

CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

Concours



CDG 77

**Textes relatifs au cadre d'emplois
des chefs de service de police municipale**

Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié - Dispositions statutaires communes à la catégorie B

Décret n° 2000-47 du 20 janvier 2000 modifié - Formation initiale d'application

Décret n° 2010-330 du 22 mars 2010 modifié - Échelonnement indiciaire

Décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 modifié - Statut particulier

Décret n°2011-445 du 21 avril 2011 - Concours

Décret n° 2011-446 du 21 avril 2011 -

Examen de chef de service de police municipale principal de 2^e classe

Décret n° 2011-447 du 21 avril 2011 -

Examen de chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe

Décret n° 2011-448 du 21 avril 2011 -

Examen de chef de service de police municipale par voie de promotion interne

Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié - Conditions générales de recrutement et d'avancement de grade

SOMMAIRE

1.	LE GRADE.....	1
1.1	Dispositions générales	1
1.2	Définition des fonctions	1
2.	LES CONDITIONS D'ACCÈS.....	1
2.1	Par voie de concours.....	1
2.1.1	Concours externe	2
2.1.2	Concours interne	3
2.1.3	3 ^e concours	3
2.1.4	Dispositions applicables aux candidats handicapés	4
2.2	Par voie de promotion interne.....	4
3.	LA NATURE DES ÉPREUVES DES CONCOURS	5
3.1	Épreuves d'admissibilité.....	5
3.2	Épreuves d'admission	6
4.	L'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE ET LA DURÉE DE VALIDITÉ	7
4.1	Inscription.....	7
4.2	Durée de validité	7
5.	LA RECHERCHE D'EMPLOI.....	8
6.	LA NOMINATION - LES FORMATIONS - LA TITULARISATION	8
6.1	Nomination.....	8
6.2	Formation initiale d'application	8
6.3	Formation continue obligatoire.....	10
6.4	Titularisation	10
7.	LA CARRIÈRE	10
7.1	Avancement d'échelon.....	10
7.2	Avancement de grade	12
7.2.1	Chef de service de police municipale principal de 2 ^e classe	12
7.2.2	Chef de service de police municipale principal de 1 ^{re} classe	12
7.3	Promotion interne	13
7.4	Rémunération.....	13
8.	LES ADRESSES UTILES	15

1. LE GRADE

1.1 Dispositions générales

Les chefs de service de police municipale constituent un cadre d'emplois de police municipale de catégorie B au sens de l'article 5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Ce cadre d'emplois comprend les grades de chef de service de police municipale, de chef de service de police municipale principal de 2^e classe et de chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe.

1.2 Définition des fonctions

Les chefs de service de police municipale exécutent, dans les conditions fixées, notamment, par la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 modifiée et 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.

Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent, par procès-verbaux dans les conditions prévues à l'article 21.2 du code de procédure pénale, les contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.

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.

2. LES CONDITIONS D'ACCÈS

2.1 Par voie de concours

Les conditions d'accès au grade de chef de service de police municipale sont celles requises pour avoir la qualité de fonctionnaire dans la fonction publique territoriale.

Les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

- posséder la nationalité française,
- jouir de leurs droits civiques,
- ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions,
- se trouver en position régulière au regard du code du service national,
- remplir les conditions d'aptitude physique pour l'exercice des fonctions.

L'attention du candidat est attirée sur la nécessité de ne pas avoir subi de condamnation incompatible avec les fonctions, eu égard en particulier aux procédures d'agrément et d'assermentation.

Nul ne peut être recruté en qualité de chef de service de police, s'il n'est âgé de 18 ans au minimum.

Précision : Les emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique ne peuvent être occupés par les ressortissants européens (cf. articles 2 et 3 du décret n° 2003-673 du 22/07/2003).

2.1.1 Concours externe

Le concours externe est ouvert, pour 40 % au moins des postes à pourvoir, aux candidats titulaires d'un baccalauréat ou titulaire d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles (anciennement niveau IV de la nomenclature du répertoire national des certifications professionnelles) ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007 modifié.

A titre dérogatoire aux conditions de diplômes exigées, le concours externe est ouvert également :

- **aux mères ou pères de famille** d'au moins trois enfants qu'ils élèvent ou ont élevés effectivement,
- **aux sportifs de haut niveau** figurant sur la liste publiée l'année du concours par le Ministre chargé des Sports,
- **aux possesseurs d'une équivalence de diplôme.**

Peuvent se présenter au concours sous réserve de remplir les conditions générales de recrutement, les candidats qui justifient de qualifications au moins équivalentes.

Ainsi, les candidats aux concours bénéficient-ils d'une équivalence de plein droit dès lors qu'ils satisfont à l'une au moins des conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une attestation établie par une autorité compétente prouvant que le candidat a accompli avec succès un cycle de formation au moins de mêmes niveau et durée que ceux sanctionnés par les diplômes ou titres requis ;
- Justifier d'une attestation d'inscription dans un cycle de formation dont la condition normale d'accès est d'être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de formation au moins de même niveau que celui des diplômes ou titres requis ;
- Etre titulaire d'un diplôme ou d'un titre homologué ou d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, classé au moins au même niveau que le diplôme ou titre requis ;
- Etre titulaire d'un diplôme ou titre de formation au moins équivalent, figurant sur une liste fixée, pour chaque niveau de diplôme, par un arrêté conjoint du ministre intéressé, du ministre chargé de l'éducation et du ministre chargé de la fonction publique.

Les diplômes, titres ou attestations doivent être délivrés par une autorité compétente compte tenu des dispositions législatives, réglementaires ou administratives applicables dans l'Etat concerné.

Le candidat est tenu de fournir, à l'appui de sa demande, une copie du diplôme ou titre, le cas échéant, dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

Par ailleurs, les candidats qui justifient de l'exercice d'une activité professionnelle, salariée ou non salariée, exercée de façon continue ou non, équivalente à une durée totale cumulée d'au moins trois ans à temps plein et relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle de la profession à laquelle la réussite au concours permet l'accès, peuvent également faire acte de candidature à ce concours.

La durée totale cumulée d'expérience exigée est réduite à deux ans lorsque le candidat justifie d'un titre ou d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur à celui requis.

Les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, ainsi que les stages et les périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée d'expérience requise.

Vous pouvez demander une équivalence pour être admis à concourir et votre demande sera examinée par le Centre de gestion organisateur. Cette demande doit être formulée **au plus tard à la date de clôture des inscriptions au concours**.

La décision favorable doit être produite par le candidat au plus tard le jour de la première épreuve.

2.1.2 Concours interne

Le concours interne est ouvert, pour 50 % au plus des postes à pourvoir, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales, de l'Etat et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux militaires, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale à la date de clôture des inscriptions. Les candidats à ce concours doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle il est organisé, de quatre années au moins de services publics et être en activité le jour de la clôture des inscriptions.

Ce concours interne est également ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services auprès d'une administration, un organisme ou un établissement d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France dont les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires civils mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 exercent leurs fonctions, et qui ont, le cas échéant, reçu dans l'un de ces Etats une formation équivalente à celle requise par les statuts particuliers pour l'accès au cadre d'emploi.

2.1.3 3^e concours

Le 3^e concours est ouvert pour au plus 10 % des postes à pourvoir, aux candidats justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle il est ouvert, de l'exercice, pendant quatre ans au moins d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.

Toutefois cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats bénéficiant d'une décharge d'activité de services ou mis à disposition d'une organisation syndicale soient prises en compte.

Le cumul de plusieurs activités ou mandats peut être pris en compte dans le décompte de la durée de l'expérience nécessaire pour l'accès au 3^e concours, dès lors que ces activités ou mandats ne sont pas exercés sur les mêmes périodes.

La durée des contrats d'apprentissage et celle des contrats de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle.

2.1.4 Dispositions applicables aux candidats handicapés

Les candidats reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peuvent bénéficier d'un aménagement spécial des épreuves prévues par la réglementation (adaptation de la durée, fractionnement des épreuves, aides humaines et techniques).

L'octroi d'aménagements d'épreuves est subordonné à la production d'une demande du candidat accompagnée :

- d'un certificat médical, qui doit avoir été établi moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves, de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

Rappel : L'article 1^{er} du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié prévoit que les travailleurs handicapés peuvent être recrutés directement sans concours. Ils sont engagés en qualité d'agent contractuel puis titularisés à la fin du contrat lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé.

2.2 Par voie de promotion interne

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude au grade de chef de service de police municipale au titre de la promotion interne :

1° Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres comptant au moins huit ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement et qui ont été admis à un examen professionnel organisé par les Centres de gestion ;

2° Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale titulaires du grade de brigadier-chef principal ou de chef de police comptant au moins dix ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement.

L'inscription sur les listes d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, la formation continue obligatoire prévue à l'article L. 412-54 du code des communes et dont l'objet et les modalités sont fixés par le décret n° 2000-51 du 20 janvier 2000 modifié.

3. LA NATURE DES ÉPREUVES DES CONCOURS

Peuvent seuls être admis à concourir les candidats ayant satisfait à un test destiné à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Ce test est organisé par les Centres de gestion dans des conditions garantissant l'anonymat des intéressés.

Un psychologue possédant les qualifications requises participe à l'élaboration du test et à l'interprétation de ses résultats.

Les concours d'accès au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale comportent des épreuves d'admissibilité et d'admission.

3.1 Épreuves d'admissibilité

Les épreuves d'admissibilité du concours externe comprennent :

1° La rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur une situation en relation avec les missions du cadre d'emplois. Cette épreuve doit notamment permettre au jury d'apprécier les capacités de synthèse du candidat et son aptitude à élaborer des propositions visant à apporter des solutions aux problèmes soulevés par le dossier précité (durée : trois heures ; coefficient 3).

2° Une épreuve écrite consistant en des réponses à des questions de droit public, portant notamment sur le fonctionnement des collectivités territoriales et les pouvoirs de police du maire, et à des questions de droit pénal (durée : trois heures ; coefficient 3).

Les épreuves d'admissibilité du concours interne comprennent :

1° La rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur une situation en relation avec les missions du cadre d'emplois. Cette épreuve doit notamment permettre au jury d'apprécier les capacités de synthèse du candidat et son aptitude à élaborer des propositions visant à apporter des solutions aux problèmes soulevés par le dossier précité (durée : trois heures ; coefficient 3).

2° Une épreuve écrite consistant en des réponses à des questions de droit public, portant notamment sur le fonctionnement des collectivités territoriales et les pouvoirs de police du maire, et à des questions de droit pénal (durée : trois heures ; coefficient 2).

Les épreuves d'admissibilité du 3^e concours comprennent :

1° La rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur une situation en relation avec les missions du cadre d'emplois. Cette épreuve doit notamment permettre au jury d'apprécier les capacités de synthèse du candidat et son aptitude à élaborer des propositions visant à apporter des solutions aux problèmes soulevés par le dossier précité (durée : trois heures ; coefficient 3).

2° Une épreuve écrite consistant en des réponses à des questions de droit public, portant notamment sur le fonctionnement des collectivités territoriales et les pouvoirs de police du maire, et à des questions de droit pénal (durée : trois heures ; coefficient 2).

3.2 Épreuves d'admission

Les épreuves d'admission du concours externe comprennent :

1° Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel, permettant au jury d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée totale : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 2).

2° Une épreuve orale facultative de langue vivante.

Le candidat choisit lors de son inscription l'une des langues étrangères suivantes : allemand, anglais, espagnol, italien, russe, arabe moderne, portugais, néerlandais, grec.

L'épreuve consiste en la traduction en français, sans dictionnaire, d'un texte dans la langue choisie par le candidat, suivie d'une conversation dans cette langue (préparation de l'épreuve : dix minutes ; durée : quinze minutes ; coefficient 1).

3° Des épreuves physiques (coefficient 1) :

a) Une épreuve de course à pied ;

b) Une autre épreuve physique choisie par le candidat au moment de son inscription au concours parmi les disciplines suivantes : saut en hauteur, saut en longueur, lancer de poids, natation.

Les épreuves d'admission du concours interne comprennent :

1° Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle et permettant au jury d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée totale : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 2).

2° Une épreuve orale facultative de langue vivante.

Le candidat choisit lors de son inscription l'une des langues étrangères suivantes : allemand, anglais, espagnol, italien, russe, arabe moderne, portugais, néerlandais, grec.

L'épreuve consiste en la traduction en français, sans dictionnaire, d'un texte dans la langue choisie par le candidat, suivie d'une conversation dans cette langue (préparation de l'épreuve : dix minutes ; durée : quinze minutes ; coefficient 1).

3° Des épreuves physiques facultatives (coefficient 1) :

a) Une épreuve de course à pied ;

b) Une autre épreuve physique choisie par le candidat au moment de son inscription au concours parmi les disciplines suivantes : saut en hauteur, saut en longueur, lancer de poids, natation.

Les épreuves d'admission du 3^e concours

1° Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience et permettant au jury d'apprécier ses connaissances, son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ainsi que sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel (durée totale : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 2).

2° Des épreuves physiques (coefficient 1) :

a) Une épreuve de course à pied ;

b) Une autre épreuve physique choisie par le candidat au moment de son inscription au concours parmi les disciplines suivantes : saut en hauteur, saut en longueur, lancer de poids, natation.

Les candidates enceintes peuvent être dispensées, à leur demande, des épreuves physiques obligatoires. Elles devront être en possession d'un certificat médical établissant leur état. Les candidates bénéficiant de cette dispense sont créditées d'une note égale à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours auquel elles participent.

Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par le coefficient correspondant.

Les épreuves écrites sont anonymes et font l'objet d'une double correction.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat.

A l'issue des épreuves, le jury arrête, par ordre alphabétique, la liste des candidats admis au concours.

4. L'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE ET LA DURÉE DE VALIDITÉ

4.1 Inscription

Le président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale établit la liste d'aptitude par ordre alphabétique au vu de la liste d'admission. Cette liste d'aptitude a une valeur nationale et mentionne les coordonnées personnelles des lauréats qui en ont autorisé expressément la publication.

Dans l'hypothèse où le candidat déclaré admis est déjà inscrit sur une liste d'aptitude à un concours d'un même grade d'un cadre d'emplois, son inscription sur une nouvelle liste d'aptitude est subordonnée au choix de la liste d'aptitude sur laquelle il souhaite être inscrit.

Ainsi, en cas de réussite simultanée à un même concours dans deux Centres de gestion différents, le lauréat adresse à l'autorité organisatrice de chacun des concours, dans un délai de 15 jours, à compter de la notification de son admission au deuxième concours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sa décision d'opter pour son inscription sur la liste d'aptitude choisie et de renoncer à l'inscription sur l'autre liste.

Après deux refus d'offre d'emploi transmis par une collectivité ou un établissement à l'autorité organisatrice du concours, le candidat est radié de la liste d'aptitude.

4.2 Durée de validité

La durée de validité de la liste d'aptitude est de quatre ans à compter de son inscription initiale. Toutefois, la personne non nommée stagiaire ne bénéficie de ce droit la troisième et la quatrième année qu'à la condition d'avoir demandé par écrit à être maintenue sur la liste au terme des deux premières années suivant son inscription initiale et au terme de la troisième année.

Le décompte de la période de quatre ans est suspendu, pendant la durée, des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, du congé de longue durée, de l'accomplissement des obligations du service national et pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat. Il est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi

qu'il occupe. Il est également suspendu pour la personne qui a conclu un engagement de service civique prévu à l'article L.120-1 du code du service national jusqu'à la fin de cet engagement.

Pour bénéficier de cette disposition, le lauréat doit adresser une demande au Centre de gestion accompagnée de justificatifs.

5. LA RECHERCHE D'EMPLOI

L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. Elle permet au lauréat de postuler auprès des collectivités territoriales (à l'exception de la ville de Paris qui a un statut particulier).

La recherche d'emploi relève d'une démarche personnelle du lauréat qui pourra adresser des candidatures spontanées aux collectivités (lettre de motivation et curriculum vitae).

Cependant, le Centre de gestion de Seine-et-Marne facilite la recherche d'emplois des lauréats qui le souhaitent, ceux-ci ayant la possibilité, sur le site internet du Centre de gestion à l'adresse suivante : www.rdvemploipublic.fr de :

- consulter les offres d'emplois proposées par les collectivités,
- faire figurer leurs coordonnées personnelles sur la liste d'aptitude, facilitant ainsi la prise de contact par les collectivités,
- faire connaître aux collectivités leur curriculum vitae et leurs souhaits professionnels et géographiques, en s'inscrivant directement en ligne sur le site.

Remarque : Les listes d'aptitude ont une validité nationale. Toutefois les concours organisés par le Centre de gestion de Seine-et-Marne visent en priorité à répondre aux besoins de recrutement des collectivités et établissements publics affiliés (ou conventionnés pour l'organisation des concours) du département de Seine-et-Marne.

6. LA NOMINATION - LES FORMATIONS - LA TITULARISATION

6.1 Nomination

Les candidats inscrits sur une liste d'aptitude suite à la réussite au concours et recrutés sur un emploi d'une des collectivités ou établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée sont nommés stagiaires par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination pour une durée d'un an.

6.2 Formation initiale d'application

Les candidats sont astreints à suivre les formations d'intégration et de professionnalisation.

Le stage commence par une période obligatoire de formation de neuf mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret. Cette période est réduite à six mois pour les candidats ayant suivi antérieurement la formation obligatoire des agents de police municipale ou justifiant de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois des agents de police municipale.

Seuls les stagiaires ayant obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet et ayant suivi la formation prévue, peuvent exercer pendant leur stage les missions afférentes à l'emploi.

En cas de refus d'agrément en cours de stage, l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination est tenu de mettre fin immédiatement à celui-ci.

La formation comporte des enseignements théoriques et techniques et une formation appliquée au sein de services ayant compétence en matière de sécurité.

Le contenu de la formation, dans le cadre des stages pratiques, prend en compte l'expérience professionnelle acquise préalablement à son recrutement.

A cette fin, la formation est organisée, notamment, dans les domaines suivants :

I.- Le fonctionnement des institutions et l'environnement professionnel :

Institutions : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics et particulièrement l'organisation administrative des services communaux ;

Les pouvoirs de police du maire ;

Cadre juridique de l'exercice des compétences de la police municipale, notamment en matière de droit pénal et de procédure pénale ;

Statut des agents relevant de la police municipale ;

Les droits et obligations des fonctionnaires d'autorité.

II.- La fonction d'encadrement et de gestion du service de police municipale :

Animation d'un groupe de travail ou d'une équipe opérationnelle : notions de base sur l'animation des groupes, le travail en équipe, la résolution des conflits, la prise de parole devant un groupe, l'organisation et la participation aux réunions ;

Mission de formation ;

Gestion des personnels : l'organisation et la répartition des rôles dans l'exercice des missions et notamment la fonction hiérarchique et la discipline ;

Maîtrise des modes de communications écrite et orale ;

L'organisation administrative du service de police ;

Les différents documents nécessaires au fonctionnement du service ;

La mise en place d'une méthode de contrôle du fonctionnement du service ;

La gestion administrative et financière des matériels et des équipements ;

La sécurité des documents, des archives et autres objets à risques ;

La réglementation sur les conditions de détention et de conservation des armes par les agents.

III.- La fonction de sécurité :

Les relations avec le public ;

L'organisation d'un service d'îlotage ;

La police urbaine de proximité ;

La sécurité dans la ville ;

L'implication dans les politiques partenariales locales en matière de sécurité ;

La sécurité à la sortie des établissements scolaires ;

Les modalités d'intervention avec les populations en situation difficile ;

Les règles déontologiques applicables aux agents de police municipale ;

La répartition des compétences de sécurité entre la police nationale, la gendarmerie nationale et les polices municipales.

Dès qu'un maire a procédé au recrutement d'un candidat inscrit sur l'une des listes d'aptitude permettant l'accès au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, il est tenu de la faire connaître au CNFPT, de manière que soit organisée la formation initiale de l'intéressé.

A l'issue de la période de formation, le président du CNFPT porte à la connaissance du préfet, du procureur de la République et de l'autorité territoriale son appréciation écrite sur le stagiaire, notamment sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation. Ce rapport, élaboré sur la base des éléments fournis par les responsables pédagogiques désignés par le président du CNFPT comporte notamment une appréciation écrite sur les compétences acquises par le stagiaire et les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation.

6.3 Formation continue obligatoire

Les membres du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale sont tenus de suivre une formation de dix jours minimum par période de trois ans.

Cette formation a pour objet de permettre aux chefs de service de police municipale le maintien ou le perfectionnement de leur qualification professionnelle et leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions en tenant compte de l'évolution de l'environnement juridique, social, culturel et technique des missions de sécurité dévolues aux polices municipales. Elle porte notamment sur la mise à jour des connaissances dans les différents domaines traités au cours de leur formation.

La formation est organisée et assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale.

A l'issue de chaque session de formation, le président du Centre national de la fonction publique territoriale établit une attestation portant sur l'assiduité de l'agent lors de cette formation ainsi que sur le nombre de jours de formation effectués. Il transmet cette attestation à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination et au préfet.

6.4 Titularisation

La titularisation des stagiaires intervient à la fin du stage par décision de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination au vu, notamment d'une attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le Centre national de la fonction publique territoriale. Lorsque la titularisation n'est pas prononcée, le stagiaire est soit licencié s'il n'avait pas auparavant la qualité de fonctionnaire, soit réintégré dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

L'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination peut, à titre exceptionnel et après avis du président du Centre national de la fonction publique territoriale, décider que la période de stage est prolongée d'une durée maximale de neuf mois.

7. LA CARRIÈRE

7.1 Avancement d'échelon

Le grade de chef de service de police municipale comprend treize échelons.

Le grade de chef de service de police municipale principal de 2^e classe comprend treize échelons.

Le grade de chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe comprend onze échelons.

La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades est fixée ainsi qu'il suit :

GRADES ET ÉCHELONS	DURÉE
<p>Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe</p> <p>11^e échelon 10^e échelon 9^e échelon 8^e échelon 7^e échelon 6^e échelon 5^e échelon 4^e échelon 3^e échelon 2^e échelon 1^{er} échelon</p>	<p>- 3 ans 3 ans 3 ans 3 ans 3 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans 1 an</p>
<p>Chef de service de police municipale principal de 2^e classe</p> <p>13^e échelon 12^e échelon 11^e échelon 10^e échelon 9^e échelon 8^e échelon 7^e échelon 6^e échelon 5^e échelon 4^e échelon 3^e échelon 2^e échelon 1^{er} échelon</p>	<p>- 4 ans 3 ans 3 ans 3 ans 3 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans</p>
<p>Chef de service de police municipale</p> <p>13^e échelon 12^e échelon 11^e échelon 10^e échelon 9^e échelon 8^e échelon 7^e échelon 6^e échelon 5^e échelon 4^e échelon 3^e échelon 2^e échelon 1^{er} échelon</p>	<p>- 4 ans 3 ans 3 ans 3 ans 3 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans 2 ans</p>

7.2 Avancement de grade

7.2.1 Chef de service de police municipale principal de 2^e classe

1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 4^e échelon du grade de chef de service de police municipale et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

2° Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du grade de chef de service de police municipale et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1^o ou du 2^o ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1^o ou du 2^o, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Dans cette hypothèse, la règle qui précède est à nouveau applicable.

7.2.2 Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe

1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5^e échelon du grade de chef de service de police municipale principal de 2^e classe et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;

2° Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du grade de chef de service de police municipale principal de 2^e classe et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1^o ou du 2^o ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

Toutefois, lorsqu'une seule promotion est prononcée au titre d'une année par l'autorité territoriale en vertu du 1^o ou du 2^o, les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables. Lorsqu'elle intervient dans les trois ans suivant cette promotion, la promotion suivante ne peut être effectuée qu'en application de l'autre voie d'avancement. Dans cette hypothèse, la règle qui précède est à nouveau applicable.

7.3 Promotion interne

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude au grade de directeur de police municipale au titre de la promotion interne et après réussite à un examen professionnel :

Les fonctionnaires territoriaux qui, justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont cinq années au moins en qualité de chef de service de police municipale.

L'examen professionnel comporte des épreuves dont les modalités et le contenu sont fixés par décret et les programmes par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales. Il est organisé par les Centres de gestion.

7.4 Rémunération

Les fonctionnaires territoriaux perçoivent un traitement mensuel basé sur des échelles indiciaires.

Le système indiciaire qui sert de base à cette rémunération est le même que celui qui est applicable aux fonctionnaires de l'Etat et subit les mêmes majorations.

Au 1^{er} janvier 2019, le salaire brut mensuel du grade de chef de service de police municipale s'élève :

- au 1^{er} échelon (IB 372 - IM 343) à 1 607,31 €.
- au 13^e échelon (IB 597 - IM 503) à 2 357,07 €.

Au traitement s'ajoutent :

- une indemnité de résidence et éventuellement,
- le supplément familial de traitement,
- certaines primes ou indemnités.

L'échelonnement indiciaire applicable au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est fixé ainsi qu'il suit :

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS
<p style="text-align: center;">Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe</p> <p style="text-align: center;">11^e échelon 10^e échelon 9^e échelon 8^e échelon 7^e échelon 6^e échelon 5^e échelon 4^e échelon 3^e échelon 2^e échelon 1^{er} échelon</p>	<p style="text-align: center;">707 684 660 638 604 573 547 513 484 461 446</p>
<p style="text-align: center;">Chef de service de police municipale principal de 2^e classe</p> <p style="text-align: center;">13^e échelon 12^e échelon 11^e échelon 10^e échelon 9^e échelon 8^e échelon 7^e échelon 6^e échelon 5^e échelon 4^e échelon 3^e échelon 2^e échelon 1^{er} échelon</p>	<p style="text-align: center;">638 599 567 542 528 506 480 458 444 429 415 399 389</p>
<p style="text-align: center;">Chef de service de police municipale</p> <p style="text-align: center;">13^e échelon 12^e échelon 11^e échelon 10^e échelon 9^e échelon 8^e échelon 7^e échelon 6^e échelon 5^e échelon 4^e échelon 3^e échelon 2^e échelon 1^{er} échelon</p>	<p style="text-align: center;">597 563 538 513 500 478 452 431 415 397 388 379 372</p>

8. LES ADRESSES UTILES

ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS - RÉGION PARISIENNE

CATÉGORIES A, B et C de la compétence des Centres de gestion

CENTRE DE GESTION de Seine-et-Marne

10 Points de Vue - CS 40056
77564 LIEUSAIN CEDEX
Service concours - Tél. : 01.64.14.17.77
www.cdg77.fr - concours@cdg77.fr

CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION de la Grande Couronne (Dépts : 78, 91, 95)

15 rue Boileau
B.P. 855 - 78008 VERSAILLES CEDEX
Service concours - Tél. : 01.39.49.63.60
www.cigversailles.fr

CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION de la Petite Couronne (Dépts : 92, 93, 94)

1 rue Lucien Gérard
93698 PANTIN CEDEX
Tél. : 01.56.96.80.80
www.cig929394.fr

CATÉGORIE A+ de la compétence du C.N.F.P.T

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

80 rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS CEDEX 12
Tél. : 01.55.27.44.00
www.cnfpt.fr

PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS - RÉGION PARISIENNE

Réservée aux agents contractuels ou fonctionnaires en poste dans une collectivité territoriale

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Délégation Grande Couronne (Dépts : 77, 78, 91, 95)

14 avenue du Centre
78180 MONTIGNY-LE-BRETONNEUX
Tél. : 01.30.96.13.50
www.grandecouronne.cnfpt.fr

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Délégation Petite Couronne (Dépts : 92, 93, 94)

145 avenue Jean Lolive
93695 PANTIN CEDEX
Tél. : 01.41.83.30.00
www.premiere-couronne.cnfpt.fr

M.A.J. : MAI 2020