



COLLECTION « Les diagnostics de l'emploi territorial »  
N°3

Filière Police Municipale

# Les agents de police municipale

en Ile-de-France

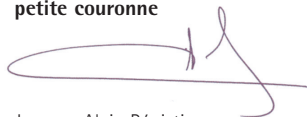
Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

## Avant-propos

Après les cadres d'emplois des rédacteurs et des ATSEM, c'est à l'analyse de la filière police municipale que ce numéro des *Diagnostics de l'emploi territorial* est consacré. Principale innovation, le document qui suit privilégie une approche territorialisée de l'emploi public local. En effet, si le contexte juridique et statutaire est le même partout, la structure des effectifs et des recrutements diffère profondément entre la région parisienne et le sud de la France. Aussi, pour éclairer ce phénomène, les données traditionnellement fournies par les centres de gestion franciliens (petite et grande couronne, Seine-et-Marne), ont été complétées par des éléments fournis par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône.

Document de synthèse à destination des gestionnaires des ressources humaines, cette plaquette s'attache d'abord à mieux cerner les contours démographiques, statutaires et professionnels d'un cadre d'emplois de plus en plus répandu de par la forte demande de sécurité publique locale. Enfin, ce document collectif prolonge la démarche d'observation de l'emploi public en l'étendant à un territoire plus vaste et plus diversifié, ce qui contribue à esquisser le nécessaire dialogue entre les différents employeurs territoriaux.

**Le président du CIG  
petite couronne**



Jacques Alain Bénisti,  
Député-Maire de Villiers-sur-Marne

**Le président du CIG  
grande couronne**



Daniel Mertian de Muller,  
Maire de Buc  
Délégué régional CNFPT  
grande couronne

**Le président du CDG  
de Seine-et-Marne**



Daniel Leroy  
Adjoint au Maire  
de Moussy-Le-Neuf

**Le président du CDG  
des Bouches-du-Rhône**



Christian de BARBARIN-PAQUET  
Maire de Vauvenargues

## Introduction

### Loi n°2003-239 du 18 mars 2003-04-30 – Article L 2212-5

« Sans préjudice de la compétence générale de la police nationale et la gendarmerie nationale, les agents de police municipale exécutent, dans la limite de leurs attributions et sous son autorité, les tâches relevant de la compétence du maire que celui-ci leur confie en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publique.

Ils sont chargés d'assurer l'exécution des arrêtés de police du maire et de constater par procès-verbaux les contraventions auxdits arrêtés (...). Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune ».

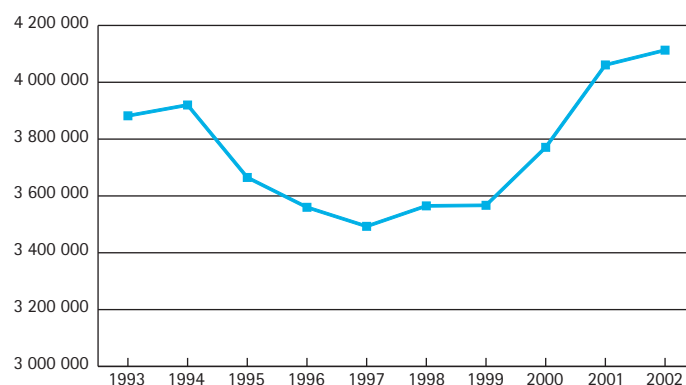
Le pouvoir de police et les prérogatives qui lui sont assorties relèvent traditionnellement des fonctions régaliennes de l'État. Mais le législateur a souhaité, dans le contexte de la décentralisation, confier aux communes (dont le maire est officier de police judiciaire) certaines missions de sécurité publique.

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). Ainsi, le cadre général qui entoure le métier de policier municipal n'est pas encore figé : les missions des policiers municipaux ont évolué depuis 1994, de même que les règles statutaires qui leur sont applicables. La loi n°99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales a eu pour objet de réaménager l'organisation et les compétences de

la police municipale et les dernières modifications législatives ont été introduites par la loi n°2003-239 du 18 mars 2003 relative à la sécurité intérieure. Certaines mesures restent subordonnées à la publication de décrets. Enfin, les conditions d'exercice varient selon le territoire sur lequel les policiers municipaux exercent leurs missions.

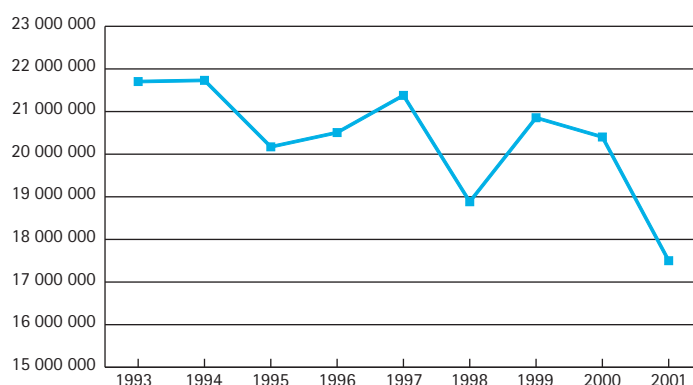
Du point de vue professionnel, il faut noter que les polices municipales sont des polices locales de complémentarité : les agents ont des compétences communales - et, plus rarement, intercommunales - étendues pour ce qui concerne la constatation des infractions (dans des domaines aussi divers que la circulation, la police administrative, protection de l'environnement) mais aucune compétence concernant les libertés individuelles.

### Evolution générale des crimes et délits



Source : ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales

### Evolution des infractions routières



Source : ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales

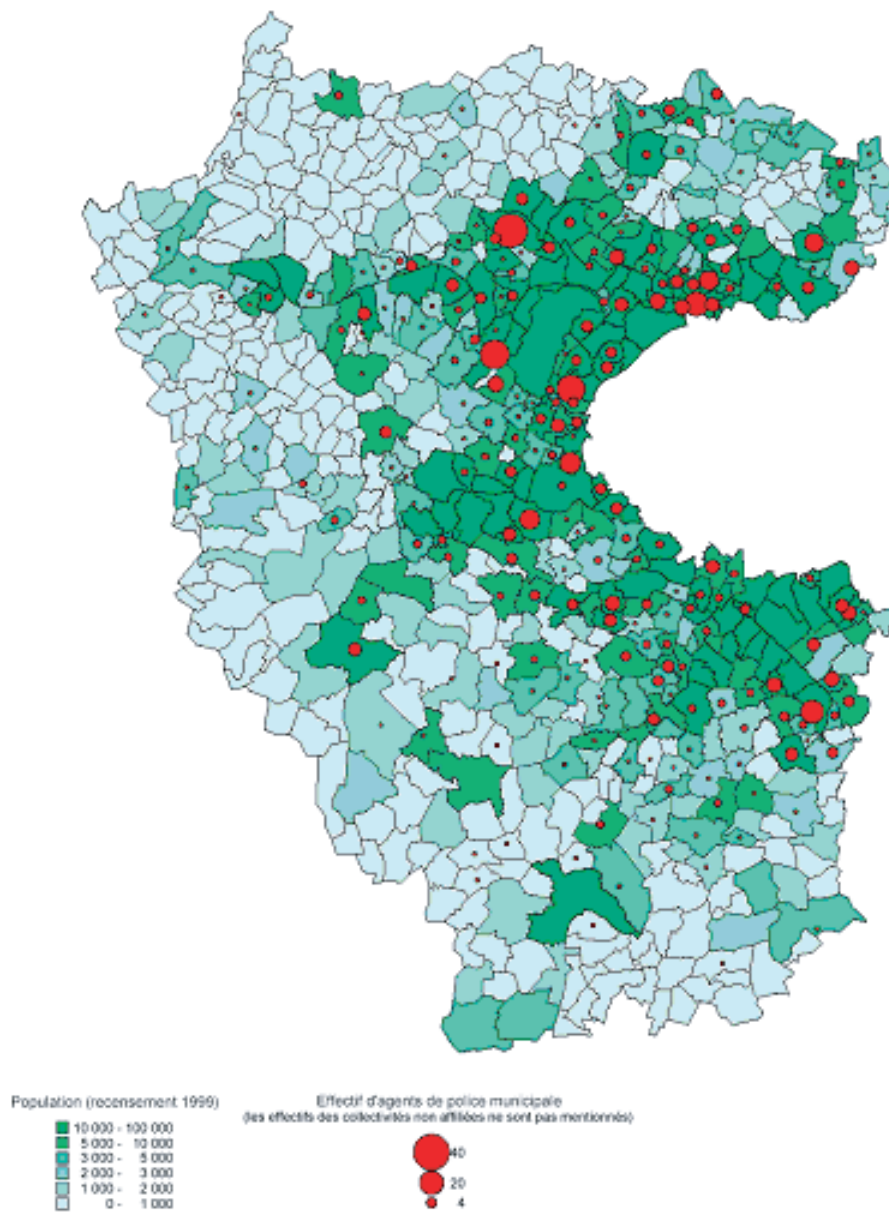
En première analyse, il apparaît que le besoin d'agents de police municipale – en relation avec une forte demande de sécurité publique locale – est de plus en plus important. Cependant, les difficultés de recrutement sont importantes pour un cadre d'emplois qui est très jeune (tant par sa constitution que par l'âge des agents qui composent la filière). De plus, on constate de fortes disparités entre les territoires. En effet, suivant le secteur géographique, la pression des électeurs, les moyens de la commune et la politique des élus, les polices municipales peuvent être très diffé-

rentes d'une commune à l'autre. Ainsi, certaines communes, même urbaines, ne comptent aucun agent, d'autres (les plus nombreuses) ont 2 ou 3 agents affectés à des tâches quotidiennes. Enfin, certaines communes ont investi beaucoup de moyens dans la création de véritables « polices locales de proximité ».

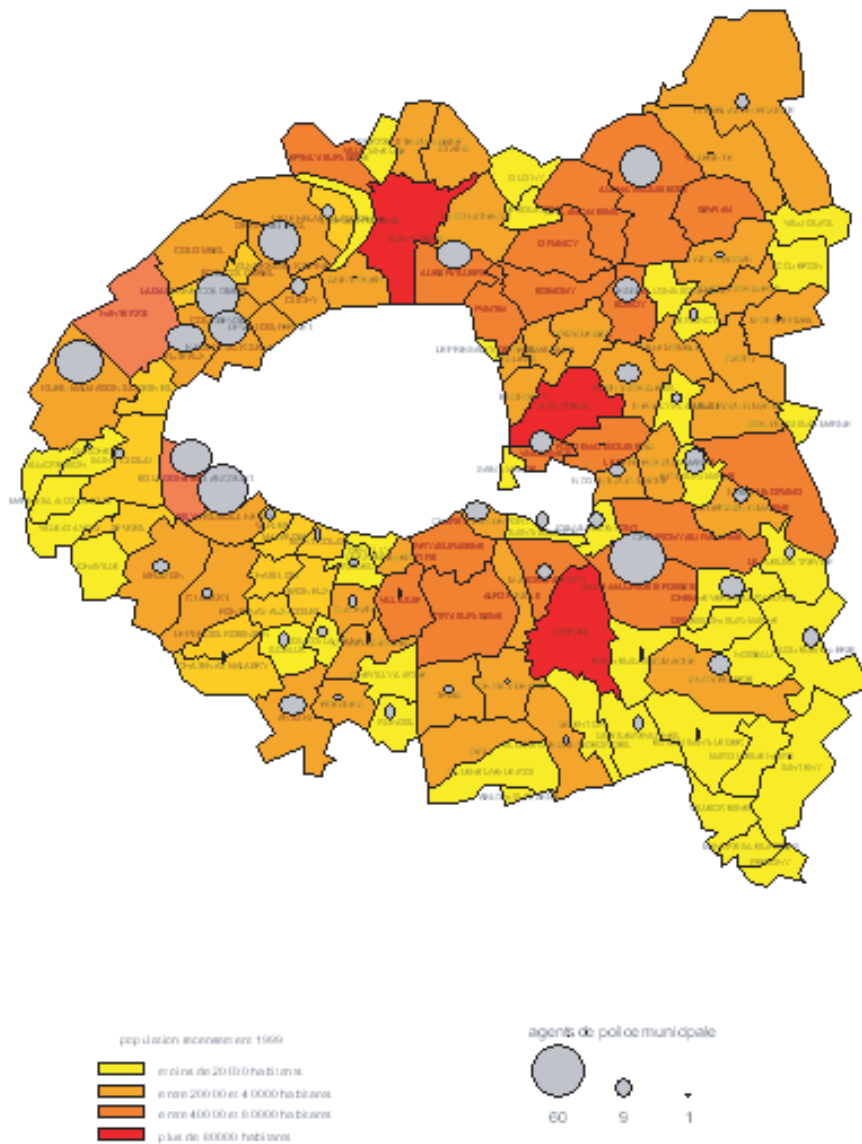
Par ailleurs, une police municipale n'est pas formée que d'agents relevant de cette filière : les effectifs sont souvent encadrés par des agents de la filière administrative (c'est le cas de nombreux directeurs administratifs de police municipale) et, souvent,

secondés par des agents de surveillance des parcs et jardins, ou des agents de surveillance de la voie publique (ASVP). Le nombre de ces derniers, dont les compétences ne sont pas toujours strictement précisées, augmente d'ailleurs rapidement. Enfin, les gardes-champêtres demeurent relativement nombreux : 102 en Seine-et-Marne, 56 en grande couronne dont 42 dans les communes de moins de 3 500 habitants, seulement 12 en petite couronne et 23 dans les Bouches-du-Rhône.

## Répartition des agents de police municipale en grande couronne



## Répartition des agents de police municipale en petite couronne



## Les agents de Police Municipale

Cette étude porte sur les agents de police municipale (catégorie C). Elle est réalisée à partir de données provenant de quatre centres de gestion : petite couronne (départements 92, 93, 94), grande couronne (78, 91, 95), Seine-et-Marne (77) et

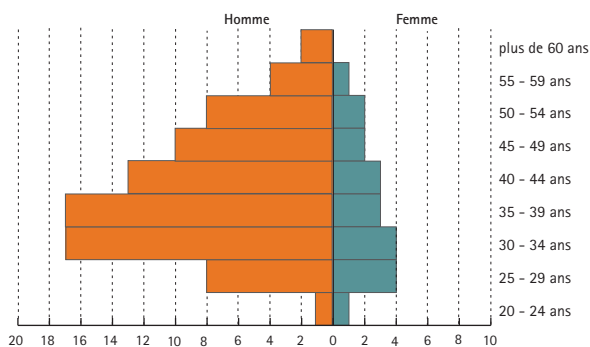
Bouches-du-Rhône (13). Les effectifs passent du simple au triple en fonction des régions et c'est en grande couronne que l'effectif est le plus important, du fait du nombre élevé des communes dotées d'au moins un agent de police municipale.

	Effectifs des agents de police municipale
<b>Grande Couronne</b>	954
<b>Petite Couronne</b>	756
<b>Seine-et-Marne</b>	660
<b>Bouches-du-Rhône</b>	397

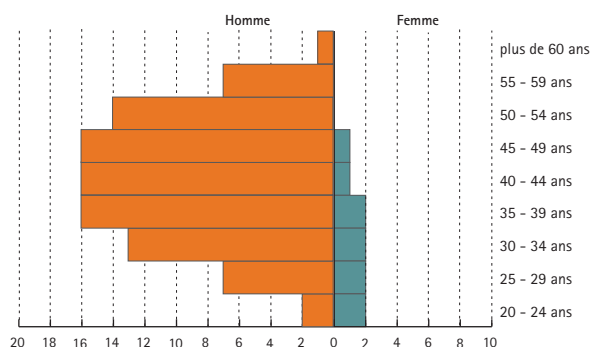
Source : gestion des carrières, 1/01/2002

### 1. Un cadre d'emplois jeune... mais des contrastes régionaux marqués

#### Petite Couronne, Grande Couronne et Seine-et-Marne



#### Bouches-du-Rhône



	Petite Couronne	Grande Couronne	Seine-et-Marne	Bouches-du-Rhône	Ensemble des fonctionnaires territoriaux** de catégorie C (CNRACL/CNFPT, 2001)
<b>Moins de 30 ans</b>	16 %	13 %	10 %	12 %	9 %
<b>Plus de 50 ans</b>	13 %	19 %	20 %	21 %	25 %
<b>Age moyen</b>	39 ans	40 ans	41 ans	42 ans	42 ans 5 mois

Source : gestion des carrières, 2002

Ce cadre d'emplois est composé de 76 % d'hommes et d'une majorité de jeunes. Ainsi, 55 % ont moins de 40 ans et les plus de 50 ans ne représentent que 17 % des effectifs, contre 25 % des autres agents de catégorie C. Cette tendance existe également dans la Police Nationale où les plus de 50 ans représentent 15,4 % du cadre d'emplois (source : ministère de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales 2002). L'Île-de-France se différencie par sa pyramide des âges particulièrement jeune surtout comparée aux effectifs gérés par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône. Globalement, plus on s'éloigne de Paris et plus les policiers muni-cipaux sont âgés.

La jeunesse des policiers municipaux s'explique, d'une part, par l'existence récente du cadre d'emplois dont les effectifs se sont accrus depuis peu et, d'autre part, par les conditions d'exercice du métier et les compétences requises, rendant ce cadre d'emplois particulièrement attractif pour les agents les plus jeunes. Cependant ces mêmes agents sont très nombreux à quitter rapidement l'Île-de-France pour poursuivre leur carrière en province, provoquant un turn-over important. Urbanisées et confrontées à une forte demande de politiques de sécurité publique locale, les communes de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur ont été nombreuses à créer des polices municipales. Ces

territoires capitalisent des agents plus âgés et plus expérimentés en provenance notamment d'Île-de-France. Ceci s'observe tout particulièrement dans les Bouches-du-Rhône.

### Les départs à la retraite

Si les flux de sortie du cadre d'emplois sont importants, les projections de départs à la retraite sont moins préoccupantes que pour d'autres cadres d'emplois. C'est particulièrement vrai

pour la petite couronne : en 2015, 19 % des agents de police municipale seront partis à la retraite (23,7 % en grande couronne, 15 % en Seine-et-Marne et 29,7 % dans les Bouches-

du-Rhône) contre, par exemple 58 % des agents sociaux et 72 % des contrôleurs de travaux.

### Exemple : Départ en retraite des agents de police municipale en petite couronne

année de départ	2002	→	2006	2007	→	2012	→	2015
effectifs partants	5		4	6		21		11
% dep par rapport aux présents actuels	0,8 %		0,6 %	0,9 %		3,3 %		1,7 %
% cumulé	1 %	→	3 %	4 %	→	13 %	→	19 %

Calculé en fonction de l'âge moyen de départ à la retraite des agents de police : 60 ans à ce jour (données CNRACL, 2001)

Lire : en 2007, 6 agents auront l'âge de partir en retraite, soit 0,9 % de l'effectif. À cette date, 4 % des effectifs exerçant actuellement en petite couronne seront partis à la retraite.



# Un déroulement de carrière fluide

## Les grades

Le cadre d'emplois des agents de police municipale est classé en catégorie C et comprend cinq grades :

- Un grade de recrutement : Gardien de police municipale
- Quatre grades d'avancement : Gardien principal ; Brigadier - Brigadier chef ; Brigadier chef principal ; Chef de police municipale.

L'encadrement de la filière police municipale est assuré par les agents d'un cadre d'emplois de catégorie B : les chefs de service de police municipale (à ne pas confondre avec les chefs de police municipale). Ce cadre d'emplois, créé en 2000, est encore très peu représenté puisqu'on ne dénombre que dix chefs de service en petite couronne, aucun en grande

couronne, deux en Seine-et-Marne. Dans chaque commune ou EPCI, le nombre des chefs de police municipale est limité à 20 % de l'effectif total du cadre d'emplois. Ce cadre d'emplois est accessible par concours ou promotion interne. Aucun cadre d'emplois de catégorie A n'a été créé pour l'instant dans cette filière.

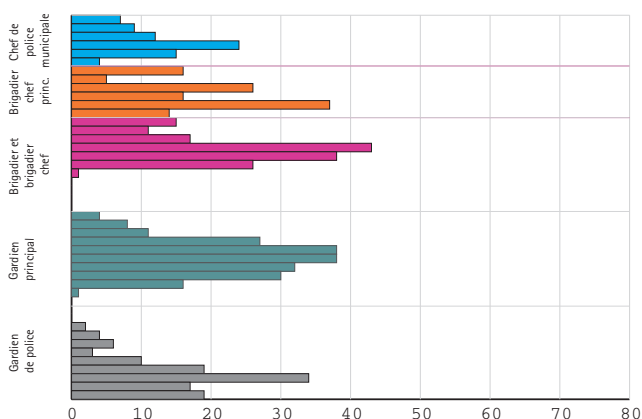
## Pas de blocages statutaires identifiés

On remarque une similitude de la répartition par échelons entre les effectifs gérés par les centres de gestion de la petite et grande couronne. Dans les deux cas, on constate une concentration relative

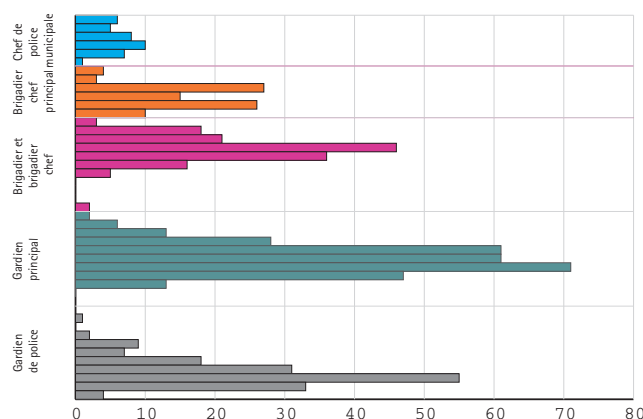
des effectifs sur les échelons permettant un avancement de grade. La décroissance des effectifs après le 3<sup>ème</sup> échelon de gardien s'explique par les règles statutaires : un gardien qui atteint le 3<sup>ème</sup> échelon a déjà les deux

ans de services effectifs qui lui permettent d'être nommé dans un grade d'avancement. On observe également que les brigadiers prennent le titre de brigadier chef à partir du 6<sup>ème</sup> échelon.

Grande Couronne



Petite Couronne



## Le recrutement

### Le concours

Peuvent se présenter au concours, les candidats âgés de 18 ans et plus, titulaires au moins d'un titre ou diplôme homologué au niveau V (BEPC/BEP/CAP,...). Cependant les candidats sont nombreux à avoir un niveau de diplôme supérieur au niveau V. Ainsi dans les Bouches-du-Rhône, par exemple, 41 % des lauréats ont un niveau supérieur au niveau IV (bac et plus).

Le concours de recrutement des gardiens de police municipale est un concours externe avec épreuves. Les épreuves d'admissibilité comprennent la rédaction d'un rapport et la réponse à des questions de compréhension d'un texte.

Les épreuves d'admission comprennent un entretien avec le jury et des épreuves physiques. Ce concours est organisé soit par les centres de gestion, soit par les collectivités et établissements non affiliés à un centre de gestion.

Le nombre de postes ouverts au concours d'agent de police municipale est important en petite et grande couronne et attire de nombreux candidats. Les taux de réussite sont, quant à eux, assez homogènes sur l'ensemble du territoire francilien. Cependant, le nombre de candidats ne suffit pas à combler les besoins en recrutement, comme en témoigne le concours 2001 en petite couronne : les

candidats étaient insuffisamment préparés aux épreuves du concours et seuls 165 postes (sur les 300 ouverts initialement) ont été pourvus. De même, en grande couronne l'organisation régulière de concours et le nombre de postes ouverts en constante progression (130 en 2001 et 311 en 2002) ne font pas baisser de manière significative et pérenne la tension sur le marché de l'emploi.

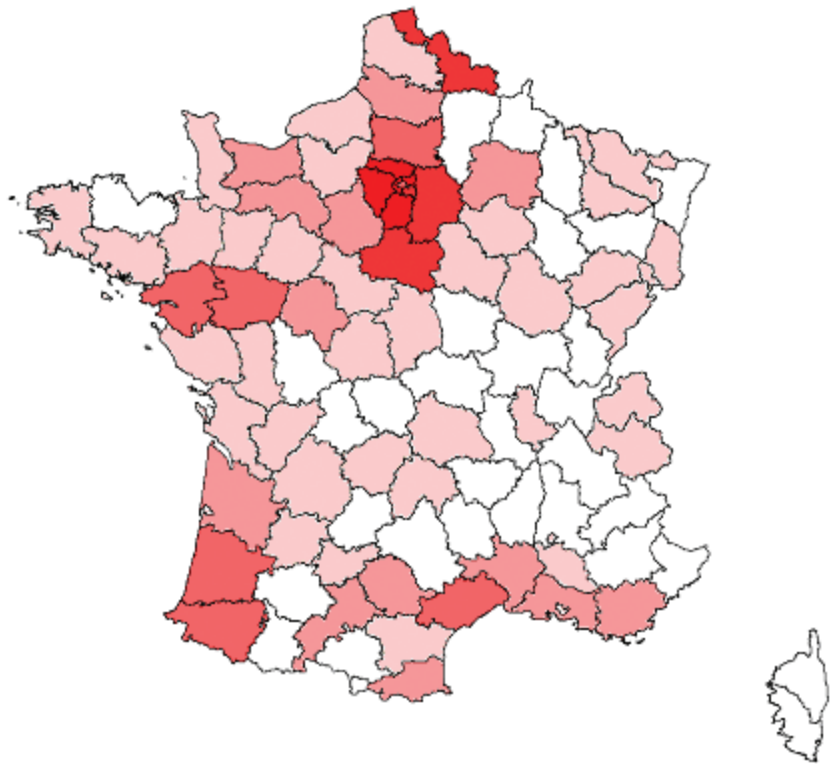
### Les concours des CDG franciliens et du CDG des Bouches-du-Rhône

	Petite Couronne 2001	Petite Couronne 2002	Grande Couronne 2001	Grande Couronne 2002 <small>(2 concours organisés)</small>	Seine-et- Marne 2001	Seine-et- Marne 2002	Bouches- du-Rhône 2001	Bouches- du-Rhône 2001
<b>Postes ouverts</b>	<b>300</b>	<b>250</b>	<b>130</b>	<b>311</b>	<b>44</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>41</b>
Inscrits	906	1 239	613	1 557	279	336	1 018	884
Présents	600	843	373	1 126	187	231	788	604
Admissibles	200	316	200	442	86	124	76	92
<b>Admis</b>	<b>165</b>	<b>250</b>	<b>130</b>	<b>297</b>	<b>44</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>41</b>
<b>Taux de réussite</b>	<b>27 %</b>	<b>30 %</b>	<b>34 %</b>	<b>26 %</b>	<b>23 %</b>	<b>24 %</b>	<b>5 %</b>	<b>7 %</b>

Source : Centres de gestion

Il apparaît de plus que de nombreux lauréats des concours franciliens (parfois plus d'un tiers) résident en province et que ces derniers sont rarement recrutés en Île-de-France. Cette proportion tend à augmenter (pour la petite couronne, en 2001 45 % des lauréats étaient des provinciaux contre 52 % en 2002). Ceci accroît d'autant le déficit de policiers municipaux et les difficultés de recrutement. Globalement, les candidats viennent de toute la France (notamment des secteurs urbains : Nord, Bouches-du-Rhône...), même si on peut remarquer la présence de pôles émetteurs récurrents comme la Bretagne où résident de nombreux lauréats des concours franciliens. Cette dispersion géographique n'est d'ailleurs pas caractéristique du concours de policier municipal.

Dans les Bouches-du-Rhône, le nombre de candidats est important (comparable, certaines années avec celui des CDG franciliens) pour un nombre de postes ouverts qui reste faible : en 2002 on comptait ainsi 41 postes pourvus pour 884 inscrits. Par ailleurs, la dispersion des lauréats reste importante: plus d'un tiers des lauréats sont extérieurs aux Bouches-du-Rhône.



Origine géographique (lieu de résidence) des lauréats du concours de Policier Municipal  
Concours 2002 - CIG petite et grande couronne



## L'entrée dans le métier

Les candidats recrutés dans le cadre d'emplois des agents de police municipale sont, tout d'abord, nommés stagiaires. La durée du stage est de 1 an et peut être prolongée (1 an maximum). Du fait de la spécificité de leurs missions et interventions, le processus qui conduit à l'entrée en fonction est particulièrement long et encadré. Ainsi, les agents de police municipale stagiaires doivent être agréés par le procureur de la

République et par le préfet. Ce double agrément conditionne la prise de fonctions et l'exercice de leurs missions. En cas de refus d'agrément, l'autorité territoriale est tenue de mettre fin immédiatement au stage. Durant le stage, une période de formation de 6 mois est obligatoire (la plus longue en catégorie C). Organisée par le CNFPT, cette formation permet d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice

des missions et à leur application en situation professionnelle. Un stage d'observation dans une structure partenaire (police nationale, gendarmerie, sapeurs pompiers, maison de justice...) est obligatoire. Enfin, la titularisation est prononcée par l'autorité territoriale à la fin du stage, au vu notamment, d'un rapport établi par le président du CNFPT sur le déroulement de la période de formation.

## Les problèmes de recrutement

De nombreux éléments convergent pour rendre particulièrement difficile le recrutement de policiers municipaux, notamment en Île-de-France. Actuellement, le manque de gardiens de police municipale est l'un des principaux points de tension sur le marché de l'emploi territorial francilien (même si des tensions sont perceptibles dans d'autres bassins d'emploi).

Parmi les éléments rendant le marché de l'emploi tendu, on peut citer :

**1 - Une demande forte de politiques locales de sécurité publique.** Tout le territoire francilien est concerné. Si toutes les communes ne se sont pas dotées d'une police municipale, elles sont nombreuses à avoir recruté au moins un gardien de police municipale (ou, dans les plus petites communes un garde-champêtre).

**2 - Une mobilité accrue :** les policiers municipaux sont très jeunes et sont nombreux à quitter la commune dans laquelle ils ont été titularisés après leur formation initiale. Si les mobilités se font, en général, vers la province, on constate de très nombreux mouvements vers d'autres communes de l'Île-de-France, au gré des conditions de travail. La mobilité et le turn-over des policiers municipaux sont particulièrement pénalisants pour les collectivités.

**3 - Les fonctions d'agent de police municipale ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires territoriaux :** le recours aux non titulaires est interdit (pour d'autres cadres d'emplois c'est une variable d'ajustement qui permet parfois de contourner les difficultés de recrutement).

**4 - Les conditions de travail** (notamment dans les secteurs sensibles) constituent parfois un obstacle pour les candidats potentiels.

**5 - Ce cadre d'emplois n'est pas accessible par la voie du détachement.** La mobilité inter-fonctions publiques n'est donc pas possible.

**6 - Les recrutements intercommunaux,** encore peu nombreux, pourraient se développer dans les secteurs les moins peuplés.

**7 - Les listes d'aptitude** se vident très vite (celle du dernier concours en grande couronne a vu 75 % de ses inscrits recrutés au bout de 3 mois) et, par conséquent, la concurrence entre communes peut être vive. Ainsi, la question du régime indemnitaire est particulièrement sensible dans la mesure où, récemment réformé, il laisse une latitude importante aux employeurs, conditionnée, bien entendu, par leurs moyens respectifs.

Un agent de police municipale peut toucher :			
Avant le 14 janvier 2002	Depuis le 14 janvier 2002 et en attendant la modification du décret 97-702	À terme (après publication du décret modifiant le décret 97-702)	Soit une rémunération mensuelle, pour un agent de police municipale débutant (titulaire du grade de gardien au 1 <sup>er</sup> échelon)
- Son <b>traitement indiciaire</b> - Son supplément familial de traitement - Son indemnité de résidence	- Son <b>traitement indiciaire</b> - Son supplément familial de traitement - Son indemnité de résidence	- Son <b>traitement indiciaire</b> - Son supplément familial de traitement - Son indemnité de résidence	<b>1150 €</b> (auxquels il faut ajouter le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence lorsqu'elle existe)
- Une <b>ISMF</b> : indemnité spéciale mensuelle de fonctions (décret 97-702 du 31 mai 1997) plafonnée à 18 % de son traitement brut.	- Une <b>ISMF</b> : indemnité spéciale mensuelle de fonctions plafonnée à 18 % de son traitement brut.	- Une <b>ISMF</b> : indemnité spéciale de fonction plafonnée à 18 % de son traitement brut.	Jusqu'à <b>207 €</b>
- Des <b>IHTS (« ancienne formule »)</b> : indemnités horaires pour travaux supplémentaires (décret du 6 octobre 1950) si leur <b>indice brut ne dépassait pas 380</b> .	- Des <b>IHTS (« ancienne formule »)</b> . <i>Bien que le décret du 6 octobre 1950 soit abrogé, le ministère admet le maintien des délibérations en vigueur qui accordent les anciennes IHTS.</i>	- Des <b>IHTS (« nouvelle formule »)</b> . <b>Quel que soit son indice brut.</b> <i>La rémunération est plafonnée à 107 % de la rémunération horaire brute pour les 14 premières heures et à 127 % pour les heures suivantes (jusqu'à concurrence des 25 heures autorisées par mois). Les heures supplémentaires doivent être réellement effectuées, un suivi du temps de travail doit être réalisé.</i>	<b>8,40 €</b> par heure pour les 14 premières heures, <b>10 €</b> par heure au delà de la 15 <sup>ème</sup> heure
		<b>Une IAT</b> : indemnité d'administration et de technicité. <i>En fonction de son mérite (et à l'appréciation du maire), une IAT dont le montant de référence mensuel (35,37 €) peut être multiplié par huit (en fonction de critères de modulation mis au point par la collectivité)</i>	Jusqu'à <b>282,97 €</b>
			<b>1640 € maximum</b> (non compris : le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et les heures supplémentaires éventuelles)

## La formation :

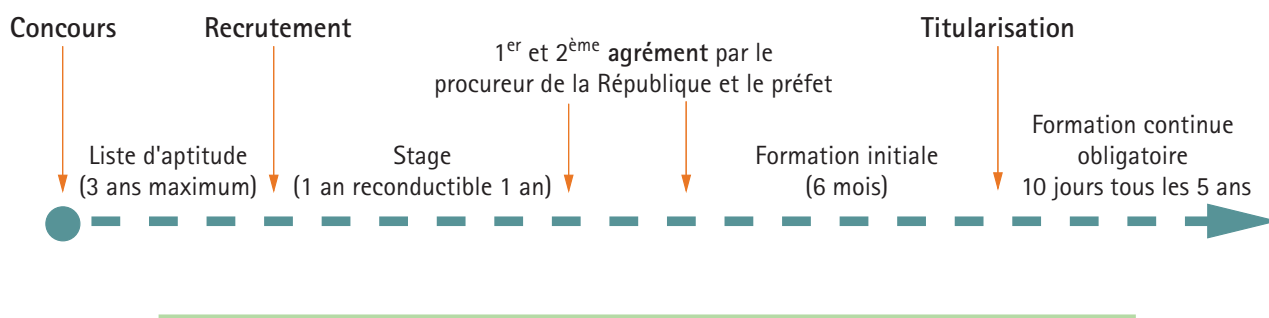
La loi n°99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales, a élargi le champ d'action et d'intervention des agents de police municipale. La conduite des nouvelles missions passe évidemment par le développement de leurs compétences : des formations continues obligatoires ont ainsi été mises en place. Avec l'apparition de ces nouvelles fonctions, on constate l'émergence de nouveaux besoins en matière

de formation dans des domaines techniques ou qui nécessitent la maîtrise d'outils sophistiqués (self défense, pratique sportive au quotidien, vidéosurveillance...). Ainsi, les agents de police municipale bénéficient d'un dispositif de formation continue obligatoire de 10 jours par période de 5 ans, ayant pour objectif le perfectionnement et l'ajustement des pratiques professionnelles dans un environnement

juridique, social, culturel et technique en constante évolution. Ceci implique une formation organisée autour de différents thèmes tels que, par exemple, l'évolution de la société et les missions de sécurité publique.

Cette demande de formation émane souvent des agents et est issue également des nouvelles missions qui leur sont confiées.

## Du concours à la formation continue : un parcours particulièrement encadré



## Le métier :

Les agents de police municipale exercent, dans les limites de leur commune (ou celles de l'EPCI qui les a recrutés), des fonctions de *police administrative* (application des arrêtés de police du maire, surveillance...). Sous l'autorité d'un officier de police judiciaire (dans la commune, le maire ou son adjoint), ils sont également *agents de police judiciaire adjoints* : ils ont des compétences de constatation générale

des infractions en matière de crimes, délits et contraventions. Ces attributions recouvrent des domaines touchant à tous les aspects de la vie d'une commune. Aussi, les lignes qui suivent donnent des indications très générales. Il pourra donc être utile de se reporter, pour une analyse plus détaillée de ce métier très encadré, à des documents plus exhaustifs (Cf. bibliographie).

D'une manière générale, les agents de police municipale, sous l'autorité du maire, sont chargés :

- d'assurer les missions de police administrative générale : la prévention, la surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publique, qui relèvent de la compétence de l'autorité territoriale. Ainsi, les agents municipaux sont souvent les premiers agents de

proximité dans la ville (proximité avec les habitants, les jeunes en difficulté, les personnes âgées), ce qui leur confère un rôle-clé dans certains dispositifs de médiation sociale (dans le cadre des Contrats Locaux de Sécurité (CLS), par exemple).

- de 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. Les agents de police municipale sont notamment autorisés à constater par procès verbal les contraventions aux dispositions du code de la route. Cette nouvelle compétence fait des policiers municipaux des éléments clés du dispositif de sécurité routière ; en effet, auparavant, ils ne pouvaient constater que les infractions aux règles édictées par la commune, essentiellement en matière de stationnement.

Plus ponctuellement :

- Les agents peuvent avoir un rôle très important dans le domaine de la médiation sociale, voire de la socialisation élémentaire. Ils sont souvent sollicités à des fins de formation ou de sensibilisation.

- Ils peuvent vérifier les pièces afférentes à la conduite et à la mise en circulation du véhicule.

- Ils assurent le pilotage des vidéosurveillances.

- Enfin, les chefs de police municipale ou les brigadiers chefs principaux (lorsqu'il n'y a pas de chef de police) sont chargés de l'encadrement des agents de la police municipale. À noter que, dans les structures les plus importantes, l'encadrement est souvent dévolu à un agent extérieur à la filière police municipale.

Les pouvoirs des agents de police municipale ont été largement étendus et on leur assigne des tâches qui ont des dimensions préventives d'assistance et de sécurité. Leurs missions peuvent recouvrir des réalités très hétérogènes, selon la volonté du maire, mais aussi la typologie des actes délictueux auxquels ils sont confrontés : ilotage, surveillance de la commune en véhicule, assistance aux gendarmes et pompiers sur les accidents de la circulation, police funéraire, gestion des troubles de voisinage, fourrière, déclaration des chiens dangereux, contentieux en matière d'urbanisme...

Il faut rappeler que les policiers municipaux n'ont aucune compétence en matière de libertés individuelles. Quelles que soient les circonstances, ils ne peuvent procéder à aucune garde à vue, perquisition, contrôle d'identité ou audition sans le concours d'un officier de police judiciaire. Ainsi, par exemple, ils peuvent constater une infraction à la législation sur le stationnement, effectuer un dépistage de l'alcoolémie ou vérifier les pièces administratives afférentes à la conduite d'un véhicule mais ils ne peuvent procéder seuls à des contrôles systématiques ou préventifs. D'une manière générale, leurs attributions restent limitées en dehors de la constatation des infractions.

La police municipale est un élément du dispositif de sécurité publique : la collaboration avec la police nationale, la gendarmerie ainsi que les autres acteurs de la collectivité et de la sécurité (les écoles, les transports, la justice) est donc, dans tous les cas, essentielle.

---

## La mobilité :

Un agent de police municipale désireux d'exercer des missions de nature plus administrative peut solliciter et obtenir son détachement auprès d'une autre collectivité (à partir du grade de gardien principal), dans un cadre d'emplois relevant de la filière administrative dans

les conditions fixées par le statut du cadre d'emplois. Par exemple, le cadre d'emplois des adjoints administratifs est ouvert au détachement de fonctionnaires de catégorie C tels que les agents de police municipale. De même le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est

statutairement ouvert par cette voie à l'accueil des fonctionnaires relevant de la catégorie B, tels que les chefs de service de police municipale. Ces situations demeurent cependant assez rares.

## Spécificité du cadre d'emplois

### Des moyens matériels particuliers :

#### - Le port d'armes :

(art. L.412-51 du code général des collectivités locales des communes)  
« lorsque la nature de leurs interventions et les circonstances le justifient les agents de police municipale peuvent être autorisés nominativement par le représentant de l'Etat dans le département, sur demande motivée du maire, à porter une arme, sous réserve de l'exis-

tence d'une convention de coordination conclue entre la police municipale et les forces de sécurité de l'Etat »

Le port d'arme ne constitue donc pas un droit automatique. Il faut rappeler que la demande du maire doit être motivée et est soumise à des conditions précises qui, généralement, sont en rapport avec l'existence d'un risque identifié (lors d'un îlotage, par exemple). Le port d'arme est assorti d'une obligation de formation (au moins deux entraînements par an). Seules les armes de 4<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> catégorie en dotation sont autorisées.

### Les catégories d'armes autorisées:

4<sup>ème</sup> catégorie : Armes à feu de défense.

6<sup>ème</sup> catégorie : matraque et bâton de défense (tonfa), aérosols incapacitants ou lacrymogènes, projecteurs hypodermiques destinés à la capture d'animaux dangereux ou errants.

#### - L'uniforme :

Le port de l'uniforme est obligatoire dans l'exercice des fonctions, mais il n'existe pas à ce jour de tenue unique pour les policiers municipaux. Cependant on constate une volonté d'unifier l'équipement des policiers municipaux. Des pourparlers sont

engagés qui devraient aboutir très prochainement à une uniformité de la tenue. Il faut noter que la commune peut prendre en charge en totalité ou en partie, le coût de l'uniforme.

### Relations police municipale / nationale

La convention cadre, les contrats locaux de sécurité (cf. encadré), permettent de coordonner et réguler les actions de la police municipale et nationale, notamment dans le cadre des points écoles par exemple.

### La convention de coordination de la police municipale (décrets n° 2000-275 et 2000-276 du 24 mars 2000) :

- Identifie clairement les périmètres respectifs de compétence (" La police municipale a vocation à intervenir sur la totalité du territoire de la commune. En aucun cas, il ne peut être confié à la police municipale de mission de maintien de l'ordre. ").
- Fixe les modalités pratiques de coordination : réunions régulières (mensuelles, le plus souvent), circulation de l'information, mise à disposition de moyens.
- Enumère les lieux et type d'intervention : garde statique des bâtiments communaux, surveillance des points-écoles, stationnement et sécurité routière...

Certaines conventions sont plus détaillées (et, donc, plus opérationnelles) et s'y ajoutent des éléments concernant : la formation, le matériel, l'évaluation du dispositif de coopération...

### Les contrats locaux de sécurité

- Plus ambitieux et plus vastes (Cf. [www.cls.interieur.gouv.fr](http://www.cls.interieur.gouv.fr)).
- Associent tous les acteurs de la sécurité et du développement urbain (la justice, le milieu associatif, scolaire et les acteurs des transports urbains).
- Ont clairement contribué à une « professionnalisation » de la police municipale.

Ces deux dispositifs peuvent coexister.



## La hiérarchie complexe du policier municipal

Le policier municipal a deux hiérarchies distinctes :

- en tant qu'agent de police judiciaire adjoint, il dépend d'un officier de police judiciaire (article D 15 du code de procédure pénale). Le plus souvent, il s'agit du maire (ou de son adjoint), son chef judiciaire hiérarchique, le seul à qui il rend compte des crimes, délits ou contraventions dont il a connaissance. Il en va de même pour tout OPJ territorialement compétent.

- En tant que fonctionnaire territorial, il est sous l'autorité de sa hiérarchie administrative (chef de service, directeur administratif de la police municipale, DGS), que celle-ci soit composée ou non d'agents de la filière police municipale. Ces derniers ont toute latitude pour organiser l'activité professionnelle quotidienne du policier municipal. Soumis à cette hiérarchie, le policier municipal ne peut cependant pas lui communiquer les procédures judiciaires.

La coordination de ces deux hiérarchies est un élément indispensable de l'exercice serein des missions de sécurité publique locale. Il importe particulièrement de bien définir les attributions du directeur administratif de police municipale.

## La fiche métier : les agents de police municipale

Cet exemple de fiche métier permet, dans un souci de démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de cerner de manière synthétique les missions et activités qui composent ce cadre d'emplois ainsi que les compétences requises.

### Activités principales :

- ◆ Contrôle de la tranquillité publique sur le terrain, autour des bâtiments publics, assurer la sécurité des élèves à la sortie des établissements scolaires (" point-école ") ; règlements des problèmes de voisinage
- ◆ Application des pouvoirs de police générale, administrative et économique du maire
- ◆ Surveillance de la circulation et du stationnement et constatation des contraventions de police
- ◆ Interpellation en cas de flagrant délit
- ◆ Relevé des infractions au code de l'urbanisme
- ◆ Environnement et protection du milieu naturel
- ◆ Contribution à la police des funérailles (uniquement en cas d'absence d'un représentant de la police nationale)
- ◆ Interventions en cas d'animaux causant un dommage
- ◆ Accueil et renseignement du public
- ◆ Réception et transmission des messages et informations
- ◆ Gestion des objets trouvés
- ◆ Rédaction de comptes-rendus et rapports ; suivi des courriers et procédures ; suivi des timbres amendes

### Champ relationnel :

- ◆ Les administrés
- ◆ Police nationale
- ◆ Gendarmerie
- ◆ Pompiers
- ◆ Les autres services publics : CCAS, services techniques, régie des transports

### Savoir :

- ◆ les collectivités locales / le service public/ les règles de sécurité et de salubrité/ les différents domaines d'intervention/ la citoyenneté/l'environnement/ l'urbanisme/le code de la route...

### Savoir-faire :

- ◆ Relever une infraction et la qualifier
- ◆ Rendre compte de crimes, délits ou contraventions
- ◆ Rechercher, recueillir et transmettre des renseignements
- ◆ Observer, analyser et gérer une situation
- ◆ Communiquer avec le public
- ◆ Rédiger des comptes-rendus et rapports

### Savoir être :

- ◆ Rigoureux/ Sens des responsabilités/ ouverture d'esprit/goût pour la solidarité, l'entraide et le social

### Conditions et modalités d'exercice :

- ◆ Pré requis : Diplôme de niveau V (BEP, CAP,...)

## Conclusion

Filière jeune, la police municipale évolue dans un contexte juridique et statutaire mouvant. Il est cependant possible, au terme de ce bilan, d'indiquer quelques pistes de réflexion qui pourraient contribuer à pérenniser les polices municipales et assurer leur intégration dans les territoires concernés.

- ◆ Encourager les recrutements intercommunaux - très récemment permis par le statut ils sont, pour l'instant, exceptionnels - pourrait contribuer à résorber certaines difficultés de recrutement. Cette piste pourrait être explorée tant dans les communes où les missions ne justifient pas le recours à un temps plein, que dans les secteurs où les besoins en recrutement sont importants (notamment en banlieue parisienne où quelques expériences de ce type ont déjà été menées). Il est évidemment nécessaire que ce redéploiement se fasse en parfaite coordination avec la police nationale et la gendarmerie nationale.

- ◆ Face aux difficultés de recrutement (en particulier celle qui est induite par un *turn-over*) une obligation de servir pour les bénéficiaires de la formation liée au recrutement semble nécessaire. Au bénéfice de la collectivité employeur, celle-ci pourrait être remplacée par le remboursement des frais entraînés par la formation (et, éventuellement, occasionnés par le remplacement de l'agent absent) par le fonctionnaire ou la collectivité d'accueil. La définition de cas dérogatoires et de la durée de cette obligation pourrait être négociée entre les représentants des employeurs et ceux des fonctionnaires. Enfin, une meilleure coordination des calendriers de concours (elle existe déjà pour les CIG franciliens et on la rencontre dans d'autres régions) permettrait, d'une part de réduire la mobilité des candidats et des lauréats, et d'autre part de contribuer à une homogénéisation du niveau de recrutement.

- ◆ L'offre de formation (initiale et continue) pourrait, par ailleurs, être aménagée. Nécessaire, compte tenu de la spécificité du métier de policier municipal, il conviendrait de mieux

la fractionner et la rapprocher du terrain (notamment dans les communes à faible effectif, où elle peut être particulièrement pénalisante) et de contribuer à la mettre en adéquation tant avec les nouvelles missions exercées par certaines polices municipales (vidéosurveillance, médiation sociale...) qu'avec une culture générale territoriale. À cet effet, des plans de formation spécifiques aux policiers municipaux pourraient être définis en concertation. Enfin, les formations croisées auraient bénéfice à se généraliser.

- ◆ Le déroulement de carrière est fluide et régulier. Cependant, ponctuellement, quelques aménagements du statut pourraient être imaginés. Ainsi, la création d'un cadre d'emplois de catégorie A contribuerait à rendre plus cohérente une filière dont l'encadrement est souvent assuré par des agents qui n'en sont pas issus. De même, une simplification des procédures de détachement pourrait améliorer le déroulement de certaines carrières. Une réflexion pourrait également être engagée à propos des procédures de coopération et d'entraide entre communes (dans le cas d'une mise à disposition ponctuelle d'agents).

- ◆ Le développement de la concertation entre employeurs locaux serait souhaitable. En effet, les conditions d'exercice (moyens, missions...), mais aussi de rémunération des policiers municipaux peuvent varier de manière considérable d'une commune à l'autre, y compris à l'intérieur d'un même bassin d'emploi. Outre qu'elle favoriserait le dialogue entre employeurs, l'organisation de ces concertations pourrait permettre d'aplanir les différences entre communes, de coordonner les actions de recrutement ou de formation et, surtout, d'empêcher toute surenchère. Dans certains territoires particulièrement concernés par le *turn-over*, ces concertations pourraient contribuer à assurer l'enracinement des polices municipales qui est un élément clef des politiques de sécurité publique locale.

### Ouvrages utiles :

- Roger Vidal et Guy Senac de Monsebernard : Manuel des gardes et de police locale, LITEC, 1996
- Cécile Hartmann : Le guide du policier municipal, « Dossiers d'experts » de La lettre du cadre territorial, 2002
- Cécile Hartmann : Mémento du policier municipal, éditions du CNFPT, 1994



Contacts : Petite Couronne (0156968093 ; [b.saidi@cig929394.fr](mailto:b.saidi@cig929394.fr)), Grande Couronne (0139496239 ; [acolombani@cigversailles.fr](mailto:acolombani@cigversailles.fr)), Seine-et-Marne (0164141709 ; [concours@cdg77.fr](mailto:concours@cdg77.fr)), Bouches-du-Rhône (0442296585 ; [jymassimelli@cdg13.com](mailto:jymassimelli@cdg13.com))  
Réalisation : Marie Archambault, Anthony Colombani, Karine Gavino, Benoît Saïdi.  
Maquette : Wilfrid Gerber, Evelyne Gourdin-Juin  
Remerciements : les collectivités ayant participé à l'étude, Frédéric Laissy, commissaire de Police de Meudon, les agents de police de Juvisy, les services des centres de gestion, l'Observatoire de l'Emploi Public, l'UNCDG, l'ANDCDG. Juillet 2003