurs pompiers». Rapporteur : Jean-Claude Lenay – FS3 – séance plénière du 04/02/2009.
- 20 «La filière sportive». Rapporteurs : Isabelle Belotti et Jean-Claude Lenay – FS2 et FS3 – séance plénière du 04/02/2009
- 19 «Quels cadres dirigeants». Rapporteur : Philippe Laurent – Groupe cadres dirigeants – séance plénière du 04/02/2009.
- 18 «Nouvelle bonification indiciaire (NBI)». Rapporteur : Jean-Claude Lenay – FS3 – séance plénière du 17/12/2008.
- 17 «Propositions de correctifs à apporter statutairement pour les catégories C». Rapporteur : Jean-Claude Lenay – FS3 – séance plénière du 17/12/2008.
- 16 «Commission départementale de réforme». Rapporteur : Daniel Leroy - FS4 - séance plénière du 2/07/2008.
- 15 «Filière culturelle». Rapporteur : Jean-Claude Lenay – FS3 – séance plénière du 20/02/2008.
- 14 «Pour une vision coordonnée de l'emploi et de la formation de la FPT». Rapporteur : Henri Jacot - FS1 - séance plénière du 28/11/2007.
- 13 «Perceptions et perspectives du dialogue social dans les collectivités territoriales» Étude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion Monod) - séance plénière du 04/07/2007.
- 12 «La reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la FPT». Rapporteur : Serge Becuwe – FS2 - séance plénière du 11/04/2007
- 11 «L'action sociale dans la FPT». Rapporteur : Daniel Leroy - FS4 - séance plénière du 25/10/2006.
- 10 «Assistants maternels assistants familiaux : évoluer pour préparer l'avenir». Rapporteur : Jean-Claude Lenay – FS3 – séance plénière du 25/10/2006.
- 9 «Liberté inégalité fraternité». Rapporteur : Evelyne Boscheron – FS5 – séance plénière du 21/12/2005.
- 8 «Les filières sociales, médico-sociale, médico-technique». Rapporteur : Jean-Claude Lenay – FS3 – séance plénière du 19/10/2005.
- 7 «Vers une modernisation des examens professionnels de la FPT». Rapporteur : Serge Becuwe – FS2 – séance plénière du 06/07/2005.
- 6 «Pour une observation paritaire de l'emploi public territorial». Rapporteur : Henri Jacot – FS1 – séance plénière du 27/10/2004.
- 5 «Enjeux et défis de la formation professionnelle dans la FPT». Rapporteur : Serge Becuwe - FS2 - séance plénière du 07/07/2004.
- 4 «Seuils et quotas». Rapporteur : Jean-Claude Lenay - FS3 - séance plénière du 07/07/2004.
- 3 «Rapport d'orientation sur le droit syndical». Rapporteur : Daniel Leroy - FS4 - séance plénière du 07/07/2004.
- 2 «Réussir la mutation de la FPT – 20 ans après sa création». Rapporteur : Henri Jacot - FS1 - séance plénière du 14/04/2004.
- 1 «Les diplômes de la vie (REP et VAE)». Rapporteur : Henri Jacot - FS1 - séance plénière du 22/10/2003

Documents consultables sur : www.csfpt.org