

Ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire

**PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A LA PROFESSIONNALISATION
DES POLICES MUNICIPALES**

Etabli entre

les organisations syndicales ci-dessous signataires

et le ministre chargé des collectivités territoriales
au nom du Gouvernement

Conformément aux engagements du ministre chargé de l'intérieur, la négociation relative à l'évolution de la filière « police municipale » s'est ouverte le 14 juin 2004 avec les organisations syndicales de la fonction publique territoriale représentant les policiers municipaux.

L'emploi public territorial est engagé dans un important mouvement d'adaptation aux besoins de la population afin d'améliorer la qualité et l'efficacité du service rendu aux usagers.

A cet égard, la demande de sécurité publique locale est forte et les polices municipales sont confrontées à une mutation profonde liée à l'évolution rapide de leurs missions et de leurs effectifs. Dans ce contexte, un besoin de reconnaissance accrue du métier, des qualifications et des responsabilités professionnelles des policiers municipaux s'est progressivement affirmé.

Les éléments de contexte :

‡ En 2004, l'effectif des policiers municipaux agréés est estimé à 16 673 agents, dont plus de 95% relèvent de la catégorie C. Plus de la moitié des effectifs exerce ses fonctions dans les communes de 20 000 habitants et plus.

‡ Les policiers municipaux représentent 5,5% des forces de sécurité conjointes de l'Etat et de la territoriale.

‡ Parallèlement, les effectifs des policiers municipaux s'accroissent. Depuis 1999, une croissance de l'ordre de 27% est observée.

‡ 72% des agents de police municipale sont armés.

‡ 56% des communes dotées d'un service de police municipale ont un élu délégué à la sécurité

‡ Plus de la moitié des communes est d'ores et déjà signataire d'une convention avec le représentant de l'Etat afin d'acter la coordination des interventions de la police municipale avec celles de la police nationale et de la gendarmerie nationale.

La mise en œuvre du pouvoir de police et les prérogatives qui lui sont assorties relèvent traditionnellement des fonctions régaliennes de l'Etat. Le législateur a néanmoins souhaité, dans le contexte de la décentralisation, confier aux communes certaines missions de sécurité publique.

Constituée en 1994, la filière police municipale s'est donc progressivement structurée en deux cadres d'emplois comprenant :

‡ les agents de police municipale relevant de la catégorie C, répartis en cinq grades (gardien, gardien principal, brigadier / brigadier-chef, brigadier-chef principal, chef de police),

‡ les chefs de service de police municipale, relevant de la catégorie B et répartis en trois grades (chef de service de classe normale, de classe supérieure et de classe exceptionnelle).

Ce dernier cadre d'emplois a été créé en 2000 afin de reconnaître un niveau d'encadrement en catégorie B à la suite de l'adoption de la loi du 15 avril 1999 relative aux polices municipales qui a réaménagé l'organisation et les compétences de ces polices.

Les missions des policiers municipaux ont depuis été fortement renforcées par les lois du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure.

Ainsi, l'accroissement du rôle et des effectifs des polices municipales ont amené celles-ci au rang de 3^{ème} maillon de la chaîne de la sécurité publique. Cela a conduit les pouvoirs publics à réviser l'ensemble de la construction statutaire et indemnitaire de cette filière de la fonction publique territoriale afin de garantir une professionnalisation et une cohérence accrues des cadres d'emplois et de rendre attractives, pour les jeunes, les missions qui sont exercées.

Les propositions retenues répondent à cinq objectifs :

1 – Assurer une meilleure reconnaissance de la spécificité et des contraintes du métier et des qualifications ;

2 – Reconnaître et favoriser la fonction d’encadrement des services de police municipale

3 – Favoriser la promotion des policiers municipaux et améliorer les perspectives d’évolution de carrière ;

4 – Simplifier la carrière en réduisant le nombre des grades des agents de police municipale.

5 – Améliorer la formation des agents au regard de l’évolution des missions.

Le présent document acte dans son annexe I l’ensemble des mesures statutaires, indemnitaires et de formation issues des négociations entre les organisations syndicales et le ministère de l’intérieur et de l’aménagement du territoire.

Les modalités de mise en œuvre des présentes dispositions reposent sur l’élaboration de textes réglementaires dont le calendrier figure en annexe II.

Afin d’assurer le suivi de la mise en œuvre du présent protocole, les signataires s’engagent à une première rencontre au cours du premier trimestre 2006.

D’autres points d’étape réguliers seront organisés afin d’évaluer les conditions de mise en œuvre des différentes mesures actées par le présent document. **Un premier bilan sera effectué à la date du 1^{er} anniversaire de la signature du protocole. Il examinera les éventuelles inflexions à prendre au sein de la filière territoriale de la sécurité afin de préserver notamment les spécificités des missions en zone rurale.**

Les signataires

ANNEXE I

I - Mesures statutaires

}{ Situation des agents de police municipale (catégorie C)

Le cadre d'emplois de catégorie C de la filière police municipale comprend au 31 décembre 2001, 12.944 agents répartis sur cinq grades : gardien, gardien principal, brigadier-brigadier chef, brigadier chef principal et chef de police. Les trois premiers grades relèvent actuellement des échelles 3, 4 et 5 de rémunération. Les deux grades supérieurs bénéficient respectivement d'une grille indiciaire spécifique. Actuellement, le nombre des chefs de police en fonction dans la même collectivité ne peut être supérieur à 20% de l'effectif du cadre d'emplois des agents de police municipale.

A l'issue de la constitution en 2000 d'un cadre d'emplois de chefs de service de police municipale en catégorie B, aucune conséquence n'a été tirée quant à l'organisation des carrières des agents de police municipale de catégorie C. En effet, les cinq grades actuels ne répondent plus précisément à la réalité des missions confiées à chacun des cinq niveaux d'emplois. En outre, l'obligation de suivre une formation de six mois lors de l'accès à ce cadre d'emplois de catégorie C nécessite d'être mieux reconnue.

Une nouvelle structuration de la catégorie C est donc nécessaire. Elle s'inscrit dans une logique de professionnalisation accrue caractérisée par la mise en place d'une filière complète de police municipale réunissant les 3 niveaux d'emplois des catégories A, B et C.

Il est proposé en conséquence de :

⇒ - Réduire de cinq à trois le nombre des grades du cadre d'emplois des agents de police municipale

Un nouveau cadre d'emplois sera désormais constitué des 3 grades respectifs de gardien, brigadier et brigadier chef principal relevant respectivement des échelles 4 et 5 de la catégorie C, puis d'une grille spécifique s'agissant du dernier grade (IB 351 – 499 en 8 échelons).

Le premier grade sera constitué par reclassement des actuels gardiens et gardiens principaux. Ces agents seront reclassés dans le nouveau grade à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui atteint dans le grade d'origine. Des règles spécifiques de reprise d'ancienneté permettront d'éviter toute inversion de carrière entre gardiens et gardiens principaux.

Le deuxième grade accueillera les agents du grade actuel de brigadier/brigadier chef qui seront reclassés à l'échelon qu'ils ont atteint dans leur grade d'origine. Ce grade sera accessible aux gardiens justifiant de 4 ans de services effectifs.

Le troisième et dernier grade sera constitué des agents de l'actuel grade de brigadier chef principal. Pourront accéder à ce grade les brigadiers dans les conditions actuellement en vigueur, c'est-à-dire par inscription à un tableau d'avancement après deux ans de services effectifs. Le reclassement dans ce grade sera réalisé à indice égal ou immédiatement supérieur.

Les agents de ces trois grades bénéficieront de la catégorie active conformément à leur situation actuelle.

⚡ - Revaloriser la rémunération servie à l'entrée dans le cadre d'emplois.

Le premier grade, dénommé gardien, bénéficiera de l'échelle 4 de rémunération, au lieu de l'échelle 3.

Cette mesure est justifiée par l'obligation faite à ces fonctionnaires de catégorie C de suivre une formation de 6 mois débouchant sur un agrément du procureur de la République et du Préfet qui, lui seul, autorise l'exercice professionnel.

⊂ - Permettre l'accès de tous les agents de police municipale à l'indice brut terminal du cadre d'emplois (IB 499).

Actuellement seul 20% de l'effectif du cadre d'emplois peut accéder au grade terminal de chef de police. Ce grade sera placé en extinction au profit d'un nouveau grade de brigadier-

chef principal dont la carrière se déroulera sur 8 échelons jusqu'à l'IB 499, au lieu de six actuellement. La création de ces deux échelons supplémentaires n'a toutefois pas pour effet d'allonger la durée de carrière des agents de police municipale.

Désormais, l'ensemble des agents aura vocation à accéder à ce niveau, le quota limitatif de 20% étant supprimé.

⊆ - Ouvrir aux chefs de police un accès privilégié à la catégorie B dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Conformément à la logique d'une professionnalisation accrue visant à doter les services de police municipale de moyens d'encadrement suffisant, une voie exceptionnelle de promotion interne des chefs de police municipale en catégorie B sera aménagée.

Pendant une période de quatre ans ces agents pourront accéder au cadre d'emplois de catégorie B, après réussite à un examen professionnel dont les modalités seront fixées par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales. Deux sessions par an seront organisées.

Cette voie nouvelle de promotion interne réservée aux seuls chefs de police, sera mise en place en sus des quotas actuels de promotion interne dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale. Un bilan régulier de ces opérations sera conduit au fur et à mesure de leur déroulement.

Des dispositions transitoires permettront aux chefs de police d'ores et déjà inscrits sur une liste d'aptitude à la promotion interne de droit commun dans le cadre d'emploi des chefs de service de police municipale, d'être dispensés de présenter un nouvel examen professionnel pour bénéficier de la mesure exceptionnelle précitée.

€ - Améliorer la promotion interne des agents de police municipale.

Les conditions actuellement requises nécessitent de compter dix ans de services effectifs accomplis dans le cadre d'emplois des agents de police municipale. En outre, le flux de promotion interne est limité à un recrutement pour quatre nominations prononcées dans la collectivité.

Afin d'inciter à un déroulement de carrière plus rapide et complet, l'exigence de service est ramenée à huit ans, soit deux ans de moins qu'actuellement. La proportion de recrutements par cette voie est en outre majorée et portée à un recrutement pour trois nominations prononcées dans la collectivité.

En outre, conformément à l'article 13 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, inséré dans ce texte par la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, le nouveau cadre d'emplois sera ouvert au détachement de fonctionnaires de catégorie C.

La carrière des agents de police municipale sera désormais la suivante :

Situation actuelle			Situation future		
grade	IB*	Effectif 31/12/02	grade	IB*	Effectif 31/12/02
Gardien	E3 10 éch IB 274-364	1794			
Gardien principal	E4 10 éch IB 277-382	4162	Gardien	E4 10 éch IB 277-382	5 956
Brigadier	E5 10 éch IB 281-427	3483	Brigadier	E5 10 éch IB 281-427	3 483
Brigadier chef	10 éch IB 281-427				
Brigadier chef principal	6 éch IB 351-459 Durée de carrière minimale 12 ans 9 mois, maximale 15 ans 3 mois	2609	Brigadier chef principal	8 éch IB 351-499 Durée de carrière : minimale 14 ans 6 mois, maximale 16ans 11 mois	2 609
Chef de police	6 éch IB 358-499 Durée de carrière minimale 13 ans 9 mois, maximale 16 ans 3 mois	896			

<p>↓</p> <p>Accès à la catégorie B : chef de service de police municipale examen professionnel exceptionnel pendant 4 ans sans quota limitatif</p>	<p>↓</p> <p>Accès à la catégorie B chef de service de police municipale examen professionnel : APM avec 8 ans de services effectifs quota : 1 pour 3</p>
--	--

- Indices tenant compte de la restructuration des échelles de rémunération en lien avec la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2005.

GRILLE INDICIAIRE DES GRADES DU CADRE D'EMPLOIS
DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE

Gardien de police municipale (Echelle 4)

Echelons	Indice brut	Durée minimum	Durée maximum
1	277	1a	1a
2	287	1a6m	2a
3	297	1a6m	2a
4	307	2a	3a
5	320	2a	3a
6	333	2a	3a
7	345	3a	4a
8	360	3a	4a
9	374	3a	4a
10	382	--	--

Brigadier de police municipale (Echelle 5)

Echelons	Indice brut	Durée minimum	Durée maximum
1	281	1a	1a
2	297	1a6m	2a
3	307	1a6m	2a
4	321	2a	3a
5	334	2a	3a
6	347	2a	3a
7	363	3a	4a
8	379	3a	4a
9	396	3a	4a
10	427	--	--

Brigadier-chef principal de police municipale

Echelons	Indice brut	Durée minimum	Durée maximum
1	351	2a6m	3a
2	375	2a6m	3a
3	395	2a	2a3m
4	424	2a	2a3m
5	452	2a	2a3m
6	465	1a9m	2a1m
7	479	1a9m	2a1m
8	499	--	--

Chef de police municipale (grade placé en extinction)

Echelons	Indice brut	Durée minimum	Durée maximum
1	358	1a9m	2a3m
2	377	2a3m	2a9m
3	395	2a9m	3a3m
4	430	3a3m	3a9m
5	453	3a9m	4a3m
6	499	--	--

B) } *Situation des chefs de service de police municipale (catégorie*

Afin d'améliorer la cohérence entre les missions des différents cadres d'emplois de police municipale et prendre en compte l'impact de la création du cadre d'emplois de directeur de police municipale, les missions des chefs de service de police municipale seront aménagées. Ainsi, lorsqu'ils exercent dans une collectivité qui a créé l'emploi, ils sont adjoints du directeur de police municipale.

Les perspectives de carrière des chefs de service municipale seront en outre amplifiées du fait de la création d'un débouché de carrière en catégorie A, en qualité de directeur de police municipale.

Ils pourront en effet accéder à ce nouveau cadre d'emplois, soit après réussite à un concours interne ouvert aux candidats justifiant de quatre années de services publics effectifs, soit dans le cadre de la promotion interne. Les candidats devront alors satisfaire à un examen professionnel et justifier de dix ans de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont cinq en qualité de chef de service de police municipale.

En outre, au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois des directeurs de police municipale, **les chefs de service de police municipale de classe supérieure et de classe exceptionnelle qui comptent au moins quatre années de services effectifs dans leur cadre d'emplois pourront être intégrés dans ce cadre d'emplois après réussite à un examen professionnel.**

Afin de favoriser le déroulement de carrière au sein du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, le « pyramidage » du deuxième grade du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, aujourd'hui fixé à 25% de l'effectif des deux premiers grades du cadre d'emplois, sera porté à 30%.

Le cadre d'emplois sera également accessible au détachement des fonctionnaires de catégorie B, sous réserve qu'ils soient dûment habilités à l'exercice des fonctions de police municipale, dans des conditions d'indice et de grade précisées par le statut particulier du cadre d'emplois.

Création d'un cadre d'emploi de directeur de police municipale (catégorie A)

En raison de l'accroissement des missions et des effectifs de policiers municipaux, le besoin d'un encadrement de haut niveau se fait particulièrement ressentir. Des recrutements d'agents contractuels sont intervenus en réponse à ce besoin, or le juge administratif a estimé que de tels recrutements n'étaient pas fondés en droit.

Il est en conséquence proposé de créer un cadre d'emplois de catégorie A dénommé « Directeur de police municipale » dans les collectivités comptant un effectif supérieur ou égal à 40 agents de police municipale.

Le directeur de police municipale assurera la direction opérationnelle et fonctionnelle du service de police municipale ainsi que l'encadrement et la coordination de l'activité des agents du service. Il participera à la conception et à la mise en œuvre des stratégies d'intervention de la police municipale sur son ressort territorial.

Il pourra en outre se voir confier toutes missions de police administrative ou judiciaire attribuées par la loi aux policiers municipaux.

Les directeurs de police municipale devront suivre une formation de 9 mois au cours de leur période de stage. La durée de cette formation pourra être ramenée à 6 mois dans certains cas afin de tenir compte de l'expérience acquise par des agents issus du cadre d'emplois des agents de police municipale ou de celui des chefs de service de police municipale.

La structure du cadre d'emplois sera la suivante : un grade unique comportant 11 échelons. La durée de la carrière sera de 26 ans 3 mois à minima et 27 ans 9 mois à maxima.

Le bornage indiciaire sera compris entre les indices bruts 379 et 740.

Ce cadre d'emplois sera accessible par concours externe à hauteur de 60 % des postes, ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau II et par concours interne, pour 40% des postes. Pourront se présenter au concours interne les fonctionnaires et agents publics justifiant de quatre ans au moins de services publics effectifs.

Des modalités de promotion interne sont également prévues (cf. situation des chefs de service de police municipale).

Le cadre d'emplois sera en outre accessible par voie de détachement aux fonctionnaires de catégorie A sous réserve qu'ils soient dûment habilités à l'exercice des fonctions de police municipale et que l'indice brut terminal du grade le plus élevé de leur corps ou cadre d'emplois d'origine soit au moins égal à 740.

Au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois, pourront être intégrés dans ce cadre d'emplois :

- Les chefs de service de classe supérieure et de classe exceptionnelle justifiant de quatre années de services effectifs en qualité de chef de service de police municipale, en fonction dans les collectivités dont l'effectif total est supérieur à 40 agents ;
- Les agents non titulaires exerçant les fonctions de directeur de police municipale depuis au moins un an . Ils devront être titulaires de l'un des diplômes ou titres requis pour le concours externe ;
- Les agents titulaires d'un emploi spécifique de directeur de police municipale créé sur la base de l'article L 412-2 du code des communes et dont l'indice brut de début de carrière est au moins égal à 379.

L'ensemble de ces agents devra préalablement satisfaire à un examen professionnel organisé dans un délai maximum de deux ans suivant la publication du statut particulier. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixera les modalités de cet examen.

GRILLE INDICIAIRE DU GRADE
DE DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE

Directeur de police municipale

Echelons	Indice brut	Durée minimum	Durée maximum
1	379	1 ans	1 ans
2	417	1 an 11 mois	2 ans 1 mois
3	453	1 an 11 mois	2 ans 1 mois
4	491	2 ans 11 mois	3 ans 1 mois
5	524	2 ans 11 mois	3 ans 1 mois
6	562	2 ans 11 mois	3 ans 1 mois
7	592	2 ans 11 mois	3 ans 1 mois
8	630	2 ans 11 mois	3 ans 1 mois
9	665	2 ans 11 mois	3 ans 1 mois
10	703	3 ans 11 mois	4 ans 1 mois
11	740	--	--

II – Mesures relatives à l'évolution du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire des agents des catégories C et B de la filière sécurité - police municipale, en raison de l'absence de corps exerçant des missions équivalentes dans la fonction publique de l'Etat, a été établi en application de l'article 68 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire. Il est dérogatoire au principe de parité avec l'Etat.

Il est institué par les décrets n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres, n° 2000-45 du 20 janvier 2000 pour les chefs de service de police municipale et n° 2003-1012 du 17 octobre 2003 modifiant le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Ce régime indemnitaire comporte exclusivement l'indemnité spéciale de fonctions, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et l'indemnité d'administration et de technicité.

Afin de tenir compte de l'évolution des missions confiées aux fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de police municipale et également de la création d'une catégorie A, le régime indemnitaire sera modifié tant en ce qui concerne l'indemnité spéciale de fonctions pouvant être accordée aux catégories B et C que s'agissant de la création d'un régime indemnitaire pour les agents de catégorie A.

Modification du montant de l'indemnité spéciale de fonctions.

Les décrets du 31 mai 1997 et du 20 janvier 2000 précités prévoient actuellement le versement d'une indemnité spéciale de fonctions proportionnelle au traitement à raison de :

- 26 % pour les chefs de service de police municipale au-delà de l'indice brut 380 ;
- 20 % pour les chefs de service de police municipale jusqu'à l'indice brut 380 ;
- 18 % pour les agents de la police municipale ;
- 14% pour les gardes champêtres.

Il est proposé une augmentation du taux de 2 points pour les chefs de service de police municipale jusqu'à l'indice brut 380, pour les agents de la police municipale et pour les agents du cadre d'emplois des gardes champêtres. Par ailleurs, les chefs de service de police municipale au-delà de l'indice brut 380 se verraient octroyer 3 points supplémentaires sans, toutefois, pouvoir bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et d'indemnité d'administration et de technicité.

Création d'un régime indemnitaire pour les agents du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Le régime indemnitaire envisageable pour le cadre d'emplois de directeur de police municipale repose sur le principe d'exception, déjà utilisé pour les autres cadres d'emplois de la filière sécurité - police municipale, et pourrait comporter une seule indemnité, spécifique à ce cadre d'emplois.

Cette indemnité, appelée indemnité spéciale de fonctions des directeurs de police municipale (I.S.F.D.P.M.), serait composée d'une part fixe pouvant aller jusqu'à 7 500 € à laquelle s'ajoute une part variable égale à 25 % du traitement brut. Ce dispositif permet d'accorder un régime indemnitaire aux intéressés supérieur à celui que perçoivent les agents de la catégorie B au dernier échelon et dans la limite de celui versé aux ingénieurs territoriaux au 1er échelon.

Indemnités dues aux régisseurs de police municipale

Les préfetures, qui ont effectué le recensement des régies, procéderont au versement du remboursement des indemnités sur la base d'une enveloppe qui a été déléguée courant août dans la presque totalité des départements.

III – Mesures relatives à la formation des policiers municipaux

– En ce qui concerne tant la formation initiale que la formation continue des agents de police municipale, une optimisation du référentiel de formation, destiné à permettre la mise à jour rapide de leurs contenus par les formateurs eux-mêmes devrait aboutir à une meilleure intégration des évolutions liées au métier de policier municipal et garantir par ailleurs une mise à niveau mieux appropriée de la condition physique et des connaissances administratives de ces agents.

Une concertation approfondie est actuellement en cours entre les administrations concernées et le CNFPT afin de définir le principe et les modalités d'organisation de la formation qui sera obligatoirement dispensée préalablement à leur autorisation de port d'armes à l'ensemble des policiers municipaux affectés dans les collectivités disposant d'une police municipale.

Par ailleurs un dispositif rénové de formation au tir des policiers municipaux sur la base de conventions avec la police et la gendarmerie entrera en vigueur dès 2006.

Si, par principe, la formation initiale d'application des agents de police municipale est obligatoire lors de leur entrée dans le cadre d'emplois, il convient de rechercher les modalités d'une meilleure articulation dans le temps entre l'organisation des cours et la mise en place effective de cette formation, afin que ne soient pénalisés ni les agents, qui ne peuvent préalablement exercer leurs fonctions, ni les collectivités locales, qui les rémunèrent dès leur nomination sans pouvoir les utiliser d'une manière opérationnelle.

Enfin, les conditions d'inscription au tableau d'avancement de grades (notamment l'obligation d'avoir suivi la formation continue), prévues à l'article 12-1 du décret n°94-732 du 24 août 1994, feront l'objet d'une clarification afin de lever les difficultés d'interprétation qui ont pu surgir dans le passé.

