

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 délégué aux 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 96% environ 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 troisième trimestre 2006.

Par ailleurs, il a été convenu que des thèmes non inscrits dans le présent protocole seront abordés avec les organisations signataires au plus tard à compter de la fin du premier semestre 2006. Il s’agit de :

- l’adaptation du régime indemnitaire (NBI) à l’évolution des missions des policiers municipaux ;

- *l'évolution des missions des gardes champêtres et leur accompagnement ;*
- *l'examen de l'évolution des missions des chefs de service dans une filière en mutation ;*
- *l'étude de la situation des agents de surveillance de la voie publique (ASVP).*

Un premier bilan d'étape de ces discussions sera effectué dans les six mois après leur ouverture suivi d'éventuelles propositions formulées au plus tard un an après la signature du présent protocole.

Enfin, à compter de cette échéance, les parties signataires s'engagent à évoquer les questions relatives à l'amélioration des conditions de travail, à l'attractivité des fonctions de policier municipal ainsi que les thèmes non abordés dans le présent protocole.

Ont signé le présent protocole d'accord
Avec le ministre délégué aux collectivités territoriales
Brice HORTEFEUX

Didier ROSEZ
Secrétaire Général de la branche
"Services Publics" de Force Ouvrière

Sylvian LESCURE
Secrétaire de la Fédération
des Polices Municipales
de Force Ouvrière

Antoine BREINING
Président de la Fédération Autonome
de la Fonction Publique Territoriale

Jean-Michel WEISS
Secrétaire Général
du pôle police municipal de la
Fédération Autonome de la
Fonction Publique Territoriale

Michel LECQUIO
Président de
l'Union Nationale des Agents
de Police Municipale (UNAPM)
de la CFE-CGC

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 :

❶ - 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, précisées dans le tableau ci-joint, de reprise d'ancienneté pour les gardiens principaux permettront d'éviter toute inversion de carrière avec les gardiens.

| situation actuelle | situation nouvelle | |
|---------------------------|---------------------------|--|
| | Echelons | ancienneté conservée dans la limite de la durée de l'échelon |
| 1 ^{er} échelon | 1 ^{er} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 2 ^{ème} échelon | 2 ^{ème} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 3 ^{ème} échelon | 3 ^{ème} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 4 ^{ème} échelon | 4 ^{ème} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 5 ^{ème} échelon | 5 ^{ème} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 6 ^{ème} échelon | 6 ^{ème} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 7 ^{ème} échelon | 7 ^{ème} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 8 ^{ème} échelon | 8 ^{ème} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 9 ^{ème} échelon | 9 ^{ème} échelon | ancienneté majorée de 9 mois |
| 10 ^{ème} échelon | 10 ^{ème} échelon | ancienneté acquise |

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.

② - 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.

③ - 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.

④ - 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.

⑤ - 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.

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 | | | |

Accès à la catégorie B :
chef de service de police municipale
examen professionnel exceptionnel
pendant 4 ans
sans quota limitatif

Accès à la catégorie B
chef de service de police municipale
examen professionnel : APM avec 8 ans
de services effectifs
quota : 1 pour 3

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 | -- | -- |

Les grilles indiciaires et modalités de reclassement ci-dessus bénéficieront en outre des mesures présentées dans le protocole sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique du 25 janvier 2006.

► Situation des chefs de service de police municipale (catégorie B)

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.

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%.

► 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 a minima et 27 ans 9 mois a maxima.

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

Ce cadre d'emplois sera accessible par concours interne, pour 60% des postes et par concours externe à hauteur de 40 % des postes, ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau II. 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 à la suite de la réussite à un examen professionnel :

- Les chefs de service de classe supérieure et de classe exceptionnelle justifiant de trois années de services effectifs en qualité de chef de service de police municipale ;
- Les agents non titulaires exerçant les fonctions de directeur de police municipale depuis au moins trois ans. 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'examen professionnel sera 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.

En outre, les chefs de service comptant au moins trois années de services effectifs dans leur cadre d'emplois et dirigeant un service de police municipale d'au moins 40 agents pourront être intégrés dans le cadre d'emplois de directeur de police municipale sans examen professionnel au titre de la reconnaissance par l'expérience professionnelle.

GRILLE INDICIAIRE DU GRADE
DE DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE

Directeur de police municipale

| Echelons | Indice brut | Durée minimum | Durée maximum |
|-----------------|--------------------|----------------------|----------------------|
| 1 | 379 | 1 an | 1 an |
| 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 4 points supplémentaires.

► 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, procèdent au versement du remboursement des indemnités sur la base d'une enveloppe qui a été déléguée courant août 2005 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 d'ici la fin de l'année 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.

ANNEXE II

IV – Textes à modifier et calendrier de mise en œuvre

► **Mesures statutaires**

- Les décrets n°94-732 et 733 du 24 août 1994 portant statut particulier et échelonnement indiciaire du cadre d'emplois des agents de police municipale seront abrogés à l'exception des dispositions relatives à la situation des chefs de police ;
- Un nouveau décret en Conseil d'Etat déterminera le statut particulier des agents de police municipale ; La grille indiciaire des brigadiers chefs principaux sera également déterminée par décret en Conseil d'Etat ;
- Le Décret n°2000- 43 du 20 janvier 2000 portant statut particulier des chefs de service de police municipale sera modifié ;
- Deux nouveaux décrets en Conseil d'Etat fixeront le statut particulier des directeurs de police municipale ainsi que la grille indiciaire de ces agents.

Ces projets de décret seront soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale afin d'entrer en vigueur au troisième trimestre 2006.

► **Mesures indemnitaires**

- Le décret 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 et 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 seront modifiés afin de majorer le taux de l'indemnité spéciale de fonction ;
- Un nouveau décret fixera le régime indemnitaire des agents du cadre d'emplois de directeur de police municipale.

Ces projets de décret seront soumis au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale afin d'entrer en vigueur au troisième trimestre 2006.

► **Mesures relatives à la formation**

- modification du décret du 24 mars 2000 relatif à l'armement des agents de police municipale.
- modification du décret n°94-732 du 24 août 1994 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale.