



Concours et examens professionnels

Brochure

Filière sécurité

GARDIEN BRIGADIER

DE POLICE MUNICIPALE

Concours

Mise à jour : juillet 2024

Code général de la fonction publique

Code de la sécurité intérieure

Décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié - Statut particulier

Décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 modifié - Concours

Arrêté du 25 octobre 1994 modifié - Programme Concours

Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 – Equivalences de diplômes

Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 modifié - Organisation des carrières

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

Décret n° 94-733 du 24 août 1994 modifié - Echelonnement indiciaire

Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016 - Echelles de rémunération

Décret n° 94-933 du 25 octobre 1994 modifié - Formation initiale

Centre départemental de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Seine-et-Marne

10, points de vue - CS 40056 - 77564 Lieusaint Cedex

Tél. 01 64 14 17 77 – concours@cdg77.fr

SOMMAIRE

1.	LE GRADE	3
1.1.	Dispositions générales.....	3
1.2.	Définition des fonctions	3
2.	LES CONDITIONS D'ACCÈS	3
2.1.	Conditions générales.....	3
2.2.	Concours externe	4
2.3.	Premier concours interne.....	5
2.4.	Deuxième concours interne	5
2.5.	Dispositions applicables aux candidats handicapés.....	5
3.	LA NATURE DES ÉPREUVES	5
3.1.	Concours externe	6
3.2.	Premier et deuxième concours interne	6
4.	LE PROGRAMME DES ÉPREUVES (arrêté du 25 octobre 1994)	7
4.1.	Épreuve d'admissibilité	7
4.2.	Épreuves d'admission.....	7
5.	l'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'aptitude ET LA DURÉE DE VALIDITÉ	9
5.1.	Inscription.....	9
5.2.	Durée de validité	10
6.	LA RECHERCHE D'EMPLOI.....	10
7.	LA NOMINATION – LA FORMATION – LA TITULARISATION	11
7.1.	Nomination.....	11
7.2.	Formation initiale d'application	11
7.3.	Titularisation	12
8.	LA CARRIÈRE.....	12
8.1.	Formation continue obligatoire	12
8.2.	Avancement d'échelon.....	12
8.3.	Avancement de grade	13
8.4.	Rémunération	14
9.	LES ADRESSES UTILES.....	15

1. LE GRADE

1.1. Dispositions générales

Conformément aux dispositions du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié, les agents de police municipale constituent un cadre d'emplois de police municipale de catégorie C au sens de l'article L. 411-2 du code de la fonction publique.

Ce cadre d'emplois comprend les grades de gardien-brigadier et le grade de brigadier-chef principal.

Les gardiens-brigadiers prennent l'appellation de « brigadier » après 4 années de services effectifs dans le grade.

Le grade de gardien-brigadier relève de l'échelle C2 de rémunération. L'échelonnement indiciaire du grade de brigadier-chef principal est fixé par décret.

1.2. Définition des fonctions

Les membres de ce cadre d'emplois exécutent sous l'autorité du maire, dans les conditions déterminées par les lois n° 99-291 du 15 avril 1999, n° 2001-1062 du 15 novembre 2001, n° 2002-276 du 27 février 2002, n° 2003-239 du 18 mars 2003 et n° 2006-396 du 31 mars 2006, les missions de police administrative et judiciaire 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.

Ils 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.

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.

2. LES CONDITIONS D'ACCÈS

Trois concours d'accès au grade de gardien-brigadier sont organisés :

- un concours externe ;
- un premier concours interne pour des agents occupant des fonctions d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP) ;
- un deuxième concours interne pour des agents publics mentionnés au 3° de l'article L.4145-1 du code de la défense et à l'article L.411-5 du code de la sécurité intérieure.

2.1. Conditions générales

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 de gardien de police, eu égard en particulier aux procédures d'agrément et d'assermentation.

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

2.2. Concours externe

Le concours externe est ouvert pour 50 % au moins du nombre de postes à pourvoir, aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles (anciennement niveau V de la nomenclature du répertoire national des certifications professionnelles) (BEPC, BEP, CAP,...) ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par les dispositions du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

À 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 :

- Être 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 ;
- Être 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 ;
- Être 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'État 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.

2.3. Premier concours interne

Ouvert, pour 30 % au plus du nombre des postes à pourvoir, aux agents publics de la fonction publique territoriale exerçant depuis au moins deux ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours, des fonctions d'agent de surveillance de la voie publique et être en activité le jour de la clôture des inscriptions.

2.4. Deuxième concours interne

Ouvert, pour 20 % au plus du nombre des postes à pourvoir, aux agents publics listés ci-dessous, exerçant depuis au moins deux ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours :

- Volontaires des armées en service au sein de la gendarmerie nationale (3^e alinéa de l'article L. 4145-1 du code de la défense),
- Policiers adjoints contractuels de l'État (article L. 411-5 du code de la sécurité intérieure)

2.5. 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.

3. LA NATURE DES ÉPREUVES

Le concours d'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale comporte des épreuves d'admissibilité et d'admission.

3.1. Concours externe

3.1.1. Épreuves d'admissibilité

- a) La rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public (durée : 1 heure 30 - coef. 3)
- b) La réponse, à partir d'un texte remis aux candidats, à des questions sur la compréhension de ce texte et l'explication d'une ou plusieurs expressions figurant dans ce texte (durée : 1 heure - coef. 2)

Les candidats déclarés admissibles passent, dans les conditions garantissant leur anonymat, des tests psychotechniques non éliminatoires, élaborés et interprétés par des psychologues possédant les qualifications requises, destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Les membres du jury disposent lors de la première épreuve d'admission, pour aide à la décision, des résultats des tests passés par chaque candidat admissible.

3.1.2. Épreuves d'admission

- a) Un entretien avec le jury permettant à ce dernier d'apprécier la personnalité du candidat et sa motivation pour occuper un emploi d'agent de police municipale, ainsi que ses connaissances sur le fonctionnement général des institutions publiques (durée : 20 minutes - coef. 3).
- b) Des épreuves physiques (coef. : 1) :
- 1° Une épreuve de course à pied de 100 mètres ;
 - 2° 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 ou natation.

3.2. Premier et deuxième concours interne

3.2.1. Épreuve d'admissibilité

- a) Rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public (durée : 2 h – coef. 3).

Les candidats admissibles passent dans des conditions garantissant leur anonymat, des tests psychotechniques non éliminatoires, élaborés et interprétés par des psychologues possédant les qualifications requises destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique. Les membres du jury disposent lors de la première épreuve d'admission, pour aide à la décision, des résultats de ces tests passés par le candidat admissible.

3.2.2. Épreuves d'admission

- a) Entretien avec le jury, à partir du dossier fourni par le candidat, permettant d'apprécier le parcours du candidat, sa motivation et sa capacité à exercer ses fonctions d'agent de police municipale, ainsi que ses connaissances relatives à la déontologie de la fonction et à la répartition des rôles en matière de sécurité publique. Seul l'entretien donne lieu à notation. Le dossier n'est pas noté (durée : 20 min dont un exposé liminaire d'au plus 5 minutes – coef. 2).
- b) Des épreuves physiques (coef. : 1) :
- 1° Une épreuve de course à pied de 100 mètres ;
 - 2° 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 ou natation.

Les candidates enceintes (concours externe et internes) peuvent être dispensées, à la leur demande, des épreuves physiques. 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.

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

4. LE PROGRAMME DES ÉPREUVES (arrêté du 25 octobre 1994)

4.1. Épreuve d'admissibilité

Concours externe

L'épreuve de rédaction d'un rapport relatif à un évènement ou à un incident a pour objet de vérifier la capacité du candidat à rédiger un rapport circonstancié à partir dudit évènement.

Premier et deuxième concours interne

L'épreuve de rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un évènement survenu dans un lieu public a pour objet de vérifier la capacité du candidat à rédiger un rapport circonstancié à partir dudit évènement.

4.2. Épreuves d'admission

Concours externe

L'entretien avec le jury a pour objet de vérifier la maîtrise par le candidat des notions sommaires sur l'organisation de l'État et des collectivités locales (désignation et compétences des organes délibérants et exécutifs, organisation générale des services) et la motivation du candidat.

Premier et deuxième concours interne

L'entretien avec le jury a pour objet de vérifier les acquis de l'expérience professionnelle du candidat, de vérifier la maîtrise par le candidat des notions sommaires sur la déontologie de la fonction ainsi que sur la répartition des rôles en matière de sécurité publique. Il doit aussi permettre au jury d'apprécier sa personnalité, sa motivation et son aptitude à exercer les fonctions dévolues aux agents de police municipale.

Épreuves sportives

Modalités des épreuves

1. Épreuve de course à pied : 100 m.
2. Autres épreuves physiques :
 - soit saut en hauteur ;
 - soit saut en longueur ;
 - soit lancer de poids (6 kg pour les hommes ; 4 kg pour les femmes) ;
 - soit natation (50 m nage libre, départ plongé).

Barèmes de notation

Les conditions de déroulement des exercices physiques sont définies par les règlements en vigueur dans les fédérations françaises d'athlétisme et de natation.

La notation des épreuves est assurée par un groupe de correcteurs nommés à titre d'experts sous l'autorité du président du jury.

Si, par la suite des conditions atmosphériques, les installations sportives sont impraticables, certains des exercices ci-dessus indiqués peuvent être reportés à une date ultérieure par décision du président.

La somme des points de notation obtenus dans les deux exercices est majorée d'un demi-point par année d'âge au-dessus de vingt-huit ans chez les femmes et de trente ans chez les hommes, dans la limite de 10 points, l'âge des candidat (e) s étant apprécié à la date de l'ouverture du concours. Cette somme est divisée par deux pour obtenir la note finale du candidat et ne peut toutefois excéder 20 sur 20.

Les barèmes de notation des épreuves, distincts pour les hommes et les femmes, figurent ci-dessous :

Hommes

Note	100 m	Saut en hauteur (cm)	Saut en longueur (m)	Lancer de poids (m)	Natation
20	11"7	168	6,00	11,50	0'33"
19	11"8	165	5,90	11,00	0'35"
18	11"9	162	5,80	10,50	0'37"
17	12"1	159	5,60	10,00	0'39"
16	12"2	155	5,40	9,55	0'41"
15	12"4	151	5,20	9,10	0'43"
14	12"6	147	5,00	8,65	0'45"
13	12"7	143	4,80	8,20	0'47"5
12	12"9	138	4,60	7,75	0'50"
11	13"1	133	4,40	7,30	0'53"
10	13"3	128	4,20	6,90	0'56"
9	13"4	123	4,00	6,50	1'00"
8	13"6	118	3,80	6,15	1'05"
7	13"8	113	3,60	5,80	1'10"
6	14"	108	3,40	5,45	1'15"
5	14"2	103	3,20	5,15	1'20"
4	14"4	98	3,00	4,85	1'30"
3	14"6	93	2,80	4,55	1'50"
2	14"8	88	2,60	4,25	50 m (*)
1	15"	83	2,40	4,00	25 m (*)

(*) sans limite de temps

Femmes

Note	100 m	Saut en hauteur (cm)	Saut en longueur (m)	Lancer de poids (m)	Natation
20	13''3	135	4,20	8	38''
19	13''5	133	4,10	7,75	40''
18	13''7	131	4,00	7,50	42''
17	13''8	129	3,90	7,25	45''
16	14''	127	3,80	7,00	48''
15	14''2	125	3,70	6,75	51''
14	14''4	122	3,60	6,50	54''
13	14''6	119	3,50	6,25	58''
12	14''8	116	3,40	6,00	1'02''
11	15''	113	3,30	5,75	1'06''
10	15''2	110	3,15	5,50	1'10''
9	15''4	107	3,00	5,25	1'15''
8	15''6	103	2,85	5,00	1'20''
7	15''8	99	2,70	4,75	1'26''
6	16''	95	2,55	4,50	1'32''
5	16''3	91	2,40	4,25	1'38''
4	16''6	87	2,20	4,00	1'44''
3	16''8	83	2,00	3,75	1'50''
2	17''	79	1,80	3,50	50 m (*)
1	17''3	75	1,60	3,25	25 m (*)
(*) sans limite de temps					

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

5.1. 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.

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.

5.2. 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 L332-6 du code général de la fonction publique, 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.

6. LA RECHERCHE D'EMPLOI

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

Cependant, le Centre départemental 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 www.emploi-territorial.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 vitæ et leurs souhaits professionnels et géographiques, en s'inscrivant directement en ligne sur le site.

En outre, le Centre de gestion assure, conformément au décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, un suivi complet des lauréats. Pour se faire les lauréats seront conviés à une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi.

Remarque : Les listes d'aptitude ont une validité nationale. Toutefois les concours organisés par le Centre départemental 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.

En cas de recrutement par une collectivité ou un établissement ne relevant pas du département, ou des départements du ressort géographique du Centre de gestion organisateur, celle-ci ou celui-ci devra s'acquitter du « coût lauréat » lequel correspond à une participation aux frais d'organisation du concours.

Le coût lauréat n'est toutefois pas dû par les collectivités ayant passé convention avec le Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, soit par l'intermédiaire de leur propre Centre de gestion, soit directement.

7. LA NOMINATION – LA FORMATION – LA TITULARISATION

7.1. Nomination

Les candidats inscrits sur une liste d'aptitude et recrutés par une commune ou un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, sont nommés stagiaires par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination pour une durée d'un an.

7.2. Formation initiale d'application

Le stage commence par une période obligatoire de formation de six mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et dont le contenu est fixé par décret.

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 est organisée dans les domaines suivants :

1° Fonctionnement des institutions et environnement professionnel de l'agent de police municipale :

Institutions : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Principes régissant les fonctions de l'agent de police municipale.

Cadre juridique de l'exercice des compétences de l'agent de police municipale, notamment les notions de base du droit pénal et de la procédure pénale.

Organisation du service local de police municipale, notamment ses caractéristiques et sa situation par rapport aux autres services d'intérêt public en matière de police.

Statut de l'agent de police municipale.

2° Techniques et moyens à mettre en œuvre :

Maîtrise des modes de communication écrite et orale.

Détermination des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'exercice du pouvoir de police du maire.

Utilisation de l'informatique.

Relations avec le public.

Techniques de comportement dans les lieux publics et sur la voie publique.

Initiation aux techniques et aux moyens permettant d'assurer la défense de l'agent de police municipale ou des tiers contre les agressions.

3° Développement des aptitudes physiques :

Activités sportives.

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.

Les agents nommés au sein du cadre d'emplois de la police municipale et astreints à une formation d'intégration et de la professionnalisation pourront être dispensés de tout ou partie de cette formation à raison de la reconnaissance de leurs compétences professionnelles antérieures.

Dès qu'une autorité territoriale a procédé au recrutement d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude permettant l'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale, elle est tenue de le faire connaître

au Centre national de la fonction publique territoriale, de manière que soit organisée la formation initiale de l'intéressé.

À l'issue de la période de formation, le président du Centre national de la fonction publique territoriale 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 CNPT, comporte notamment une appréciation écrite sur les compétences acquises par le stagiaire et sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation.

7.3. 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'un rapport établi par le président du Centre national de la fonction publique territoriale sur le déroulement de la période de formation. 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 d'un an.

8. LA CARRIÈRE

8.1. Formation continue obligatoire

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

Cette formation a pour objet de permettre aux agents 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 initiale d'application.

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

À 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.

8.2. Avancement d'échelon

Le grade de gardien-brigadier comprend 12 échelons.

Le grade de brigadier-chef principal comprend 10 échelons.

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

GRADES ET ÉCHELONS	DURÉES
<p style="text-align: center;">Brigadier-chef principal</p> <p>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;">-</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">4 ans</p> <p style="text-align: center;">3 ans</p> <p style="text-align: center;">2 ans 6 mois</p> <p style="text-align: center;">2 ans</p> <p style="text-align: center;">2 ans</p> <p style="text-align: center;">2 ans</p> <p style="text-align: center;">2 ans</p> <p style="text-align: center;">2 ans</p>
<p style="text-align: center;">Gardien-brigadier</p> <p>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;">-</p> <p style="text-align: center;">4 ans</p> <p style="text-align: center;">3 ans</p> <p style="text-align: center;">3 ans</p> <p style="text-align: center;">2 ans</p> <p style="text-align: center;">2 ans</p> <p style="text-align: center;">1 an</p> <p style="text-align: center;">1 an</p> <p style="text-align: center;">1 an</p> <p style="text-align: center;">1 an</p> <p style="text-align: center;">1 an</p> <p style="text-align: center;">1 an</p> <p style="text-align: center;">1 an</p>

8.3. Avancement de grade

Peuvent être nommés dans le grade de brigadier-chef principal au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, en application du 1° de l'article L. 522-24 du code général de la fonction publique, les gardiens-brigadiers de police municipale ayant atteint le 6^e échelon et comptant au moins quatre ans de services effectifs dans le grade de gardien-brigadier de police municipale, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

L'inscription au tableau d'avancement pour le grade de brigadier-chef principal des fonctionnaires remplissant les conditions ci-dessus ne peut intervenir qu'au vu d'une attestation établie, par le CNFPT et certifiant que l'intéressé a suivi la formation prévue à l'article L.511-6 du code de la sécurité intérieure.

8.4. 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'État et subit les mêmes majorations.

Au 1^{er} janvier 2024, le salaire brut mensuel du grade de gardien-brigadier s'élève :

- au 1^{er} échelon (IB 368 - IM 367) à 1 806,66 €.
- au 12^e échelon (IB 486 - IM 425) à 2 092,18 €.

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 agents de police municipale est fixé ainsi qu'il suit :

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS
Brigadier-chef principal	
10 ^e échelon	597
9 ^e échelon	566
8 ^e échelon	526
7 ^e échelon	501
6 ^e échelon	487
5 ^e échelon	469
4 ^e échelon	445
3 ^e échelon	425
2 ^e échelon	407
1 ^{er} échelon	390
Gardien-brigadier	
12 ^e échelon	486
11 ^e échelon	473
10 ^e échelon	461
9 ^e échelon	446
8 ^e échelon	430
7 ^e échelon	416
6 ^e échelon	404
5 ^e échelon	396
4 ^e échelon	387
3 ^e échelon	376
2 ^e échelon	371
1 ^{er} échelon	368

9. LES ADRESSES UTILES

ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS - RÉGION PARISIENNE

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

CENTRE DÉPARTEMENTAL 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 Lucienne 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.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.cnfpt.fr