

Fasc. 885 : FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE. – Filière police municipale

JurisClasseur Collectivités territoriales

Fasc. 885 : Fonction publique territoriale. – Filière police municipale

Date du fascicule : 1er Avril 2022

Date de la dernière mise à jour : 1er Avril 2022

Pierre Lesaint - Chef de service ressources humaines - Lille Métropole Communauté urbaine

Xavier Latour - Professeur de droit public à l'université Côte d'Azur - Faculté de droit et de science politique de Nice - Centre d'études et de recherches en droit administratif, constitutionnel, financier et fiscal (CERDACCFF) - Secrétaire général de l'Association française de droit de la sécurité et de la défense

Points-clés

1. – Les polices municipales se composent de cadres d'emplois des trois **catégories A, B et C** (V. [n° 5 à 19](#)).
2. – Selon les cadres d'emplois et les grades concernés, le recrutement des policiers municipaux se fait, principalement, par voie de **concours** ou d'**examen professionnel** (V. [n° 21 à 48](#)).
3. – Ce recrutement ne va cependant pas sans poser des difficultés dans certaines communes (V. [n° 48](#)).
4. – Le candidat nommé doit effectuer un **stage** qui débute obligatoirement par une période de **formation initiale** (V. [n° 55 à 60](#)).
5. – Le policier municipal stagiaire, de manière classique, ne dispose néanmoins pas d'un droit à titularisation en fin de stage (V. [n° 61 à 72](#)).
6. – Il devra notamment avoir bénéficié d'un **double agrément**, conformément à ce qu'exige la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 (V. [n° 64 à 69](#)).
7. – Cette même loi a fait à la **formation continue** du policier municipal une place importante dans le déroulement de sa carrière (V. [n° 60](#)).

Introduction

1. – Origines – Pour répondre à l'inquiétude croissante de leurs concitoyens face aux phénomènes d'insécurité, de nombreux maires ont, dans les années 1980, procédé à la création de « *polices municipales* » en se fondant sur les dispositions de l'article L. 2212-5 du Code général des collectivités territoriales et de l'article 21 du Code de procédure pénale qui reconnaît la qualité d'agent de police judiciaire adjoint aux agents de la police municipale. Plus précisément, le développement des polices municipales est indissociable des discours étatiques relatifs à la coproduction de sécurité dont le rapport Bonnemaison (*Rapp. au Premier min., Face à la délinquance : prévention, répression, solidarité, févr. 1983 : Doc. fr.*) est l'une des expressions les plus connues. Dans le prolongement de ses pouvoirs de police administrative en matière d'ordre public, la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance (*JO 7 mars 2007, p. 4297*) accentue le rôle du maire en matière de prévention de la délinquance (*CSI, art. L. 132-1 et s.*). La volonté d'impliquer davantage les polices municipales dans le continuum de sécurité ne faiblit pas (*pour une nouvelle illustration : L. n° 2021-646, 25 mai 2021, pour une sécurité globale préservant les libertés : JO 26 mai 2021, p. 9*). C'est ainsi qu'en 1998, 3 030 communes environ (contre 1 700 en 1984 et 1 748 en 1994) s'étaient dotées de telles unités, représentant 13 098 personnes (contre 5 600 en 1984 et 5 641 en 1994) (*chiffres cités par J.-M. Delarue et B. Perrin : CFP, dossier consacré aux polices 2002, p. 7 et*

15). Fin 2019, ce sont 23 934 (croissance de 20 % entre 2012 et 2018) policiers municipaux (auxquels s'ajoutent 725 gardes champêtres et 8 239 ASVP) qui travaillent dans 4 514 communes ou EPCI dont une quinzaine comptent plus de 100 agents. La ville de Nice conserve la première police municipale de France (455), devant Marseille (434), Lyon (350) et Toulouse (330) (*pour un panorama de la police municipale des villes de France : Villes de France, janv. 2018*). Plus qu'une police municipale, il est donc préférable d'appréhender des polices municipales. Celles-ci sont diverses tant sous l'angle des effectifs que sous celui des missions qui leur sont confiées par les maires. Néanmoins, elles sont soumises à un cadre juridique commun.

2. – Cadre légal – Le développement des polices municipales se fait dans un cadre juridique bien déterminé. Dans un État unitaire, même décentralisé, il n'est pas question de laisser aux maires la possibilité d'avoir des polices équivalentes aux forces étatiques. L'État conserve un important droit de regard dont le statut des polices municipales est le reflet. L'agrément des policiers municipaux par le préfet de département et le procureur de la République (*CSI, art. L. 511-2*) est une constante du régime juridique applicable aux policiers municipaux. Cette étape justifie d'ailleurs l'intervention du Service national des enquêtes administratives de sécurité (SNEAS). En outre, l'État a consolidé leur statut. Tel a été l'objet de la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales (*JO 16 avr. 1999, p. 5607*), amplement commentée, qui fixe pour l'essentiel le statut actuel des polices municipales et à laquelle il sera donc ici largement fait référence. Il est vrai que la question était débattue depuis longtemps, quatre rapports sur la question ayant été rédigés entre 1987 et 1998 et plusieurs projets et propositions de loi non arrivés à terme ayant été présentés. Les ministres de l'Intérieur successifs étaient certes peu pressés de trancher une question délicate restant à résoudre (*B. Perrin, Peut-on externaliser une fonction régalienne ? : CFP 2002, p. 15*) et des susceptibilités diverses à ménager (police et gendarmerie nationales). D'abord intégrés dans le Code général des collectivités territoriales, les éléments statutaires sont codifiés, depuis 2012, dans le Code de la sécurité intérieure. Ils font l'objet du livre V aussi bien dans sa partie législative que réglementaire.

3. – Principes directeurs – La loi n° 99-291 du 15 avril 1999 (plusieurs fois modifiée) vise à préserver les équilibres entre les forces de sécurité de l'État d'un côté, et les polices municipales de l'autre. Si les missions des polices municipales ont eu tendance à se diversifier ces dernières années, y compris en direction d'une judiciarisation, celles-ci demeurent essentiellement compétentes en matière de police administrative, pour faire respecter les arrêtés de police du maire (*CSI, art. L. 511-1*). Sous un angle statutaire, les polices municipales sont caractérisées par leur environnement territorial. L'article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure dispose ainsi que « *les fonctions d'agent de police municipale ne peuvent être exercées que par des fonctionnaires territoriaux recrutés à cet effet...* ». Dès lors, le maire a un rôle essentiel en matière de recrutement et de déroulement de carrière. Cependant, parce que la sécurité est avant tout l'affaire de l'État, celui-ci n'est pas étranger au fonctionnement de la filière, au contraire. Non seulement l'État conserve la maîtrise du cadre juridique applicable aux polices municipales (*en matière d'armement par ex., CSI, art. L. 511-5*), mais encore ses représentants (le préfet de département et le procureur de la République) interviennent activement dans le processus de recrutement. C'est également à l'État qu'il revient de contrôler le fonctionnement de ces polices aux côtés des autorités locales.

4. – Plan – Dans l'optique purement statutaire qui sera exclusivement retenue dans cette étude, la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 (codifiée) fixe l'essentiel des règles relatives à l'entrée dans la police municipale et au déroulement de la carrière en son sein. Si le cas de Paris a longtemps été particulier en raison du rôle conféré au préfet de police dans la ville-capitale, cette spécificité s'est progressivement effacée. Sur le fondement de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés (*JO 26 mai 2021, texte n° 1*), Paris est dotée d'une véritable police municipale, même si son statut est hybride.

I. - Accès aux emplois de la police municipale

5. – Police municipale ou polices municipales ? – Les polices municipales appartiennent à une filière composée de différents niveaux, conformément aux catégories constitutives de la fonction publique (A, B et C). Selon les fonctions exercées, les personnels sont répartis dans différents cadres d'emploi que les candidats intègrent après une procédure de recrutement bien établie.

A. - Cadres d'emplois

6. – Cadres d'emplois – Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 et de l'ensemble de ses décrets d'application, la police municipale se compose de trois cadres d'emplois dans les trois catégories A, B et C ainsi que d'un cadre d'emplois de garde champêtre (catégorie C). Sur le fondement de l'article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure, l'autorité d'emploi a l'obligation de recourir à des fonctionnaires territoriaux, ce qui exclut le recours à des agents de droit privé. Cela rejoint l'interdiction de déléguer des pouvoirs de police. Cela vaut pour un directeur de police municipale qui ne peut pas être recruté par contrat (*CAA Marseille, 27 oct. 2017, n° 15MA05030 : AJFP mai 2018, n° 3, p. 142*). L'obligation admet cependant des tempéraments :

- d'une part, le détachement de fonctionnaires civils (*CE, 7 mai 2008, n° 300672 : JurisData n° 2008-073777*) ou militaires est autorisé (*CE, 7 déc. 2012, n° 363394 : JurisData n° 2012-029450*) ;
- d'autre part, il est possible de recourir à des agents temporaires de police municipale qui peuvent être des agents non titulaires (*CSI, art. L. 511-3*) dans les communes touristiques. En plus de l'interdiction des ATPM d'être armés, leur tenue (non réglementée) ne doit pas prêter à confusion avec l'uniforme des agents de police municipale. Ils ne sont pas AJPA et ne peuvent qu'assister les policiers municipaux, sans cependant avoir le droit de conduire leurs véhicules.

1° Cadres d'emplois de catégorie C

7. – Gardes champêtres et agents de police municipale – Le décret n° 94-731 du 24 août 1994 (*JO 27 août 1994, p. 12443*) porte statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres ; le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 (*JO 18 nov. 2006, p. 17324*), modifié par le décret n° 2017-397 du 24 mars 2017 (*JO 26 mars 2017, texte n° 37*), fixe quant à lui le statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale. L'appartenance au cadre d'emploi d'agent de police municipale n'est pas incompatible avec l'affectation sur un poste de contrôle et de suivi administratif des dossiers dans une fourrière. Ces missions relèvent bien de la police administrative et judiciaire de la compétence du maire (*CAA Marseille, 15 janv. 2016, n° 14MA01845*). Par ailleurs, un agent de police municipale bénéficie d'un droit à réintégration après un congé de longue maladie, dès lors qu'il a été reconnu apte par les instances médicales compétentes (*CAA Marseille, 24 mai 2016, n° 15MA04040*).

a) Gardes champêtres

8. – Présentation – Personnage classique des communes rurales, le garde champêtre est l'agent d'exécution des mesures de police du maire dans les campagnes. Il est chargé de constater, dans son territoire de compétence, les contraventions aux règlements et arrêtés de police municipale (*CSI, art. L. 521-1*), notamment les délits et contraventions portant atteinte aux propriétés forestières ou rurales (*CPP, art. 22*), ainsi que certaines infractions au Code de la route, au Code rural et de la pêche maritime, à la police des chemins de fer et au Code des débits de boissons (polices spéciales). Historiquement, le garde champêtre a en charge la police des campagnes ou la police rurale. Il s'est également vu confier quelques compétences de police judiciaire (contraventions au Code de la route, par exemple ou sur le fondement de l'article 15-3 du Code de procédure pénale). Les gardes champêtres sont APJA pour la constatation des contraventions au Code pénal visées au dernier alinéa de l'article L. 521-1 du Code de la sécurité intérieure. L'article 24 du Code de procédure pénale leur permet de rechercher et de constater par procès-verbal les délits et contraventions en cas d'atteinte aux propriétés situées dans les communes pour lesquelles ils sont assermentés. Ils peuvent aussi réprimer les atteintes au Code de l'environnement. La loi n° 2021-

646 du 25 mai 2021 a renforcé leurs prérogatives (mise en fourrière de véhicules, immobilisation de véhicules, conduite de personnes en état d'ivresse au commissariat ou à la gendarmerie).

9. – Organisation – Le cadre d'emplois des gardes champêtres organisé par le décret n° 94-731 du 24 août 1994 modifié par les décrets n° 2003-91 du 29 janvier 2003 (*JO 5 févr. 2003, p. 2206*) et n° 2006-861 du 11 juillet 2006 (*JO 13 juill. 2006, p. 10543*) comprend deux grades : garde champêtre chef et garde champêtre chef principal. L'ancienneté des gardes champêtres n'est pas synonyme de pérennité. Leur avenir semble, au contraire, incertain en raison d'une diminution drastique de leur nombre. S'ils étaient 20 000 dans les années 1950, ils sont moins de 1 000 de nos jours. Selon des modalités qui restent à déterminer, la perspective d'une absorption dans le cadre d'emplois des agents de police municipale est régulièrement évoquée. Les possibilités de mutualisation visent à compenser les profondes mutations des territoires. C'est pourquoi le législateur cherche à en faciliter le recours comme en témoignent les lois n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique (*JO 28 déc. 2019, texte n° 1*), et n° 2021-646 du 25 mai 2021. L'article L. 522-2 du Code de la sécurité intérieure autorise plusieurs communes à avoir un ou plusieurs gardes champêtres en commun. Cette faculté est en outre reconnue aux départements, régions et établissements publics de coopération intercommunale. L'initiative du recrutement peut être prise par un président d'EPCI ou à la demande des maires. La nomination est alors prononcée conjointement par le maire de chacune des communes membres et le président de la région, du département ou de l'EPCI. La mise à disposition est, également, autorisée par convention entre EPCI ou au profit d'une commune non membre. Pendant l'exercice de leurs fonctions sur le territoire d'une commune, ils sont placés sous l'autorité du maire de cette commune (autorité fonctionnelle quand le président de l'EPCI est l'autorité gestionnaire). Par ailleurs, l'article L. 522-2-1 du Code de la sécurité intérieure permet la mise en commun d'agents en cas de manifestation exceptionnelle, ou de catastrophe naturelle ou technologique.

b) Agents de police municipale

10. – Présentation – Ces agents sont chargés d'exécuter, « *sous l'autorité du maire, 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* » (CSI, art. L. 511-1). Ils ne doivent pas être confondus avec les agents de surveillance de la voie publique. Si certaines communes sont tentées d'en faire des policiers municipaux auxiliaires, leur statut et leur rôle sont bien différents. Ils n'appartiennent pas aux cadres d'emplois de la police municipale, et ne sont pas davantage soumis à un statut particulier. Il ne s'agit d'ailleurs pas obligatoirement de titulaires. Leur tenue doit, par exemple, les distinguer des policiers municipaux. Pour autant, ils doivent être agréés par le procureur de la République et assermentés (devant le tribunal d'instance devenu tribunal de proximité ou devant le tribunal judiciaire) afin de pouvoir verbaliser (*pour une vision synthétique de leurs missions, Circ. min. Intérieur, 28 avr. 2017, NOR INTD1701897C*). La dépénalisation du stationnement a conduit à repenser leur activité, désormais concurrencée par le secteur privé (*L. n° 2014-58, 27 janv. 2014, de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles [MAPTAM] art. 63 : JO 28 janv. 2014, p. 1562*). Ils sont, depuis, de plus en plus employés pour des missions de prévention. Une commune ou un établissement public de coopération intercommunale peut recruter un ou plusieurs agents de police municipale. Si le maire en est le supérieur hiérarchique, la création résulte, quant à elle, d'une délibération du conseil municipal ou de l'organe délibérant de l'EPCI. En période de moyens limités, le Code de la sécurité intérieure offre aux communes plusieurs possibilités de mutualisation des policiers municipaux, notamment pour lutter contre les inégalités sur le territoire. Dans un premier temps, le législateur a entendu les conditionner au respect de seuils. Après les avoir modifiés à plusieurs reprises, il a opté pour une simplification bienvenue. La loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 a supprimé le seuil des 80 000 habitants. Elle autorise les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou intercommunalité à fiscalité propre à mutualiser des policiers municipaux, sans seuil de population. Cette facilité devrait donner un coup d'accélérateur à une pratique encore trop peu répandue. De plus, plutôt que de passer par la voie conventionnelle, les communes peuvent recruter par l'intermédiaire d'un syndicat de communes à vocation unique des agents de police municipale compétents sur leur

territoire et disposant des mêmes attributions que s'ils étaient employés par une seule commune (*CSI*, art. L. 512-1, L. 512-1-2 et L. 512-5). Ponctuellement, en cas de catastrophe naturelle ou technologique et en l'absence d'une convention entre maires, le préfet peut les y autoriser, exclusivement en matière de police administrative (*CSI*, art. L. 512-3). Dans l'hypothèse d'une mise en commun, les communes concluent deux conventions. D'une part, elles concluent une convention entre elles afin de préciser les modalités d'organisation et de financement de la mutualisation des agents et des équipements. Les modalités d'organisation et de financement sont fixées par l'article R. 512-1 du Code de la sécurité intérieure qui en guide la rédaction. Le texte détermine notamment le nombre total par grade des fonctionnaires de police municipale mis à disposition par chaque commune, la nature et le niveau hiérarchique des fonctions confiées, le temps de présence, la nature et les lieux d'intervention, les modalités de conduite des opérations, la désignation de la commune chargée d'acquérir, de détenir et conserver les armes et enfin les conditions d'emploi et les modalités de contrôle et d'évaluation des activités. Le volet financier détermine, quant à lui, les modalités de répartition des charges financières entre les communes. La convention, d'une durée minimale d'une année, doit être signée par l'ensemble des maires après délibération des conseils municipaux (*CSI*, art. R. 512-2). Conformément à l'article R. 512-3 du Code de la sécurité intérieure, la mise à disposition des agents est prononcée par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination après avis de la commission administrative paritaire. Les mises à disposition des fonctionnaires de police municipale, par convention, sont prononcées pour une période maximale de 3 ans et renouvelables par période équivalente. D'autre part, elles concluent une convention de coordination avec les forces de sécurité de l'État (*CSI*, art. L. 512-2 et 512-5), dont un modèle est annexé dans la partie réglementaire du Code de la sécurité intérieure (X. Latour et P. Moreau, *Les nouvelles conventions-types de coordination en matière de police municipale* : JCP A 2012, 2082). Toujours afin de favoriser les mutualisations, l'article L. 512-3 du Code de la sécurité intérieure autorise les maires de communes limitrophes ou d'une même agglomération à mettre en commun tout ou partie des moyens et des effectifs de leurs services de police municipale uniquement pour un délai déterminé et à l'occasion de manifestations exceptionnelles ou en cas de catastrophe naturelle ou technologique, et cela dans un cadre strict de police administrative (ce qui exclut la verbalisation). Un arrêté préfectoral (ou un arrêté conjoint des représentants de l'État concernés dans les départements) doit autoriser cette forme de coopération, sauf si, en cas de catastrophe, une convention cadre préalable entre les communes et les préfets en a défini les modalités. Pour sa part, la loi n° 2016-339 du 22 mars 2016 relative à la prévention et à la lutte contre les incivilités, contre les atteintes à la sécurité publique et contre les actes terroristes dans les transports collectifs de voyageurs (*JO 23 mars 2016, texte n° 2*) a ouvert une autre possibilité de mutualisation (*CSI*, art. L. 511-1 et 512-1-1). Dans les communes contiguës desservies par un ou plusieurs réseaux de transports publics de voyageurs, les communes peuvent, par convention, organiser l'intervention des agents de police municipale sur l'ensemble du réseau. Sur le fondement des articles R. 512-7 et suivants du Code de la sécurité intérieure (introduits dans le code par le décret n° 2016-1616 du 28 novembre 2016 [*JO 29 nov. 2016, texte n° 11*]), les conventions sont conclues par l'ensemble des maires des communes intéressées, après délibération de leur conseil municipal. Elles prévoient les conditions d'intervention, en particulier le droit pour les agents d'être armés en dehors du périmètre de leur commune de rattachement, à condition que l'autorisation préfectorale le prévoie (*CSI*, art. R. 511-18). Quel que soit le cas, ces agents peuvent être armés (*CSI*, art. L. 511-5) à condition d'y avoir été spécialement et nominativement autorisés par le préfet de département, à la demande du maire, dans les communes dotées d'une convention de coordination conclue entre le maire et le préfet après avis du procureur de la République, convention nécessaire par ailleurs pour permettre aux polices municipales d'assurer un service de nuit.

11. – Organisation – Le cadre d'emplois des agents de police municipale comprend deux grades (*D. n° 2017-397, 24 mars 2017 : JO 26 mars 2017, texte n° 37*) : gardien-brigadier (appelé « *brigadier* » après 4 ans de service) et brigadier-chef principal. Le grade de chef de police municipale est, quant à lui, en voie d'extinction.

12. – Traitement – Le traitement des agents de police municipale est une source de divergences récurrentes entre les employeurs et les organisations syndicales. Régulièrement, les syndicats demandent une revalorisation des grilles indiciaires. Dans un contexte budgétaire difficile, des avancées partielles ont été obtenues. Deux décrets du

29 janvier 2014(D. n° 2014-81 et n° 2014-82, 29 janv. 2014 : JO 31 janv. 2014, textes n° 41 et 42. – D. n° 2014-1597, 23 déc. 2014, portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale de la fonction publique territoriale : JO 26 déc. 2014, texte n° 147. – D. n° 2014-1598, 23 déc. 2014, portant dispositions indiciaires applicables aux agents de police municipale et aux directeurs de police municipale : JO 26 déc. 2014, texte n° 148) ouvrent un neuvième échelon aux brigadiers-chefs principaux. Il existe, également, un échelon spécial pour les deux grades. En dépit de ces évolutions, les revendications financières continuent d'alimenter l'action syndicale. Cela concerne, en particulier, les indemnités dont bénéficient les agents. Sur ce point aussi, des augmentations sont demandées, comme en témoignent les débats relatifs à l'indemnité spéciale de fonctions dont le montant est régulièrement discuté tout comme sa prise en compte dans le calcul de la pension de retraite. À celle-ci s'ajoute une indemnité d'administration et de technicité dont l'octroi à tous les chefs de service est demandé. Plus généralement, les policiers municipaux bénéficient du décret n° 2015-1386 du 30 octobre 2015 relatif à la nouvelle bonification indiciaire attribuée aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville, à la suite de la création des quartiers prioritaires de la politique de la ville (JO 31 oct. 2015, p. 20416). À côté de ces cadres de catégorie C existent :

- un cadre d'emplois de catégorie B : celui de chef de service de police municipale ;
- et un cadre d'emplois de catégorie A : directeur de police municipale.

2° Cadre d'emplois de catégorie B : chef de service de police municipale

13. – Origine – Ce cadre d'emplois a été introduit, suite à la loi n° 99-291 du 15 avril 1999, par le décret n° 2000-43 du 20 janvier 2000 (JO 21 janv. 2000, p. 1083). Il est désormais régi par le décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale (JO 23 avr. 2011, texte n° 31).

14. – Présentation – Conformément à l'article 2 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 :

Les chefs de service de police municipale exécutent dans les conditions fixées, notamment, par la loi du 15 avril 1999 susvisée et sous l'autorité du maire les missions relevant de la compétence de ce dernier en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent, par procès-verbaux dans les conditions prévues à l'article 21-2 du Code de procédure pénale, les contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.

Ils assurent l'encadrement des membres du cadre d'emplois des agents de police municipale, dont ils coordonnent l'activité. Ils ont vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale.

Ce cadre d'emplois comprend trois grades : chef de service de police municipale de classe normale ; chef de service de police municipale de deuxième classe et de première classe, dont la rémunération respective obéit à un échelonnement indiciaire particulier.

15. – Incidences – La création de ce cadre d'emplois des agents d'encadrement de la police municipale était sans doute nécessaire, ne serait-ce que comme débouché de carrière pour les agents et pour rendre plus attractive la police municipale. Les agents de police municipale peuvent cependant se trouver dans un système de relations hiérarchiques complexe dès lors qu'au-delà de ce nouvel encadrement, lesdits agents continuent à devoir rendre compte de leurs activités tant au maire qu'aux officiers de police judiciaire de la police ou de la gendarmerie nationales.

3° Cadre d'emplois de catégorie A : directeur de police municipale

16. – Origine – Le statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale a été institué par le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 (JO 18 nov. 2006, p. 17327) qui répondait à une demande de plusieurs

communes, lesquelles avaient créé elles-mêmes cet emploi. Bien que contestée, la légalité du décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 a été validée par le Conseil d'État (CE, 7 mai 2008, n° 300672, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux et a.* : *JurisData* n° 2008-073777 ; *AJDA* 2008, p. 1735 ; *BJCL* 2008, p. 662, concl. E. Glaser et obs. B. P. ; *RLCT* 2008, n° 37, p. 32, note E. Glaser ; *RLCT* 2008, n° 39, p. 28, note L. Derbouilles).

17. – Présentation – Les directeurs de police municipale constituent un cadre d'emplois de catégorie A. Ils exercent leurs fonctions dans les communes et dans les EPCI à fiscalité propre comportant une police municipale dont l'effectif était d'au moins 40 agents relevant des cadres d'emplois de la police municipale. Le seuil a été abaissé à 20 agents par le décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 (*D. n° 2014-1597, 23 déc. 2014, art. 5*). Le cadre d'emplois comprend 2 grades : directeur et directeur principal. Le décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 supprime la limite d'âge de 38 ans au moins pour être nommé au grade de directeur de police municipale. De plus, à titre dérogatoire, durant 3 ans à compter du 1er janvier 2015 et sous certaines conditions (*D. n° 2014-1597, 23 déc. 2014, art. 12 et 13*), les chefs de service de police municipale principaux de 2e classe et les principaux de 1re classe ont pu prétendre à être inscrits sur une liste d'aptitude afin d'être nommés dans le cadre d'emplois des directeurs de police municipale. Outre les fonctions classiques inhérentes aux missions de police municipale, ils participent à la conception et à la mise en œuvre des stratégies d'intervention. Ils assurent l'encadrement de l'ensemble des effectifs du service de police municipale dont ils coordonnent l'activité.

18. – Régime des pensions – La loi n° 99-291 du 15 avril 1999 sur les polices municipales a entendu tenir compte des risques encourus par les policiers municipaux en mettant en place un régime de pensions et de rentes viagères semblable à celui des policiers et des gendarmes nationaux, en cas d'invalidité ou de décès à l'occasion du service (*C. communes, art. L. 412-55*).

4° Paris : un cas de moins en moins particulier

19. – Après la loi n° 2017-257 du 28 février 2017 relative au statut de Paris (*JO 1er mars 2017, texte n° 2*), la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 a achevé un long processus d'alignement, pour l'essentiel, de Paris sur les autres villes de France. Les articles L. 531-1 et suivants du Code de la sécurité intérieure fondent les dispositions particulières applicables à la capitale. Malgré les spécificités persistantes, la ville est désormais dotée d'une véritable police municipale. Une première étape significative avait consisté à placer sous l'autorité du maire, et non plus du préfet de police, les agents de surveillance de la ville de Paris, à partir du 1er janvier 2019. La loi Sécurité globale lève les dernières ambiguïtés. Paris dispose bien de la faculté de créer une police municipale susceptible de répondre aux attentes sécuritaires de la population. En outre, le droit gagne en cohérence dès lors que le maire de Paris avait vu ses pouvoirs de police augmenter par transfert des prérogatives du préfet de police. Pour autant, sur le fondement de l'article L. 532-1 du Code de la sécurité intérieure, les différents agents relèvent du statut particulier de la ville de Paris et sont entièrement financés par elle. Cela aboutit à conférer à la police municipale parisienne un statut original, entre application du droit commun et particularismes. Ainsi les statuts particuliers sont définis par décret en Conseil d'État après avis du conseil de Paris (*CSI, art. L. 533-2*). Ils sont applicables à des corps soumis à des règles fixées par « référence aux cadres d'emplois de la police municipale » (*L. n° 2021-646, 25 mai 2021, art. 6*). Dans ces conditions, la formation initiale et continue n'est pas assurée par le CNFPT, mais par une école de la ville de Paris. L'appui du CNFPT est cependant permis par voie de délégation contractuelle (*CSI, art. L. 533-3. – Délib. Conseil de Paris, 2021 DRH 32 DPSP 6, 3 juin 2021*). Le pouvoir réglementaire a, de son côté, rédigé six décrets :

- décret n° 2021-1077 du 12 août 2021 portant statut particulier du corps de directeur de police municipale de Paris (*JO 14 août 2021, texte n° 6*) ;
- n° 2021-1078 du 12 août 2021 portant statut du corps de chef de service de police municipale de Paris (*JO 14 août 2021, texte n° 7*) ;

- n° 2021-1079 du 12 août 2021 portant statut particulier du corps des agents de police municipale de Paris (*JO 14 août 2021, texte n° 8*) ;
- n° 2021-1080 du 12 août 2021 portant échelonnement indiciaire applicable au corps de directeur de police municipale de Paris (*JO 14 août 2021, texte n° 9*) ;
- n° 2021-1081 du 12 août 2021 portant échelonnement indiciaire applicable au corps de chef de service de police municipale de Paris (*JO 14 août 2021, texte n° 10*) ;
- n° 2021-1082 du 12 août 2021 portant échelonnement indiciaire applicable au corps des agents de police municipale de Paris (*JO 14 août 2021, texte n° 11*).

B. - Recrutement

20. – Voies de recrutement – Deux voies sont ouvertes pour le recrutement dans les cadres d'emplois de la police municipale. L'une, classique dans la fonction publique et commune aux trois cadres d'emplois présentés plus haut, est la voie du concours (interne ou externe). L'autre, uniquement prévue pour le recrutement des chefs de service de police municipale, est l'examen professionnel. À cela s'ajoutent des possibilités de détachement. Il est ouvert aux fonctionnaires civils et aux militaires en application de l'article L. 4139-2 du Code de la défense.

1° Concours

21. – Autorité organisatrice – Les concours, externe ou interne, sont organisés par les centres départementaux de gestion pour les communes obligatoirement affiliées employant moins de 350 fonctionnaires (tous cadres d'emplois confondus), ou par la commune ou l'EPCI eux-mêmes s'ils ne sont pas affiliés à un centre de gestion.

a) Conditions préalables

22. – Conditions inhérentes à la personne du candidat – Dès lors que sa réussite au concours de recrutement le destine à entrer dans la fonction publique, le candidat doit remplir toutes les conditions générales d'accès à la fonction publique, auxquelles s'ajoutent des conditions particulières, propres à l'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale.

23. – Conditions générales d'accès à la fonction publique – Ces conditions générales d'admission des candidatures, posées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (*L. n° 83-634, 13 juill. 1983, art. 5 : JO 14 juill. 1983, p. 2174*) et définies par les statuts généraux sont classiques. Le candidat doit en effet :

- posséder la nationalité française. Certes, il ne s'agit plus là que d'un principe qui peut connaître des dérogations, notamment pour ce qui est des étrangers ressortissants de l'un des États membres de l'Union européenne. La loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 (*JO 27 juill. 2005, p. 12183*) a tiré les leçons, dans le droit français de la fonction publique, de la jurisprudence communautaire (*par ex.*, CJCE, 17 déc. 1980, *Royaume Belgique : AJDA 1981, p. 137 ; RTDE 1981, p. 286. – CJCE, 3 juin 1986, Rép. française : AJDA 1987, p. 44 ; LPA 24 sept. 1986, p. 12*). Elle précise que les ressortissants communautaires n'ont pas accès aux emplois dont les « attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte de l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques » (*L. n° 83-634, 13 juill. 1983, art. 5 bis. – CGFP, art. L. 321-2*). Tel est le cas des emplois dans la filière de la police municipale ;
- jouir de ses droits civiques ;
- être physiquement apte à l'exercice des fonctions, et cela d'autant plus que le concours comporte des épreuves physiques dont le niveau et le barème ont d'ailleurs pu être discutés ;

- ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions : cette condition, liée au passé pénal du candidat, vise plus précisément les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire, bulletin qui est justement communicable à l'Administration saisie de demandes d'emplois publics.

À ces conditions auxquelles sont assujettis tous les candidats à la fonction publique vont ici s'ajouter deux autres conditions spécifiques aux postulants à un emploi d'agent de police municipale.

24. – Conditions particulières d'accès aux cadres d'emplois des gardes champêtres et des agents de police municipale – Les candidats doivent :

- être âgés de 18 ans au moins à la date d'effet de la liste d'aptitude ;
- être titulaires d'un titre ou diplôme homologué dont le niveau varie selon l'emploi visé ;
- pour les agents de police municipale : il s'agit d'un diplôme de niveau 3 (ou équivalent), ce qui vise les détenteurs d'un BEP, CAP. Cette condition fait naître aujourd'hui des interrogations s'agissant, plus précisément, du concours de gardien de police municipale. En effet, concomitamment à l'accroissement du nombre de candidats, on a vu augmenter la proportion des candidats issus de l'université, ce qui ne manque pas d'inquiéter tous ceux qui, tout en remplissant la condition de diplômes requise, ont un niveau moins élevé. Par conséquent, outre que l'on risque de la sorte d'aboutir à une élévation subreptice du niveau du concours, certaines communes sont susceptibles de connaître des difficultés de recrutement alors même que le concours attire largement plus de candidats que de postes à pourvoir. Sans parler des dysfonctionnements de service que peut entraîner le recrutement de surdiplômés (*comme la mise en cause des supérieurs hiérarchiques ou les problèmes d'intégration dans l'effectif existant, pour reprendre les arguments d'un coordinateur sécurité au CNFPT, S. Valentin, Trop de surdiplômés ! : Gaz. cnes 2001, p. 16*). À titre dérogatoire aux conditions de diplômes exigés, le concours externe est également ouvert : aux pères de 3 enfants et plus (fournir une photocopie complète du livret de famille) et aux sportifs de haut niveau, sous réserve de figurer sur une liste publiée l'année du concours par arrêté du ministre de la jeunesse et des sports (joindre le justificatif officiel) ;
- pour les chefs de service de police municipale : il s'agit du baccalauréat ou d'un diplôme homologué au niveau 4 ou qualification reconnue équivalente dans les conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 modifié relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique (*JO 14 févr. 2007, p. 2746*) ;
- pour les directeurs de police municipale : il s'agit d'un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle d'études supérieures ou d'un titre ou diplôme au moins de niveau 6 (Maîtrise, Master 1 : Bac + 4) ;
- pour les chefs de service et les directeurs de police municipale, un concours interne est ouvert aux candidats ayant, en outre, la qualité de fonctionnaire, agent public ou agent en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, et justifier d'au moins 4 ans de services publics.

Le développement des tests psychotechniques ou psychologiques. Ne peuvent concourir que les candidats ayant satisfait à un test organisé par le CNFPT, et dont le bénéfice peut être conservé pour la session suivante en cas d'échec ou d'empêchement à participer au concours. Ces tests ont été utilement étendus aux agents depuis le 1er janvier 2015. S'ils ne sont pas éliminatoires, ils sont communiqués au jury lors de la première épreuve d'admission afin de lui permettre d'apprécier la personnalité du candidat et sa motivation pour l'emploi sollicité (*D. n° 2014-973, 22 août 2014 : JO 27 août 2015, texte n° 43*). Le déroulement du concours, quel qu'il soit, obéit à des modalités largement identiques.

b) Déroulement du concours

25. – Modalités largement identiques – Ces différents concours sont calqués sur un modèle identique à savoir qu'à des épreuves d'admissibilité succèdent des épreuves finales d'admission.

1) Gardes champêtres

26. – Épreuves d'admissibilité – Au nombre de deux, ces épreuves écrites consistent :

- pour la première, à rédiger un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public. Cette épreuve, à visée pratique évidente, a pour objet de vérifier la capacité du candidat à rédiger un rapport circonstancié à partir d'un événement donné. D'une durée d'une heure et demie, cette épreuve est affectée d'un coefficient 3 ;
- pour la seconde, à répondre à des questions sur la compréhension d'un texte remis au candidat, et notamment à expliquer une ou plusieurs expressions figurant dans ce texte. Cette épreuve d'une heure est affectée d'un coefficient 2.

La réussite à ces deux épreuves conditionne l'inscription sur la liste d'admissibilité. En revanche, et en tout état de cause, une note inférieure à cinq sur vingt est sanctionnée par l'élimination du candidat de ladite liste d'admissibilité. Les candidats admissibles sont autorisés à se présenter aux épreuves d'admission.

27. – Épreuves d'admission – Le candidat doit tout d'abord se présenter à un entretien de 20 minutes avec le jury portant tout à la fois sur le fonctionnement général des institutions publiques et sur la motivation du candidat à occuper l'emploi d'agent de police municipale (coefficient 2). Cette épreuve peut être comparée à un véritable entretien d'embauche. Le candidat doit enfin subir deux épreuves physiques (coefficient 2).

2) Agents de police municipale

28. – Déroulement du concours externe – Le concours de gardien de police municipale (50 % des postes) a été calqué sur celui de garde champêtre. On retrouvera ici les mêmes épreuves d'admissibilité et d'admission. Simplement, si le candidat doit subir également deux épreuves physiques dont la première consiste en une épreuve imposée de course à pied (100 m), la seconde lui laisse une plus large possibilité de choix. L'ensemble de ces épreuves physiques sera sanctionné par une note unique sur 20 affectée d'un coefficient 1. Les critiques se sont polarisées sur ces épreuves sportives dont le niveau et le barème sont parfois jugés trop élevés. L'entretien avec le jury est affecté d'un coefficient 3, ce qui en fait une épreuve déterminante.

29. – Déroulement des concours internes – Le premier concours interne avec épreuves est ouvert, pour 30 % au plus du nombre des postes à pourvoir, aux agents publics de la fonction publique territoriale exerçant depuis au moins 2 ans, au 1^{er} janvier de l'année du concours, des fonctions d'agent de surveillance de la voie publique. Le second concours interne avec épreuves est ouvert, pour 20 % au plus du nombre des postes à pourvoir :

- au personnel militaire de la gendarmerie nationale (*C. défense, art. L. 4145-1, al. 3*) ;
- aux agents âgés de 18 à moins de 30 ans, recrutés en qualité de contractuels de droit public pour une période de 3 ans, renouvelable une fois par reconduction expresse, afin d'exercer des missions d'adjoint de sécurité auprès des fonctionnaires des services actifs de la police nationale (*CSJ, art. L. 411-5*).

Les agents publics doivent être en exercice depuis au moins 2 ans au 1^{er} janvier de l'année du concours. Dans les deux cas, les épreuves d'admissibilité prennent la forme de la rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public (durée : 2 heures – coefficient : 3). L'admission passe par un oral (coefficient 2) et les mêmes épreuves physiques que le concours externe.

30. – Cas du détachement – Il est possible, pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois, un corps ou un emploi de catégorie C ou de niveau équivalent, de se faire détacher en qualité d'agent de police municipale sous réserve qu'ils aient obtenu préalablement l'agrément du procureur de la République et du préfet (*D. Jean-Pierre, Mobilité des fonctionnaires territoriaux : l'esprit d'ouverture du 17 mai 2011 : JCP A 2011, 2225*). Dans ce cas, ils doivent naturellement suivre la formation d'une durée de 6 mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale.

3) Chefs de service de police municipale

31. – Concours externe – Il concerne 40 % au moins des postes. *Épreuves d'admissibilité.* – Sur le fondement du décret n° 2011-445 du 21 avril 2011 (*JO 23 avr. 2011, texte n° 32*) deux épreuves sont organisées :

- la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur une situation en relation avec les missions du cadre d'emplois. Cette épreuve doit notamment permettre au jury d'apprécier les capacités de synthèse du candidat et son aptitude à élaborer des propositions visant à apporter des solutions aux problèmes soulevés par le dossier précité (durée : 3 heures ; coefficient 3) ;
- une épreuve écrite consistant en des réponses à des questions de droit public, portant notamment sur le fonctionnement des collectivités territoriales et les pouvoirs de police du maire, et à des questions de droit pénal (durée : 3 heures ; coefficient 3).

32. – Épreuves d'admission. – On retrouve ici l'entretien avec le jury (coefficient 2), auquel s'ajoutent une épreuve de langue vivante (coefficient 1) et deux épreuves physiques dans les mêmes conditions que pour le concours de gardien de police municipale.

33. – Concours interne – Il concerne au plus 50 % des postes. *Épreuves d'admissibilité.* – Les épreuves sont les mêmes que celles du concours externe.

34. – Épreuves d'admission. – Seul l'entretien avec le jury est obligatoire. Il se déroulera dans les mêmes conditions que pour les candidats au concours externe, l'accent étant cependant mis ici sur une présentation de l'expérience professionnelle du candidat. Quant à l'épreuve de langue vivante et aux épreuves physiques, elles deviennent facultatives, si bien que seuls les points obtenus au-dessus de la moyenne (10) dans ces matières seront ajoutés au total obtenu aux autres épreuves.

35. – Troisième concours – Ayant pour objet de diversifier les profils des fonctionnaires recrutés, il est ouvert à des personnes ayant une expérience (4 ans) d'élu local, ou une expérience de responsable d'association. Cette voie de recrutement concerne 10 % des postes à pourvoir. Les épreuves sont du même type que celles du concours interne.

36. – Détachement – Le détachement est une autre possibilité de recrutement pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois, un corps ou un emploi de niveau équivalent (*D. n° 2011-541, 17 mai 2011, modifiant certaines dispositions relatives au recrutement et aux positions des fonctionnaires territoriaux : JO 19 mai 2011, texte n° 40*).

2° Examen professionnel

37. – Candidats concernés – Cette voie de recrutement est organisée par le décret n° 2011-448 du 21 avril 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale (*JO 23 avr. 2011, texte n° 35*). Les candidats doivent respecter les conditions fixées par l'article 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011. Celui-ci dispose que peuvent se présenter à l'examen :

1° Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres comptant au moins 8 ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'activité ou de détachement et qui ont été admis à un examen professionnel organisé par les centres de gestion ;

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

38. – Épreuves – Conformément à l'article 2 du décret n° 2011-448 du 21 avril 2011, les épreuves consistent en :

1° Un questionnaire appelant des réponses courtes portant sur l'organisation de la sécurité et sur les pouvoirs de police du maire (durée : 2 heures ; coefficient 2) ;

2° La résolution d'un cas pratique à partir des éléments d'un dossier portant sur les missions incombant aux chefs de service de police municipale.

Cette épreuve doit permettre d'apprécier les capacités d'analyse du candidat et son aptitude à rédiger des propositions de solutions aux problèmes soulevés par le dossier précité (durée : 2 heures ; coefficient 1). Les épreuves d'admission comprennent :

1° Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience et permettant au jury d'apprécier ses connaissances, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée totale : 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé ; coefficient 2) ;

2° Une épreuve orale facultative de langue vivante.

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

L'épreuve consiste en la traduction en français, sans dictionnaire, d'un texte dans la langue choisie par le candidat, suivie d'une conversation dans cette langue (préparation de l'épreuve : 10 minutes ; durée : 15 minutes ; coefficient 1) ;

3° des épreuves physiques facultatives (coefficient 1) :

a) une épreuve de course à pied ;

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

39. – Directeur de police municipale – L'abaissement du seuil (20 agents) à partir duquel une commune peut recruter un directeur de police municipale et la hausse des effectifs conduisent à envisager une augmentation de leur nombre.

40. – Concours externe – Il concerne 40 % au moins des postes mis au concours. *Épreuves d'admissibilité.* – Le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme national correspondant au moins à un deuxième cycle supérieur ou au moins de niveau 6 (anciennement niveau II).

41. – Trois épreuves sont organisées (*D. n° 2006-1394, 17 nov. 2006 : JO 18 nov. 2006, p. 17331*) :

- une dissertation portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain (coefficient 3 ; durée de 4 heures) ;
- la rédaction, à partir d'un dossier à caractère professionnel, d'une note destinée à apprécier les qualités d'analyse et de synthèse du candidat (coefficient 4 ; durée de 4 heures) ;
- un questionnaire portant sur le droit public : droit administratif, droit constitutionnel, et libertés publiques (coefficient 3 ; durée de 3 heures).

42. – Épreuves d'admission. – Les candidats devront subir quatre épreuves :

- une interrogation orale portant sur le droit pénal et la procédure pénale (coefficient 3 ; 15 minutes) ;

- un entretien avec le jury permettant d'apprécier la personnalité du candidat, ses capacités, sa motivation, ses connaissances techniques et professionnelles (coefficient 5 : 20 minutes) ;
- une épreuve orale de langue vivante choisie au moment de l'inscription parmi l'allemand, l'anglais, l'espagnol, l'italien, le russe, l'arabe moderne, le portugais, le néerlandais et le grec (coefficient 1 : 10 minutes) ;
- des épreuves physiques : une épreuve de course à pied et une autre épreuve physique choisie par le candidat au moment de son inscription parmi les disciplines suivantes : saut en hauteur, saut en longueur, lancer de poids ou natation (coefficient 1). Les candidates enceintes sont dispensées de ces épreuves sur leur demande et sur présentation d'un certificat médical attestant la grossesse : elles sont alors créditées d'une note égale à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats.

43. – Concours interne – Le concours interne est ouvert aux fonctionnaires et agents publics justifiant au 1er janvier de l'année du concours de 4 années de services publics effectifs (60 % des postes au plus). Les épreuves d'admissions sont du même type que pour le concours externe (rédaction à partir d'un dossier professionnel et questions à réponses courtes). Toutefois, la dissertation est remplacée par un commentaire de texte portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain depuis 1945 (durée : 4 heures ; coefficient 3). Pour l'admission, l'épreuve de langue est facultative. Quant aux épreuves sportives, seuls les points au-dessus de 10 sont pris en compte.

44. – Examen professionnel – L'accès au grade de directeur de police municipale est ouvert par la voie de l'examen professionnel aux fonctionnaires territoriaux (condition d'âge supprimée par le décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 portant modification de diverses dispositions relatives aux cadres d'emplois de police municipale de la fonction publique territoriale) justifiant de 10 ans de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont 5 ans au moins en qualité de chef de service de police municipale. Une phase transitoire a permis à des chefs de police municipale justifiant de 3 ans d'ancienneté et exerçant des fonctions de direction d'être intégrés directement dans le cadre d'emploi des directeurs de police municipale (*CAA Marseille, 3 juin 2016, n° 15MA04866*).

45. – Épreuves d'admissibilité – Deux épreuves :

- un questionnaire portant sur le droit public (droit administratif, droit constitutionnel et libertés publiques) et sur le droit pénal général (coefficient 2) ;
- un rapport d'analyse et de propositions à partir d'un dossier relatif aux missions dévolues aux directeurs de police municipale et permettant d'apprécier les capacités du candidat à diriger un tel service (coefficient 3).

46. – Épreuves d'admission – Une épreuve : un entretien avec le jury destiné à apprécier la personnalité, la motivation du candidat et ses capacités à exercer les responsabilités postulées (coefficient 3).

47. – Détachement – Comme pour les agents et chefs de service, le détachement est possible pour les fonctionnaires appartenant à un cadre d'emplois, un corps ou un emploi de catégorie A ou de niveau équivalent, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'agrément du procureur de la République et du préfet.

48. – Difficultés de gestion des ressources humaines – Certaines communes ont pu connaître de grosses difficultés à recruter le nombre de policiers municipaux dont elles ont besoin et souffrent ainsi d'un déficit de personnel de police municipale. La situation a cependant évolué, puisque de nombreux policiers sont inscrits sur la liste d'aptitude et sont en attente d'un poste. Sans doute faut-il voir dans ces difficultés de recrutement une conséquence du « *problème d'image* » dont souffre la police municipale, ce qui peut la rendre moins attractive que la police nationale, problème qu'elle a en partie résolu grâce à la création d'emplois de police municipale des catégories A et B. Il est vrai que la police nationale bénéficie de plus larges perspectives d'évolution de carrière. Le

« *problème d'image* » dont souffre la police municipale n'explique sans doute pas tous les problèmes de recrutement relevés. Tout d'abord, le problème d'attractivité de la fonction qui a été souligné n'est parfois qu'une faible attractivité de la région de recrutement. C'est sans conteste le cas de l'Île-de-France : une fois titularisés, les agents de police municipale n'hésitent pas à rejoindre la province et une qualité de vie qu'ils jugent meilleure. Mais cette désaffection de la région capitale s'explique peut-être elle-même par le traitement insuffisant des agents face à un coût de la vie qui est sans conteste plus élevé qu'en province. Pour pallier cette insuffisance et essayer de conserver leurs agents, des solutions ont été apportées, certes en marge de la légalité : attribution de primes, de logements HLM... Ensuite, le niveau du concours, parfois jugé trop élevé, et la tentation de privilégier les surdiplômés au risque d'une dérive élitiste ne doivent pas être négligés. Enfin, le principe du concours en lui-même peut expliquer les problèmes de recrutement relevés. La lourdeur de l'organisation de ces concours peut dissuader certaines communes d'y recourir, celles-ci préférant recruter leur personnel de police municipale par voie de mutation... ce qui ne fait que déplacer le problème, la pénurie d'agents se faisant alors sentir dans les communes d'origine. Les dispositions de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 sur la fidélisation des policiers municipaux devraient atténuer ce phénomène (*fixation d'un engagement de servir d'une durée maximale de 3 ans dont les conditions sont fixées par D. n° 2021-1920, 30 déc. 2021 : JO 31 déc. 2021, texte n° 81*). Le dispositif est applicable à tous les corps du directeur aux agents. L'article 2 du décret n° 2021-1920 du 30 décembre 2021 dispose : « *En cas de rupture de son engagement par le fonctionnaire, la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale qui l'emploie exige le remboursement du montant forfaitaire visé à l'article 1er, fixé à 10 877 € pour les agents de police municipale, à 16 789 € pour les chefs de service de police municipale et à 39 875 € pour les directeurs de police municipale.* ».

II. - Carrière dans la police municipale

49. – Policier municipal : un fonctionnaire territorial – Aux termes de l'article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure, seuls des fonctionnaires territoriaux recrutés à cet effet peuvent exercer les fonctions de police municipale (*CSI, art. L. 511-3, pour le recrutement ponctuel d'agents non titulaires*). Est donc interdit le recrutement d'agents suppléants exerçant des missions de police municipale en dehors de l'un des trois cadres d'emplois rappelés précédemment, et notamment l'emploi d'agents locaux de médiation sociale. Si une commune venait à s'engager sur cette voie, elle pourrait être tenue d'indemniser l'agent ayant été contraint d'exercer illégalement des missions de police municipale (*CAA Nantes, 25 avr. 2013, n° 12NT00401*). En conséquence, les policiers municipaux doivent être exclusivement chargés de fonctions de police municipale et, en ce sens, la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 n'a fait que prendre acte de la jurisprudence administrative selon laquelle les policiers municipaux ne peuvent se voir attribuer d'autres missions que celles qui résultent du maintien de l'ordre, de la sûreté, de la sécurité et de la salubrité publiques (*CAA Nantes, 19 nov. 1998, n° 96T01246 : JurisData n° 1998-055090 ; Lebon, p. 608*). Symboles et outils de leur professionnalisation, la carte professionnelle, la tenue, la signalisation des véhicules de service et les types d'équipement dont sont dotés les agents de la police municipale font l'objet d'une identification commune à tous les services de police municipale (*CSI, art. L. 511-4*). Tous les policiers municipaux sont donc des membres de la fonction publique territoriale qui, après avoir intégré celle-ci, bénéficieront de certaines opportunités d'avancement.

A. - Entrée dans la fonction publique territoriale

50. – Double condition – Si, comme pour tout autre fonctionnaire, l'entrée des policiers municipaux dans la fonction publique territoriale est subordonnée à leur titularisation, il faut réserver ici une place particulière à la question de l'agrément dont ces agents doivent faire l'objet.

1° Titularisation

51. – Étapes – Avant d'être titularisé dans l'un des cadres d'emplois de la police municipale, l'agent qui a surmonté avec succès les épreuves d'un concours ou d'un examen professionnel doit encore passer par deux étapes que sont la nomination et le stage.

a) Nomination

52. – Inscription sur une liste d'aptitude – Les candidats ayant réussi les épreuves, selon les cas, du concours externe ou interne ou de l'examen professionnel, sont inscrits sur une liste d'aptitude, laquelle servira de base à la nomination des agents recrutés. C'est là une particularité de la fonction publique territoriale : l'admission à un concours de recrutement ne garantit pas la nomination du postulant. Les lauréats sont, en effet, inscrits par ordre alphabétique sur une liste d'aptitude, sur la base de laquelle le recrutement va avoir lieu au libre choix de l'autorité de nomination. Condition nécessaire du recrutement, cette inscription sur liste d'aptitude n'est donc pas une condition suffisante. Ainsi, l'inscription sur la liste d'aptitude n'est pas une affectation sur un poste. Elle permet simplement ici au lauréat de faire acte de candidature sur les emplois de police municipale déclarés vacants par la commune. Le bénéfice de cette inscription est d'ailleurs limité à un an renouvelable deux fois (*L. n° 84-53, 26 janv. 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 44 : JO 27 janv. 1984, p. 441. – CGFP, art. L. 325-38*). Le lauréat peut, en effet, bénéficier d'une prolongation de cette inscription d'une année, à condition d'en faire la demande par écrit au plus tard un mois avant le terme de la première année, puis éventuellement un mois avant le terme de la deuxième année pour bénéficier de l'inscription la troisième année. Au-delà et si le candidat n'a toujours pas été nommé, celui-ci n'aura d'autre choix que de repasser les épreuves du concours ou de l'examen professionnel.

53. – Autorité de nomination – En tant que chef de service et employeur, le maire ou le président sera compétent pour nommer le ou les agents recrutés par la commune ou l'EPCI, cette nomination se faisant parmi les candidats inscrits sur la liste d'aptitude. Il est à noter qu'un lauréat peut faire acte de candidature et être recruté dans un autre département que celui dans lequel il a subi les épreuves du concours dans la mesure où les listes d'aptitude ont une validité nationale. Il sera d'ailleurs sans doute incité à le faire afin d'optimiser ses chances de recrutement. La commune qui recrute sera alors appelée à participer financièrement à l'organisation du concours, à moins qu'elle ne soit affiliée à un centre de gestion conventionné pour organiser un concours commun avec le centre de gestion du département d'origine. Voilà qui peut être une solution intéressante pour les communes que le coût et la lourdeur de l'organisation d'un concours de recrutement rebutent. La nomination donne à son titulaire la qualité de stagiaire. Ce dernier sera astreint à une période probatoire dont la durée sera variable selon ce que prévoit le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel le recrutement aura eu lieu. Après avoir réussi le concours d'agent de police municipale, un agent contractuel, qui exerçait les fonctions d'agent de surveillance de la voie publique de la commune, doit être recruté sur un emploi permanent. En effet, les missions des agents de police municipale englobent celles dévolues aux agents de surveillance de la voie publique. Dès lors, au terme de son contrat, l'intéressé devait être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre d'emplois des agents de police municipale auprès de la commune (*TA Strasbourg, 31 mars 2016, n° 1300315 : JurisData n° 2016-007617*).

b) Stage

54. – Durée variable – Le policier municipal, recruté par la voie du concours, est nommé stagiaire pour une période d'une année (y compris un chef de police ou un directeur). Cependant, la durée du stage est réduite à 6 mois pour les chefs de police municipale et les directeurs de police municipale nommés par la voie de l'examen professionnel. Le stage doit permettre à l'agent de suivre une formation initiale en vue de sa titularisation. Les stagiaires sont rémunérés en application de l'indice du premier échelon de leur grade.

1) Formation initiale

55. – Durée – Tout stage débute par une période de formation initiale obligatoire organisée dès l'entrée en fonction par le CNFPT. L'entrée en stage commence obligatoirement par une période obligatoire de formation organisée par le CNFPT. Celle-ci est d'une durée de :

- 70 jours, pour les gardes champêtres ;
- 6 mois, pour les agents de police municipale ;
- 9 mois, pour les chefs de service de police municipale. Cette période est réduite à 6 mois pour ceux qui ont suivi antérieurement la formation initiale des agents de police municipale ou qui justifient d'au moins 4 années dans le cadre d'emplois précité ;
- 9 mois, pour les directeurs de police municipale, réduite à 6 mois pour ceux qui ont antérieurement suivi la formation obligatoire d'agent de police municipale ou de chef de service municipale ou qui justifient de 4 ans dans le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

La durée de la formation est réduite de 6 à 3 mois pour les agents et de 9 à 4 mois pour les chefs et les directeurs, pour les gendarmes et les policiers nationaux détachés (*D. n° 2020-1243 et n° 2020-1244, 9 oct. 2020 : JO 11 oct. 2020, texte n° 16*).

56. – Contenu – D'une façon générale, le contenu de la formation initiale vise à acquérir les connaissances nécessaires à l'ensemble des missions d'un policier municipal, à la mise en application de celles-ci en situation professionnelle et à l'acquisition des pratiques professionnelles dans l'environnement de la police municipale. Le parcours de formation alterne des sessions d'enseignement théorique, des stages pratiques d'application en collectivité et des stages pratiques d'observation au sein de structures partenaires (gendarmerie, police nationale, tribunaux et maison de justice, etc.). Cette formation porte sur :

- le fonctionnement des institutions (État, collectivités locales, établissements publics) ;
- l'environnement professionnel de l'agent (organisation du service local de police municipale, statut de l'agent, notions de base du droit pénal et de la procédure pénale...) ;
- les techniques et moyens à mettre en œuvre (modes de communication écrite et orale, textes relatifs à l'exercice du pouvoir de police du maire, relations avec le public, défense de l'agent et des tiers contre les agressions, informatique...) ;
- les activités sportives.

S'agissant des chefs de service de police municipale et des directeurs de police municipale et eu égard à la nature des missions que ceux-ci auront à assurer, cette formation mettra l'accent également sur :

- la fonction d'encadrement et de gestion du service de police municipale (animation d'une équipe opérationnelle, gestion des personnels, missions de formation, gestion des matériels et équipements) ;
- ainsi que, de manière plus prononcée, sur la fonction de sécurité (organisation d'un service d'ilotage, répartition des compétences de sécurité entre la police nationale, la gendarmerie nationale et les polices municipales, modalités d'intervention avec les populations en situation difficile...).

Mais surtout, pour permettre et garantir professionnellement une véritable police municipale, le décret n° 2007-1178 du 3 août 2007 modifiant le décret n° 2000-276 du 24 mars 2000 (*JO 5 août 2007, p. 13144*) est venu renforcer le dispositif de formation, tant en formation initiale que continue, de l'ensemble des policiers municipaux par la formation au tir. Les dispositions applicables sont codifiées dans le Code de la sécurité intérieure (CSI, *art. R. 511-22 et s.*). Désormais, la réglementation précitée impose une formation préalable à la délivrance du port d'arme organisée par le CNFPT. De plus le port d'arme est conditionné à la présentation d'un certificat médical

attestant l'état de santé du policier (*Circ. min. NOR INT/D/08/00173/C, 4 nov. 2008. – D. Jean-Pierre, Formation au tir, armement et mise à disposition des agents de police municipale : JCP A 2007, 2240. – G. Odinet, L'armement des policiers municipaux, une exception encadrée : AJCT 2015, p. 311. – A. 16 juill. 2015, portant modification de l'arrêté du 3 août 2007, relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et au certificat de moniteur de police municipale en maniement des armes : JO 23 juill. 2015, p. 12522*). Une formation solide est plus que jamais nécessaire en raison de la modernisation et de la montée en puissance des armes à la disposition des policiers municipaux, qui peuvent être équipés de 9 mm (*D. n° 2016-1616, 28 nov. 2016, art. 3*) ou de calibre 357 magnum (*CSI, art. R. 511-12*).

57. – Organisation – La formation initiale est organisée par le CNFPT. Cependant, la volonté de coordination et de coopération entre les forces de police municipale et les forces de police nationale s'exprime à travers le décret n° 2000-47 du 20 janvier 2000 relatif à l'organisation de la formation initiale d'application des chefs de service de police municipale stagiaires qui prévoit que le CNFPT, lequel délivre cette formation initiale, pourra dans ce but passer une convention avec les administrations et établissements publics de l'État chargés de la formation des fonctionnaires de la police nationale (*D. n° 2000-47, 20 janv. 2000, art. 1er : JO 21 janv. 2000, p. 1089*).

58. – Coût – Il faut souligner que la formation dont bénéficient ainsi ces agents avant d'être opérationnels est onéreuse pour les collectivités qui les recrutent. Mais si ce coût est acceptable en contrepartie du bénéfice d'agents compétents, il l'est beaucoup moins lorsque ce bénéfice est éphémère, comme cela a pu être le cas dans les communes de la région parisienne, les agents ayant hâte de quitter leur ville d'affectation pour rejoindre leur province d'origine. Afin de remédier à cet inconvénient, l'article 9 (*C. communes, art. L. 412-57*) de la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 instaure un engagement de servir de 3 ans au maximum (à compter de la titularisation). Sauf dispense totale ou partielle par le maire ou le président de l'EPCI pour des « motifs impérieux » (état de santé ou motif d'ordre familial notamment), et en cas de rupture anticipée, l'agent devra rembourser à la commune ou à l'EPCI la somme correspondant au coût de sa formation (*D. n° 2021-1920, 30 déc. 2021 : JO 31 déc. 2021, texte n° 81*) au prorata du temps passé en application d'un barème dégressif (1re année : 100 ; 2e année : 60 ; 3e année : 30). Si le fonctionnaire est totalement dispensé, les communes pourront appliquer les indemnités applicables aux mutations (*L. n° 84-53, 26 janv. 1984, art. 51. – CGFP, art. L. 512-25*).

59. – Effets – Dès lors qu'ils ont suivi la période obligatoire de formation initiale, les stagiaires pourront exercer les missions qui sont celles des fonctionnaires du cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés, cela jusqu'à la fin de leur stage. Encore faut-il, par ailleurs, qu'ils aient obtenu l'agrément du préfet et du procureur de la République prévu depuis la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 (*CSI, art. L. 511-2*), celui-ci conditionnant non seulement le caractère parfait de la nomination du maire, mais également la poursuite à terme du stage (le refus d'agrément en cours de stage oblige le maire à mettre fin immédiatement à celui-ci).

60. – Prolongement de la formation initiale : la formation continue – Depuis la loi n° 99-291 du 15 avril 1999, la formation initiale est complétée par une formation continue obligatoire (*CSI, art. L. 511-6*). Celle-ci est assurée par le CNFPT. Après avoir concerné uniquement les agents et les chefs de service, l'obligation de formation continue a été étendue aux directeurs (*CSI, art. R. 511-35*). Dans tous les cas, elle dure 10 jours minimum, par période de 5 ans pour les agents et de 3 ans pour les chefs de service et les directeurs. Si pour le moment, le CNFPT a le monopole de la formation des policiers municipaux et de leur encadrement, l'idée d'une école dédiée est régulièrement avancée pour homogénéiser les formations, et consolider les compétences tout en facilitant l'acquisition d'une culture commune avec les forces étatiques. En attendant, le CNFPT peut passer une convention avec les services de la direction de la police nationale ou de la direction générale de la gendarmerie nationale afin de la mener à bien. Le CNFPT définit annuellement le calendrier et les thèmes de la formation. Si le CNFPT est tenu d'informer les collectivités locales du contenu de ce calendrier afin que celles-ci puissent délivrer les autorisations d'absence pour formation sans perturber le bon fonctionnement du service, elles doivent de leur côté tenir le centre informé annuellement de leurs effectifs, ainsi que de leur évolution. Dans le cadre de la formation

continue, un soin particulier est apporté au maniement des armes. Le décret n° 2007-1178 du 3 août 2007 modifiant le décret n° 2000-276 du 24 mars 2000 renforce le dispositif de formation applicable à l'ensemble des cadres d'emplois de la police municipale par la formation au tir. La formation d'entraînement aux armes reçoit un caractère obligatoire pour deux séances minimales par an. Elles sont organisées par des moniteurs de police sous l'égide du CNFPT. En période de crise sanitaire, les obligations de formation initiale et continue ont été allégées (*A. 23 déc. 2020 portant dérogation temporaire au nombre de séances d'entraînement annuel au maniement des armes des agents de police municipale*). À l'issue de la session de formation, le président du CNFPT rédige une attestation portant sur le nombre de jours de formation effectués par l'agent et l'assiduité dont celui-ci a fait preuve à cette occasion, attestation transmise à la fois au maire et au préfet. Tout cela constitue un gage de professionnalisation des effectifs de police municipale. Le décret n° 2022-210 du 18 février 2022 (*JO 20 févr. 2022, texte n° 19*) encadre la formation des agents des brigades cynophiles.

2) Titularisation

61. – Principe – La titularisation intervient à l'issue du stage, éventuellement prolongé pour un an maximum (2 mois en cas de promotion interne) par décision exceptionnelle du maire après avis du président du CNFPT. Cette titularisation n'est pas automatique (*CAA Paris, 2 mai 2018, n° 17PA00616*), le stagiaire n'ayant pas un droit, mais une simple vocation à être titularisé. Le maire se prononcera d'ailleurs au vu, notamment, d'un rapport établi par le président du CNFPT sur le déroulement de la période de formation. Ainsi, à la fin du stage, l'agent pourra être licencié (*ex., CAA Douai, 20 mai 2019, n° 19DA00351*) ou au mieux réintégré dans son cadre d'emplois ou corps d'origine s'il avait déjà la qualité de fonctionnaire. Le licenciement se fait dans les conditions du droit de la fonction publique.

2° Agrément

62. – Condition cumulative – La nomination par le maire ne suffit pas : pour que celle-ci soit parfaite, gardes champêtres, agents de police municipale, chefs de service de police municipale et directeurs de police municipale doivent par ailleurs avoir été agréés par le préfet de département et le procureur de la République, le maire devant expressément solliciter cet agrément par lettre recommandée avec accusé de réception (*CE, 24 nov. 1982, G. : Lebon T., p. 503*). Depuis la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 (*LOPPSI : JO 15 mars 2011, p. 4582*), l'agrément du préfet étant national, les personnels bénéficient d'une meilleure mobilité professionnelle.

63. – Justification – L'objet de l'agrément est de vérifier que les intéressés présentent « *les garanties d'honorabilité et de moralité* » requises pour l'exercice des fonctions qui leur incombent au sein de la police municipale (*par ex., CE, 6 avr. 1992, proc. Rép. près TGI c/ P. : JurisData n° 1992-041863 ; Lebon, p. 150*). Dans la pratique, les recrutements sont en principe précédés d'une enquête faite par les services du préfet. Au nom de ces exigences, la réintégration d'un agent irrégulièrement évincé est conditionnée par le renouvellement de son agrément (*TA Lille, 26 mai 1998, P. c/ Cne Grande-Synthe : Lebon T., p. 1058*). Si ce double agrément a suscité quelques interrogations, c'est essentiellement en raison du moment auquel il doit intervenir.

a) Double agrément

64. – Apport de la loi du 15 avril 1999 – L'agrément des agents de la police municipale (*CSI, art. L. 511-2 et L. 511-3*) n'est pas une nouveauté en soi en ce sens qu'il était déjà exigé avant l'entrée en vigueur de la loi n° 99-291 du 15 avril 1999, celui-ci devant être accordé par le procureur de la République. L'article L. 412-49 du Code des communes prévoyait ainsi que « *les agents de la police municipale nommés par le maire doivent être agréés par le procureur de la République* » (*V. aussi D. n° 94-731, 24 août 1994*). La nouveauté introduite par la loi relative aux polices municipales résulte de ce que c'est désormais un double agrément qui est exigé, celui du représentant de l'État dans le département (préfet) s'ajoutant à celui du procureur de la République. Ce double agrément a été justifié par le ministre de l'Intérieur, dans sa circulaire du 16 avril 1999, par la participation du policier municipal, tant

à des missions de police judiciaire (ce qui explique l'intervention du procureur de la République) qu'à des missions de sécurité (d'où l'intervention du préfet). Lors de la discussion du texte de ce qui sera la loi n° 99-291 du 15 avril 1999, et face aux craintes exprimées par le Sénat, le Gouvernement avait en outre défendu l'agrément par le préfet au motif que les agents de police municipale sont susceptibles de participer à des activités de police administrative. L'article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure facilite les mutations. En effet, l'agrément reste valable y compris dans cette hypothèse. L'agent doit simplement aviser sans délai les procureurs de la République compétents au titre de l'ancien et du nouveau lieu d'exercice afin de permettre à ce dernier d'exercer ses prérogatives. Ainsi, aussi bien le statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale que celui du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale et celui des directeurs de police municipale prévoient ce double agrément. Étrangement, il n'en va pas de même du statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres, lequel n'a pas été modifié. Conformément à l'article L. 522-1 du Code de la sécurité intérieure, seul l'agrément par le procureur de la République est nécessaire.

65. – Double agrément et libre administration des collectivités locales – On peut observer que par cette procédure d'agrément, à laquelle doit désormais obligatoirement participer le préfet de département, l'État reste le maître des recrutements dans les cadres d'emplois de la police municipale. Cette maîtrise de l'État est d'autant plus importante que la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 ayant institué une procédure de contrôle des services de police municipale, la menace d'un retrait de l'agrément constituerait un argument de poids face à un maire récalcitrant qui refuserait de suivre d'éventuelles recommandations du ministre ou du préfet à l'issue d'un tel contrôle. Force est de constater que tout cela demeure très hypothétique.

66. – Refus d'agrément – Lorsque l'agrément est refusé, la nomination de l'agent n'est pas valable et a fortiori sa titularisation est impossible. Si ce refus intervient en cours de stage, celui-ci doit prendre immédiatement fin. Certes tout stagiaire de la fonction publique dispose d'un droit, découlant de sa nomination, de poursuivre sa période probatoire jusqu'au bout. Encore faut-il que ce droit ait pu naître, et notamment que sa nomination soit valide. Or, l'agrément conditionnant, en matière de police municipale, la validité de la nomination du stagiaire, le refus d'agrément, en viciant cette nomination, privera par là même le stagiaire concerné dudit droit. Si, pendant longtemps, le refus (ou le retrait) de l'agrément conduisait au licenciement obligatoire de l'agent (*CE*, 24 nov. 1982, *G. : Lebon T.*, p. 503), la situation a changé. Sur le fondement de l'article L. 412-49 du Code des communes (encore en vigueur malgré la codification), le maire peut toujours licencier l'intéressé, à moins de lui proposer un reclassement dans un autre cadre d'emploi (*CE*, 19 oct. 2012, n° 360790, *Cne Loupian : JurisData n° 2012-023376 ; JCP A 2012, 2410, concl. G. Pellissier ; AJDA 2012, p. 1987, obs. M.-C. de Montecler*). Ce n'est que si les faits ayant conduit au retrait de l'agrément relèvent de mesures disciplinaires que le licenciement pourra être prononcé, mais uniquement après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale (*CGFP*, art. L. 532-2 et s.).

67. – Contentieux du refus d'agrément – Le refus d'agrément est une décision administrative même lorsqu'elle a été prise par le procureur de la République (*CE*, avis, 29 sept. 1987, inédit, cité par le préfet des Alpes-Maritimes dans sa circulaire relative à l'application de la loi du 15 avril 1999 : www.alpes-maritimes.pref.gouv.fr. – *CE*, 6 avr. 1992, *proc. Rép. près TGI c/ P.*, préc. n° 64), si bien qu'elle pourra faire l'objet d'un recours contentieux devant le juge administratif territorialement compétent (*CE*, 3 févr. 1993, n° 128715, *Ville Valence : JurisData n° 1993-043179*). En la matière et malgré les évolutions du droit relatives à la portée juridique du silence, celui-ci vaut toujours rejet de la demande (*D.* n° 2014-1294, 23 oct. 2014, *relatif aux exceptions à l'application du principe « silence vaut acceptation » ainsi qu'aux exceptions au délai de deux mois de naissance des décisions implicites sur le fondement du 4° du I de l'article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations : JO 1er nov. 2014, p. 18409*).

68. – Retrait et suspension d'agrément – L'agrément peut aussi être suspendu ou retiré par l'une quelconque des deux autorités, après consultation préalable et obligatoire du maire ou du président d'EPCI. L'agent ne pouvant plus exercer ses fonctions, le maire pourra lui proposer un reclassement dans un autre cadre d'emplois. Le fonctionnaire concerné pourra également demander à être détaché, puis intégré dans un cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur pour y exercer de nouvelles fonctions pour lesquelles cet agrément n'est pas requis. S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, le retrait d'agrément doit être précédé de la communication préalable du dossier à l'agent concerné pour lui permettre d'exercer, le cas échéant s'il le souhaite, ses droits en défense. La décision de retrait d'agrément devra être motivée (*D. Jean-Pierre, Le retrait d'agrément des policiers municipaux et ses conséquences : JCP A 2007, 2345. – CE, 10 juill. 1995, n° 14702, Cne Hyères*). En cas d'urgence, la circulaire NOR : JUSD1318536C du 15 juillet 2013 (ministère de la Justice) présentant diverses dispositions relatives à la police judiciaire précise que la suspension de l'agrément doit être justifiée par des faits particulièrement graves portant atteinte à l'honorabilité ou incompatibles avec l'exercice des fonctions, et nécessitant sans délai de l'empêcher de continuer l'agent d'exercer (*pour une illustration d'un retrait d'agrément par le préfet à un agent ne présentant plus les garanties d'honorabilité, CAA Versailles, 21 mars 2013, n° 11VE00711 : JurisData n° 2013-016561*).

Attention : On notera que le retrait de l'agrément de l'agent rend l'autorisation de port d'arme caduque. La suspension de l'agrément suspend de la même façon ladite autorisation.

69. – Contentieux du retrait et de la suspension d'agrément – Le retrait ou la suspension de l'agrément constituant des décisions administratives, ils seront susceptibles de faire l'objet d'un recours devant un tribunal administratif. Celui-ci sera notamment appelé à vérifier que les motifs de ces refus, suspension ou retrait d'agrément ne sont pas entachés d'erreur de droit. L'agrément n'ayant pour seul objet que de « vérifier que les intéressés présentent les garanties d'honorabilité requises pour occuper l'emploi de l'administration municipale auquel ils ont été nommés », il est exclu que l'autorité d'agrément se fonde sur un comportement ponctuel de l'agent, sur un fait unique et isolé, pour prendre l'une des décisions précitées (*TA Paris, 23 mars 1999, T. : AJFP 1999, p. 46*), à moins peut-être que ce comportement ponctuel ne constitue en lui-même « des manquements à la probité, aux bonnes mœurs ou à l'honneur » (selon la formule utilisée par l'article 14 de la loi d'amnistie n° 95-884 du 3 août 1995 [*JO 6 août 1995, p. 11804*] destiné à exclure du champ d'application de celle-ci certaines fautes disciplinaires) et qu'il ne porte ainsi par lui-même atteinte « à la considération de la police » s'agissant d'un agent de la police nationale (*dont le comportement avait ici justifié la révocation, CAA Nancy, 31 mai 2001, n° 97NC00008, Q. : AJFP 2001, p. 40*). L'honorabilité dépend de la confiance inspirée, de la fiabilité et du crédit (*CE, 3 mars 2000, n° 199318, Charmont : JurisData n° 2000-060163*). Sans avoir l'ambition de systématiser la jurisprudence, il est possible de relever que sont contraires à l'honorabilité les comportements suivants :

- la participation à la mise en œuvre, l'utilisation et la dissimulation d'un fichier informatique illégal portant atteinte à la vie privée constituent un manquement à l'honorabilité (*CE, 10 juill. 1995, Cne Tremblade et Garde des Sceaux : Lebon T., p. 940*) ;
- le port d'arme non autorisé, la présentation de papiers ne correspondant pas à ceux du véhicule conduit, et l'emploi à domicile d'une personne ayant agressé un autre policier municipal... (*CAA Paris, 2 juill. 1998, n° 97PA01703, min. Justice c/ C. : JurisData n° 1998-046341*) ;
- la critique publique et répétée en service de l'action et de la personne du maire (*CE, 9 févr. 2005, n° 257240, Cne Gagny c/ A. : JurisData n° 2005-067997 ; AJDA 2005, p. 779, note M.-C. de Montecler ; JCP A 2005, 1181, note D. Jean-Pierre*) ;
- la conduite automobile dangereuse, les injures adressées à un adjoint du maire et à des agents d'une crèche municipale, constituent des fautes graves et répétées et une atteinte à l'image du service (*CAA Marseille, 26 mars 2015, n° 14MA03423, C. c/ Cne Rognac*) ;

- la condamnation pour dégradation volontaire du bien d'autrui, même si le dommage causé est léger (CAA Paris, 28 mai 2014, n° 11PA04669, préfet Seine-et-Marne) ;
- la dénonciation, de façon infondée, auprès du procureur de la République de diverses malversations commises par certains chefs de service ou certains collègues, consistant notamment en des faux en écriture publique, et divers abus de pouvoir (CAA Nantes, 30 mars 2018, n° 16NT01711) ;
- la pratique de faux et usage de faux dans l'exercice de ses fonctions et la consultation, à des fins personnelles, du bulletin n° 2 du casier judiciaire, sans être habilité pour ce faire, en utilisant les codes d'accès de son chef de service, absent (CAA Bordeaux, 28 juin 2019, n° 17BX03028).

À l'inverse, la légalité du retrait est contestable lorsque :

- l'agent, sur l'ordre du maire, a signé un arrêté portant placement d'office dans un établissement psychiatrique alors qu'il n'était pas compétent pour ce faire (CAA Bordeaux, 3 nov. 1997, n° 96BX00136, min. Justice : JurisData n° 1997-045852) ;
- l'agent a fait l'objet d'un blâme, et fait preuve d'un zèle intempestif dans la répression des infractions et a eu des écarts de langage envers les administrés (CAA Lyon, 5 déc. 1997, n° 95LY00674, Cne Bouilladisse) ;
- l'agent a été condamné à une amende avec sursis pour avoir poursuivi hors de la commune un contrevenant, faisant ainsi montre d'un excès de zèle (CAA Marseille, 26 oct. 1999, n° 99MA0018, min. Justice) ;
- l'agent a été condamné 15 ans auparavant pour trafic de drogue, alors que la façon de servir durant son stage a été irréprochable (CAA Paris, 20 mai 2014, n° 10PA0500, A. c/ préfet Seine-et-Marne) ;
- par analogie, tout comme la révocation d'un agent pour refus délibéré et réitéré d'obéissance dans le contexte d'un mouvement de protestation est une sanction disproportionnée, il en serait vraisemblablement de même pour un retrait d'agrément (CAA Paris, 24 sept. 2013, n° 11PA01041).

En tout état de cause, le procureur de la République conserve son pouvoir d'appréciation et n'est pas en situation de compétence liée pour apprécier l'honorabilité malgré l'existence d'une sanction disciplinaire (*un agent qui a provoqué un accident de la route en conduisant à contresens porte atteinte à l'image de la police municipale ce qui justifie un blâme, sans retrait de l'agrément*, CAA Paris, 7 oct. 2014, n° 11PA04817 : JurisData n° 2014-026892 ; AJDA 2015, p. 164) ou pénale. Il peut être relevé que « les décisions prises en matière d'agrément des agents de police municipale sur le fondement des dispositions [...] de l'article L. 511-2 du Code de la sécurité intérieure par le procureur de la République peuvent également être prises par tout magistrat du parquet placé sous l'autorité de celui-ci », soit en l'espèce le substitut du procureur (CE, 9 nov. 2018, n° 417240, A, garde des Sceaux, min. Justice : JurisData n° 2018-019738 ; AJDA 2018, p. 2218 ; AJ pénal 2019, p. 104, obs. Roussel). De manière générale, le comportement des agents pourra notamment être jugé à la lumière du Code de déontologie propre aux polices municipales. Quoi qu'il en soit, la décision de retrait ou de suspension d'agrément devra, sauf urgence (gravité des faits reprochés excluant le maintien en fonction), être précédée d'une procédure contradictoire.

b) Moment de l'agrément

70. – Le moment de délivrance de l'agrément préfectoral dépend du mode de recrutement – Les personnels recrutés par concours obtiendront en principe leur agrément pendant la période de stage (*par ex.*, D. n° 2006-1391, 17 nov. 2006, art. 5). Afin de mieux éclairer le préfet et le procureur de la République, le débat est ouvert pour ne plus procéder au recrutement et à l'octroi de l'agrément avant la fin de la formation initiale. Les avis de fin de formation délivrés par le CNFPT peuvent, en effet, être dépourvus d'effet. Dès lors, il est proposé que ces avis soient adressés au préfet et au procureur (et non plus seulement au maire), afin qu'ils se décident sur l'agrément

en disposant de tous les éléments d'appréciation de la valeur de l'agent. Les opposants à cette évolution soutiennent que l'agrément porte uniquement sur l'honorabilité de la personne et non sur sa compétence professionnelle. Les personnels en détachement peuvent l'être à condition d'avoir obtenu préalablement l'agrément du procureur de la République et du préfet. Quel que soit le mode de recrutement, les dossiers sont instruits de la même façon et par les mêmes autorités (*Quest. écrite n° 4769 de Jean Lassalle : JOAN 15 janv. 2013*).

c) Assermentation

71. – Personnel concerné – L'assermentation est obligatoire pour tous les policiers municipaux (*CSI, art. L. 511-2*), alors qu'elle ne concernait auparavant que ceux qui devaient pouvoir exercer en qualité d'agents de police judiciaire adjoints.

72. – Autorités compétentes – Le serment est prêté devant le juge territorialement compétent au regard du lieu d'affectation. Comme l'agrément, l'assermentation n'a pas à être renouvelée en cas de mutation dans un autre ressort judiciaire. Il convient néanmoins d'informer le procureur de la République des agents agissant dans son ressort. À cette fin, le procureur de l'ancien ressort informe celui du nouveau lieu d'exercice sans exigence de forme particulière. Rien n'empêche cependant le maire ou le président de l'EPCI de la nouvelle affectation de transmettre au procureur compétent toutes les pièces nécessaires à sa bonne information (*en ce sens, Circ. 15 juill. 2013, préc. n° 69*).

B. - Avancement

1° Gardes champêtres

73. – Modalités – L'avancement des gardes champêtres du grade de garde champêtre chef à celui de garde champêtre chef principal est possible à condition d'avoir un an d'ancienneté au 4^e échelon du grade et compter au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade ou dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou d'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.

2° Agents de police municipale

74. – Avancement de grade – Outre l'avancement à l'ancienneté, les gardiens-brigadier peuvent prétendre à être inscrits au tableau d'avancement pour devenir brigadier-chef principal à condition de compter au moins 4 ans de services effectifs dans le grade (ou son équivalent) et un an d'ancienneté au 4^e échelon. À cela s'ajoute le respect des obligations de formation continue. Conformément à l'article 21-1 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 (*mod. par D. n° 2017-397, 24 mars 2017*) : « *Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial mentionné aux articles 8 et 27, après inscription au tableau d'avancement, les agents exerçant des fonctions de responsable d'une équipe d'au moins trois agents de police municipale et justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 9^e échelon du grade de brigadier-chef principal ou d'au moins quatre ans d'ancienneté dans le 7^e échelon du grade de chef de police* ».

3° Chefs de service de police municipale

75. – Avancement au grade de chef de service de police municipale de deuxième et de première classe – Le décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 détermine les conditions d'avancement. L'avancement au grade de chef de service de police principal de seconde classe est conditionné par le I de l'article 25 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale (*JO 26 mars 2010, texte n° 10*). Cela peut impliquer un examen professionnel (*les modalités ont été fixées par D. n° 2011-446, 21 avr. 2011 : JO 23 avr. 2011, texte*

n° 33). L'avancement au grade de chef de service de police principal de première classe est, quant à lui, conditionné par le II de l'article 25 du décret n° 2010-329 du 22 mars 2010, y compris par le biais d'un examen professionnel (*D. n° 2011-447, 21 avr. 2011 : JO 23 avr. 2011, texte n° 34*).

4° Directeurs de police municipale

76. – Pour les directeurs de police municipale, il existe désormais deux grades (depuis le 1er janvier 2015) : directeur de police municipale et directeur principal. Sur le fondement du décret n° 2014-1597 du 23 décembre 2014 : « *Sans préjudice des dispositions du II de l'article 2 du présent décret, peuvent être nommés directeurs principaux de police municipale, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires ayant au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon du grade de directeur de police municipale et comptant au moins sept ans de services effectifs dans ce grade* ». Dans tous les cas, l'inscription au tableau d'avancement est soumise au respect de l'obligation de formation continue (*CSI, art. L. 511-6*).

C. - Déontologie

77. – Code de déontologie de la police municipale – La nature des attributions des policiers municipaux exige de la part de ceux-ci des règles de comportement irréprochables, tout comme de la part des autres agents disposant d'un pouvoir de contrainte à l'égard des citoyens. Le législateur a donc souhaité doter les policiers municipaux, comme il l'a déjà fait pour les agents de la police nationale et les gendarmes, d'un corpus de règles déontologiques (*CSI, art. L. 515-1*). La loi n° 99-291 du 15 avril 1999 a ainsi prévu qu'un décret en Conseil d'État viendrait établir un Code de déontologie des agents de police municipale. Ce Code de déontologie de la police municipale, inspiré de celui de la police nationale, a été publié par le décret n° 2003-735 du 1er août 2003 (*JO 6 août 2003, p. 13548*). Il est désormais inséré dans la partie réglementaire du Code de la sécurité intérieure (*CSI, art. R. 515-1 et s.*). De manière synthétique, il précise les droits et les devoirs des policiers municipaux dans le prolongement des droits et obligations des fonctionnaires institués par la loi n° 83-634 du 13 juillet 2003. Il revêt une dimension hautement symbolique illustrée notamment par le respect et la loyauté des forces de police municipale envers les institutions républicaines et les citoyens (*ex., un policier municipal ne doit pas critiquer publiquement son employeur en distribuant des tracts sur la voie publique pendant une campagne électorale, CAA Versailles, 3 juill. 2014, n° 12VE03277. – Un policier ne doit pas faire écouter un chant d'un groupe néonazi à ses collègues, CAA Nantes, 9 févr. 2018, n° 16NT01328*). La loyauté implique aussi de présenter des faits avec précision (*Déf. droits, n° 2017-176, 24 oct. 2017*). Elle renvoie par ailleurs à une obligation de dignité (*ce qui justifie de condamner des faits de violence en réunion, CAA Nantes, 10 nov. 2017, n° 15NT03762*). Cependant au-delà de sa valeur symbolique, certaines de ses dispositions comme le devoir de désobéissance laissent perplexe notamment par sa lourdeur et ses conséquences. Ainsi le policier, confronté à un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, a le devoir de faire part de ses observations à sa hiérarchie ou à son maire. Si l'ordre est maintenu, il doit être écrit. Pour autant, l'exécution d'un ordre manifestement illégal ne soustrait pas l'agent à sa propre responsabilité (*CSI, art. R. 515-20. – C. pén., art. 122-4. – D. Jean-Pierre, Propos irrévérencieux sur la déontologie des policiers municipaux : JCP A 2003, 1846*).

Exemple

Exemple d'ordres illégaux : travailler en civil pendant une fête locale et ne relever que les infractions au stationnement (*CAA Bordeaux, 27 mars 2012, n° 11BX01153*).

Exemple d'ordre jugé légal : escorte d'un convoi exceptionnel sur le territoire de la commune (*CAA Lyon, 2 mai 2019, n° 17LY02741*).

Si le code est logiquement axé sur les obligations des agents de police municipale, il n'oublie cependant pas les contreparties auxquelles ils ont droit en raison de leur métier. À ce titre, les policiers municipaux bénéficient de la

protection fonctionnelle due aux fonctionnaires. Elle est fondée sur le droit commun de la fonction publique et, plus spécifiquement, sur l'article R. 515-17 du Code de la sécurité intérieure. Elle est accordée aussi bien aux agents victimes (outrages, agressions...), qu'à ceux mis en cause (mise en cause pénale ou civile en raison de leurs fonctions). Elle est également applicable, sous certaines conditions, aux ayants droit.

Exemple

Alors qu'un policier municipal hors service et pendant qu'il faisait ses courses est pris à partie par un individu à qui il avait eu affaire, la cour administrative d'appel a jugé que les violences subies avaient bien un lien avec l'exercice des fonctions (CAA Paris, 1^{er} oct. 2004, n° 01PA00033 : AJDA 2005, p. 108).

78. – Contrôle de la police municipale – Si le premier niveau de contrôle relève du maire au titre de ses pouvoirs hiérarchiques, d'autres niveaux existent. Ils interviennent dans un contexte caractérisé par un haut degré d'exigence quant à l'accomplissement des missions des polices municipales. À ce titre, même les aspects opérationnels évoluent, comme en témoigne le recours aux technologies de sécurité, dont les caméras individuelles destinées, entre autres choses, à la « *prévention des incidents* ». Comme tout fonctionnaire, le policier municipal est passible de sanctions disciplinaires. Ces dernières peuvent se cumuler avec des sanctions pénales. Tout en respectant le droit classique de la fonction publique en la matière (respect du contradictoire et des droits de la défense), les sanctions disciplinaires doivent être proportionnées à la faute commise (une trentaine de sanctions par an). Tel est le cas :

- si un policier municipal se voit infliger un avertissement alors qu'il exerçait occasionnellement une activité au sein d'une discothèque (CAA Bordeaux, 7 avr. 2016, n° 14BX00739) ;
- si un policier municipal est révoqué pour avoir utilisé frauduleusement des cartes d'essence de la mairie, en violation de l'article 6 du Code de déontologie (*intégrité, impartialité et loyauté*. – CAA Marseille, 2 févr. 2016, n° 14MA04421) ;
- si un policier municipal fait l'objet d'une exclusion temporaire de 3 mois après avoir prétendu à tort être victime de harcèlement moral (TA Nantes, 24 févr. 2016, n° 1302047 : JurisData n° 2016-008157).

Le législateur de 1999 (CSI, art. L. 513-1) a aussi prévu que le ministre de l'Intérieur puisse décider de la vérification de l'organisation et du fonctionnement d'un service de police municipale à la demande du maire, du procureur de la République ou du préfet de département. Cette dernière vérification sera faite par un service d'inspection générale de l'État, notamment par l'Inspection générale de l'Administration ou par l'Inspection générale de la police nationale. Elle pourra notamment porter sur le respect des règles de déontologie par les agents des différents cadres d'emplois de la police municipale. Les modalités sont fixées en accord avec le maire. Si les inspections sont étatiques, les conclusions sont communiquées au maire (ou au président de l'EPCI) qui peut alors exercer son pouvoir disciplinaire. Le préfet et le procureur sont également informés, ce qui leur permet de prendre les mesures nécessaires relatives à l'agrément (suspension ou retrait), ou au contenu de la convention de coordination. Ce dispositif semble cependant peu performant à cause de sa lourdeur. Très peu de polices municipales sont ainsi contrôlées. Il est alors parfois proposé de créer un service d'inspection dédié (*La filière police municipale : réflexions et propositions : Rapp. CSFPT, sept. 2012, p. 80*). La Cour des comptes envisage, quant à elle, « *un dispositif sur le modèle de l'inspection des services de renseignement, où les équipes sont constituées ponctuellement en puisant dans le vivier de différents corps d'inspection* » (C. comptes, *Les polices municipales : Rapp. public thématique, oct. 2020, p. 128-129*). Plus largement, le contrôle relève du Défenseur des droits, même si celui-ci est très peu saisi en ce qui concerne les policiers municipaux. La plupart des litiges semblent être réglés par la commune. De plus, les prérogatives relativement limitées des polices tendraient à expliquer cette situation. De son côté, la commission consultative des polices municipales n'intervient pas en matière de contrôle (CSI, art. L. 514-1). Elle est présidée par un maire élu en son sein et qui a voix prépondérante

en cas de partage égal des voix. Créée auprès du ministre de l'Intérieur, elle est composée de 24 membres, pour un tiers de représentants des maires employant des agents de police municipale, pour un tiers de représentants de l'État, et pour un tiers de représentants des agents de police municipale choisis par les organisations syndicales représentatives des fonctionnaires territoriaux. Sa composition a été modifiée par le décret n° 2022-210 du 18 février 2022 (JO 20 févr. 2022, *texte n° 19*) pour intégrer dans la liste des personnes pouvant être nommées comme représentants des maires les adjoints au maire d'une commune employant des agents de police municipale et les maires faisant partie d'un établissement public de coopération intercommunale employant des agents de police municipale. Si elle ne contrôle pas, elle rend des avis. Cela intéresse notamment le Code de déontologie de la police municipale. Afin de raccourcir la procédure et comme le préconisait la Cour des comptes notamment (*Rapp. 2020*), elle n'est plus consultée avant toute vérification de l'organisation et du fonctionnement de tel ou tel service de police municipale (*L. n° 2021-646, 25 mai 2021, art. 13, pour une sécurité globale préservant les libertés*).

Bibliographie

E. Aubin

Les évolutions récentes de la fonction d'agent de police municipale : AJDA 2004, p. 1163

La réforme de la filière polices municipales : RLCT 2007, n° 22, p. 42

Évolution statutaire et perspectives d'avenir des agents des polices municipales : JCP A 2012, 2115

C. Boillot-Burg

Du Code de déontologie des agents de la police municipale : JCP A 2003, 2127

J. Buisson

Les polices municipales ont, enfin, un statut : Procédures 1999, comm. 6

F. Crouzatier-Durand

Les évolutions des polices municipales – mutualisation et territorialisation : AJDA 2013, p. 1961

Cour des comptes

Les polices municipales : Rapp. public thématique, oct. 2020

L. Dumolard

La loi n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales : AJFP 1999, n° 6, p. 4

B. Faure

La promotion contrariée des polices municipales : AJDA 2021, p. 1490

C. Féret et R. Pointereau

Au nom de la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation : L'ancrage territorial de la sécurité intérieure, 28 janv. 2021

J. Festenbert

La répartition des compétences en matière de police administrative locale : CFP janv. 2002, dossier « Les polices », p. 10

C. Hartmann

L'agrément et l'assermentation des policiers municipaux : Gaz. cnes 20 mai 1996, p. 46

D. Jean-Pierre

La police municipale : entre extension de ses missions et stagnation de son statut : JCP A 2010, 123

Formation au tir, armement et mise à disposition des agents de police municipale : JCP A 2007, 2240

Le retrait d'agrément des policiers municipaux et ses conséquences : JCP A 2007, 2345

Propos irrévérencieux sur la déontologie des policiers municipaux : JCP A 2003, 1845

J.-C. Jobart

Organisation et fonctionnement des polices municipales dans la loi sécurité globale : AJCT 2021, p. 340

Focus... sur la création d'une police municipale à Paris : AJCT 2021, p. 343

X. Latour

De la police municipale à la police territoriale : quelles pistes pour l'avenir ? : JCP A 2012, act. 685

Les polices municipales et la coproduction de sécurité, in Annales du droit de la sécurité et de la défense 2019 : Mare et Martin, 2019, p. 111-121

F. Laurie

La réforme de la police municipale : Annuaire européen d'administration publique 1999, p. 399

E. Lekkou

Les nouveaux pouvoirs de police spéciale des présidents d'EPCI : JCP A 2013, 2227

Y. Luchaire

Le maire et Pandore. La loi n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales : RGCT 1999, p. 198

J. Martin

Les polices municipales, in P. Mbongo (éd), Traité de droit de la police et de la sécurité : LGDJ, 2014, p. 239

L. Martin

Le président de l'EPCI à fiscalité propre, une autorité de police administrative en devenir : AJDA 2012, p. 135

J. Millet

La police municipale, retour sur le quinquennat 2012-2017 et propositions pour l'avenir : JCP A 2017, 2354

Ministère de l'Intérieur ▫ Livre blanc de la sécurité intérieure 2020

B. Narbey

Le Défenseur des droits et la déontologie des policiers municipaux : AJCT 2015, p. 315

B. Perrin

Polices municipales. La décentralisation aléatoire d'une fonction régaliennne : CFP janv. 2002, dossier « Les polices », p. 15

J.-M. Pontier

Celle que l'on n'attendait plus : la loi sur les polices municipales : Rev. adm. 1999, p. 416

Le transfert des pouvoirs de police du maire aux présidents d'EPCI : JCP A 2011, 2362

O. Renaudie

La création de la police municipale parisienne : JCP A 2021, 2216

E. Tamion

La loi relative aux polices municipales : LPA 2 juin 1999, p. 4

A. Thourot et J.-M. Fauvergue

D'un continuum de sécurité vers une sécurité globale : Rapp. de la mission parlementaire, sept. 2018

C. Vallar

Des avancées très relatives pour les polices municipales : compétences, moyens et organisation : JCP A 2021, 2215

Les polices municipales en mutation : JCP A 2014, 2078

Quelle évolution pour les polices municipales ? Reconnaissance et doctrine d'emploi, in N. Dantonel-Cor (éd.), *Les politiques locales de sécurité intérieure* : L'Harmattan, 2015, p. 173

Rapport du préfet J. Ambrogianni au secrétaire d'État à l'intérieur et aux collectivités locales : mars 2009

Inspection générale de l'administration, Inspection générale de la police nationale, Inspection générale de la gendarmerie nationale, Rapport sur le rôle et le positionnement des polices municipales, ministère de l'Intérieur : déc. 2010

Rapport d'information fait au nom de la commission des lois du Sénat par F. Pillet et R. Vandierendonck, De la police municipale à la police territoriale : mieux assurer la tranquillité publique : session extraordinaire de 2011-2012, n° 782

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, La filière police municipale : réflexions et propositions : 5 sept. 2012