



GARDIEN DE POLICE MUNICIPALE

Concours - Édition 2016

En convention avec :



SOMMAIRE

1. L'EMPLOI	1
2. LES CONDITIONS D'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE ET LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CONCOURS	1
2.1. LES CONDITIONS D'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE	1
2.2. LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CONCOURS	1
2.2.1. LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS	1
2.2.2. LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CONCOURS EXTERNE	1
3. LES ÉPREUVES ET LE PROGRAMME DU CONCOURS	2
3.1. LES ÉPREUVES	2
3.1.1. LES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ	2
3.1.2. LES ÉPREUVES D'ADMISSION	2
3.2. LE PROGRAMME DES ÉPREUVES	3
4. ORGANISATION DU CONCOURS	4
5. DURÉE D'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE	5
6. LA NOMINATION ET LA TITULARISATION	6
6.1. LA NOMINATION	6
6.2. LA TITULARISATION	6
8. LA CARRIÈRE	7
8.1. L'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE GRADE	7
8.2. LA RÉMUNÉRATION	8
9. ÉLÉMENTS STATISTIQUES ET BIBLIOGRAPHIE	9
9. RÉFÉRENCES JURIDIQUES	9

1. L'EMPLOI

Les agents de police municipale constituent un cadre d'emplois de police municipale de catégorie C au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984. Ce cadre d'emplois comprend les grades de gardien, de brigadier et de brigadier-chef principal.

Les grades de gardien et de brigadier sont soumis aux dispositions des décrets n° 87-1107 et n° 87-1108 du 30 décembre 1987. Ils relèvent respectivement des échelles 4 et 5 de rémunération. Le grade de brigadier-chef principal est soumis aux dispositions de l'article 8 du décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 précité. Son échelonnement indiciaire est fixé par décret en Conseil d'État.

Les membres de ce cadre d'emplois exécutent sous l'autorité du maire, dans les conditions déterminées par les lois du 15 avril 1999, du 15 novembre 2001, du 27 février 2002, du 18 mars 2003 et du 31 mars 2006, les missions de police administrative et judiciaire relevant de la compétence de celui-ci en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.

Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent par procès-verbaux les contraventions à ces arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.

Les brigadiers-chefs principaux sont chargés, lorsqu'il n'existe pas d'emploi de directeur de police municipale ou de chef de service de police municipale, ou, le cas échéant, dans les conditions prévues à l'article 27, de chef de police municipale, de l'encadrement des gardiens et des brigadiers.

Certaines missions imparties aux gardiens de police municipale impliquent des contraintes particulières, notamment le travail de nuit.

2. LES CONDITIONS D'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE ET LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CONCOURS

2.1. LES CONDITIONS D'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE

Le recrutement en qualité de gardien de police municipale intervient après inscription sur les listes d'aptitude établies en application des dispositions de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

Sont inscrits sur la liste d'aptitude les candidats déclarés admis à un concours externe avec épreuves,

2.2. LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CONCOURS

2.2.1. LES CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS

Tout candidat doit remplir les conditions suivantes :

- posséder la nationalité française,
- jouir de ses droits civiques,
- le cas échéant, les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions,
- être en position régulière au regard du code du service national,
- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction,

2.2.2. LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CONCOURS EXTERNE

Le concours externe avec épreuves est ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme homologué au moins de niveau V.

Dispense de diplôme :

Peuvent faire acte de candidature au concours externe, sans remplir les conditions de diplômes exigées :

- les mères ou pères d'au moins trois enfants ;
- les sportifs de haut niveau figurant sur une liste arrêtée chaque année par le Ministre des Sports.

Équivalence de diplôme :

Peuvent également être dispensés de diplômes sous certaines conditions :

- le candidat titulaire d'une décision d'équivalence de diplôme rendue pour le même concours ou pour tout autre concours pour lequel la même condition de qualification est requise ;
- le candidat qui demande la reconnaissance d'équivalence de diplôme de plein droit ;
- le candidat qui demande la reconnaissance d'équivalence de diplôme au titre de son expérience professionnelle.

Il appartient au Centre de Gestion du Bas-Rhin, autorité organisatrice du concours, d'instruire les dossiers de demande d'équivalence, et de prononcer l'admission à concourir au titre de l'équivalence des diplômes.

3. LES ÉPREUVES ET LE PROGRAMME DU CONCOURS

3.1. LES ÉPREUVES

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

3.1.1. LES ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ

Les épreuves d'admissibilité du concours comprennent :

1° La rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public (durée : une heure trente ; coefficient 3) ;

2° La réponse, à partir d'un texte remis aux candidats, à des questions sur la compréhension de ce texte et l'explication d'une ou plusieurs expressions figurant dans ce texte (durée : une heure ; coefficient 2).

3.1.2. LES ÉPREUVES D'ADMISSION

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

Ces tests psychotechniques constituent une épreuve à caractère obligatoire.

Les épreuves d'admission du concours comprennent :

1° Un entretien avec le jury permettant à ce dernier d'apprécier la personnalité du candidat et sa motivation pour occuper un emploi d'agent de police municipale, ainsi que ses connaissances sur le fonctionnement général des institutions publiques (durée : vingt minutes ; coefficient 3).

2° Des épreuves physiques (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 ou natation.

Les candidates enceintes peuvent être dispensées, à leur demande, des épreuves physiques. Elles devront être en possession d'un certificat médical établissant leur état.

Les candidates bénéficiant de cette dispense sont créditées d'une note égale à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours auquel elles participent.

3.2. LE PROGRAMME DES ÉPREUVES

Le programme des matières sur lesquelles portent les épreuves du concours pour le recrutement des agents de police municipale est le suivant :

3.2.1. ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

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

3.2.2. ÉPREUVES D'ADMISSION

1° L'entretien avec le jury a pour objet de vérifier la maîtrise par le candidat des notions sommaires sur l'organisation de l'État et des collectivités locales (désignation et compétences des organes délibérants et exécutifs, organisation générale des services) et la motivation du candidat ;

2° Programme des épreuves physiques

a) *Modalités des épreuves*

Hommes (deux exercices) :

- Épreuve de course à pied : 100 mètres ;
- Épreuve au choix du candidat : soit saut en hauteur, soit saut en longueur, soit lancer de poids de 6 kg, soit natation 50 m nage libre avec départ plongé.

Femmes (deux exercices) :

- Épreuve de course à pied : 100 mètres ;
- Épreuve au choix du candidat : soit saut en hauteur, soit saut en longueur, soit lancer de poids de 4 kg, soit natation 50 m nage libre avec départ plongé.

b) *Barème de notation*

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

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

HOMMES

NOTE	100 M	SAUT EN HAUTEUR (cm)	SAUT EN LONGUEUR (m)	LANCER DE POIDS (m)	NATATION
20	11"7	168	6,00	11,50	0'33"
19	11"8	165	5,90	11,00	0'35"
18	11"9	162	5,80	10,50	0'37"
17	12"1	159	5,60	10,00	0'39"
16	12"2	155	5,40	9,55	0'41"
15	12"4	151	5,20	9,10	0'43"
14	12"6	147	5,00	8,65	0'45"
13	12"7	143	4,80	8,20	0'47"5
12	12"9	138	4,60	7,75	0'50"
NOTE	100 M	SAUT EN	SAUT EN	LANCER DE	NATATION

		HAUTEUR (cm)	LONGUEUR (m)	POIDS (m)	
11	13''1	133	4,40	7,30	0'53''
10	13''3	128	4,20	6,90	0'56''
9	13''4	123	4,00	6,50	1'00''
8	13''6	118	3,80	6,15	1'05''
7	13''8	113	3,60	5,80	1'10''
6	14''	108	3,40	5,45	1'15''
5	14''2	103	3,20	5,15	1'20''
4	14''4	98	3,00	4,85	1'25''
3	14''6	93	2,80	4,55	1'30''
2	14''8	88	2,60	4,25	50 m (*)
1	15''	83	2,40	4,00	25 m (*)

(*) Sans limite de temps.

FEMMES

NOTE	100 M	SAUT EN HAUTEUR (cm)	SAUT EN LONGUEUR (m)	LANCER DE POIDS (m)	NATATION
20	13''3	135	4,20	8,00	0'38''
19	13''5	133	4,10	7,75	0'40''
18	13''7	131	4,00	7,50	0'42''
17	13''8	129	3,90	7,25	0'45''
16	14''	127	3,80	7,00	0'48''
15	14''2	125	3,70	6,75	0'51''
14	14''4	122	3,60	6,50	0'54''
13	14''6	119	3,50	6,25	0'58''
12	14''8	116	3,40	6,00	1'02''
11	15''	113	3,30	5,75	1'06''
10	15''2	110	3,15	5,50	1'10''
9	15''4	107	3,00	5,25	1'15''
8	15''6	103	2,85	5,00	1'20''
7	15''8	99	2,70	4,75	1'26''
6	16''	95	2,55	4,50	1'32''
5	16''3	91	2,40	4,25	1'38''
4	16''6	87	2,20	4,00	1'44''
3	16''8	83	2,00	3,75	1'50''
2	17''	79	1,80	3,50	50 m (*)
1	17''3	75	1,60	3,25	25 m (*)

(*) Sans limite de temps.

4. ORGANISATION DU CONCOURS

La liste des candidats autorisés à prendre part aux épreuves est arrêtée par l'autorité qui organise le concours. Les candidats sont convoqués individuellement.

Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par le coefficient correspondant.

Les épreuves écrites sont anonymes et font l'objet d'une double correction.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat.

Un candidat ne peut être admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20 après application des coefficients correspondants.

Tout candidat qui ne participe pas à l'une des épreuves obligatoires est éliminé.

Le jury détermine le nombre total des points nécessaires pour être admissible et, sur cette base, arrête la liste des candidats admis à se présenter aux épreuves d'admission.

Peuvent seuls être autorisés à se présenter aux épreuves d'admission les candidats déclarés admissibles par le jury.

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

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

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

À l'issue des épreuves, le jury arrête dans la limite des places mises aux concours la liste d'admission.

Le jury, compte tenu notamment du nombre de candidats, peut se constituer en groupes d'examineurs dans les conditions fixées par l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Des correcteurs peuvent être désignés par l'autorité organisatrice du concours pour tout ou partie des épreuves écrites, orales et pratiques, sous l'autorité du jury.

Toutefois, afin d'assurer l'égalité de notation des candidats, le jury opère, s'il y a lieu, la péréquation des notes attribuées par groupes d'examineurs et procède à la délibération finale.

Le jury est souverain.

Le jury arrête les listes d'admissibilité et d'admission dans l'ordre alphabétique. Elles font l'objet, à la fois :

- d'une publicité par voie d'affichage
- d'une notification individuelle aux candidats dans le délai de 15 jours à compter de l'établissement de ces listes
- d'une publication par voie électronique sur le site internet du Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Au vu de la liste d'admission, le Président du Centre de Gestion établit par ordre alphabétique la liste d'aptitude correspondante.

5. DURÉE D'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE

L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement, les candidats admis devant, dans un délai de quatre ans, entreprendre auprès des collectivités territoriales les démarches nécessaires à une embauche effective.

Un candidat déclaré apte ne peut être inscrit que sur une seule liste d'aptitude d'un concours d'un même grade d'un même cadre d'emplois. Lorsque le candidat déclaré admis est déjà inscrit sur une liste d'aptitude à un concours d'un même grade d'un même cadre d'emplois, son inscription sur une nouvelle liste d'aptitude est subordonnée au choix de la liste sur laquelle il souhaite être inscrit.

À cet effet, il adresse à l'autorité organisatrice de chacun des concours, dans un délai de 15 jours à compter de la notification de succès, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision d'opter pour son inscription sur la liste d'aptitude choisie et de renoncer à l'inscription sur l'autre liste. Après deux refus d'offre d'emploi transmise par une collectivité ou un établissement à l'autorité organisatrice du concours, le candidat est radié de la liste d'aptitude.

Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.

Toute personne inscrite sur liste d'aptitude qui ne serait pas nommée au terme d'un délai de deux ans après cette d'inscription est réinscrite pour une troisième année sur la même liste

après que l'autorité compétente, en l'occurrence le Centre de Gestion, a reçu confirmation écrite de sa candidature dans un délai d'un mois avant ce terme.

Les lauréats ne bénéficient du droit d'être réinscrit sur la liste d'aptitude pour une quatrième année que sous réserve que le Centre de Gestion ait reçu leur demande d'inscription écrite un mois avant l'échéance du terme de la troisième année d'inscription sur liste d'aptitude.

Le décompte de la période de quatre ans est suspendu, le cas échéant, pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat. Il est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la présente loi alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

Toute personne inscrite sur une liste d'aptitude est radiée de celle-ci dès sa nomination en qualité de stagiaire ou de titulaire.

Toutefois, lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude.

Il y demeure inscrit jusqu'à l'expiration du délai de quatre ans à compter de son inscription initiale ou, si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

6. LA NOMINATION ET LA TITULARISATION

6.1. LA NOMINATION

Nul ne peut être recruté en qualité de gardien de police municipale s'il n'est âgé de **dix-huit ans au minimum**.

Les candidats inscrits sur une liste d'aptitude de gardien de police municipale et recrutés sur un emploi d'une collectivité ou d'un établissement public sont nommés stagiaires par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination pour une durée d'un an.

Le stage débute par une période obligatoire de **formation de six mois** organisée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale dont le contenu est fixé par décret.

Seuls les stagiaires ayant obtenu l'agrément du procureur de la République et du préfet et ayant suivi la formation obligatoire de six mois peuvent exercer pendant leur stage les missions prévues.

En cas de refus d'agrément en cours de stage, l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination est tenue de mettre fin immédiatement à celui-ci.

6.2. LA TITULARISATION

À l'issue du stage, les stagiaires dont les services ont donné satisfaction sont titularisés par décision de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination, au vu notamment d'un rapport établi par le Président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

L'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination peut, à titre exceptionnel et après avis du président du Centre national de la fonction publique territoriale, décider que la période de stage est prolongée d'une durée maximale d'un an.

Si le stage complémentaire a été jugé satisfaisant, les intéressés sont titularisés.

Lorsque la titularisation n'est pas prononcée, le stagiaire est soit licencié s'il n'avait pas auparavant la qualité de fonctionnaire, soit réintégré dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

7. LA FORMATION INITIALE

La formation initiale d'application des agents de police municipale stagiaires est organisée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Le contenu de la formation est arrêté par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale. Cette formation est organisée dans les domaines suivants :

- 1° Fonctionnement des institutions et environnement professionnel de l'agent de police municipale :
Institutions : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
Principes régissant les fonctions de l'agent de police municipale ;
Cadre juridique de l'exercice des compétences de l'agent de police municipale, notamment les notions de base du droit pénal et de la procédure pénale ;
Organisation du service local de police municipale, notamment ses caractéristiques et sa situation par rapport aux autres services d'intérêt public en matière de police ;
Statut de l'agent de police municipale ;
- 2° Techniques et moyens à mettre en œuvre :
Maîtrise des modes de communication écrite et orale ;
Détermination des textes législatifs et réglementaires relatifs à l'exercice du pouvoir de police du Maire ;
Utilisation de l'informatique ;
Relations avec le public ;
Techniques de comportement dans les lieux publics et sur la voie publique ;
Initiation aux techniques et aux moyens permettant d'assurer la défense de l'agent de police municipale ou des tiers contre les agressions ;
- 3° Développement des aptitudes physiques :
Activités sportives.

La formation comporte des enseignements théoriques et techniques ainsi qu'une formation appliquée au sein des services ayant compétence en matière de sécurité.

Le contenu de la formation, dans le cadre des stages pratiques, prend en compte l'expérience professionnelle acquise préalablement à son recrutement.

À l'issue de la période de formation, le président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale porte à la connaissance du préfet, du procureur de la République et de l'autorité territoriale son appréciation écrite sur le stagiaire, notamment sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation. Ce rapport, élaboré sur la base des éléments fournis par les responsables pédagogiques désignés par le président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale, comporte notamment une appréciation écrite sur les compétences acquises par le stagiaire et sur les aptitudes dont il a fait preuve au cours de la formation.

8. LA CARRIÈRE

En application de l'article L. 511-6, du Code de la Sécurité Intérieure, les membres du cadre d'emplois des agents de police municipale sont tenus de suivre une formation de dix jours minimum par période de cinq ans.

8.1. L'AVANCEMENT D'ÉCHELON ET DE GRADE

Le cadre d'emplois des agents de police municipale comprend les grades suivants :

- 1/ **Gardien de police municipale** relève de l'échelle 4 de rémunération, dont la durée de carrière et la grille indiciaire s'établissent comme suit :

ÉCHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices bruts	342	343	347	348	349	352	356	374	386	409	422	432
Indices majorés du 1 ^{er} janvier 2013	323	324	325	326	327	329	332	345	354	368	375	382
Minimum : 22 ans	1 an	1 an	1a, 8m	2a, 6m	2a, 6m	3a, 4m	3a, 4m	-				
Maximum : 26 ans	1 an	1 an	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans	-				

2/ Brigadier de police municipale relève de l'échelle 5 de rémunération, dont la durée de carrière et la grille indiciaire s'établissent comme suit :

ÉCHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Indices bruts	348	349	351	354	356	366	375	396	423	437	454	465
Indices majorés du 1 ^{er} janvier 2013	326	327	328	330	332	339	346	360	376	385	398	407
Minimum : 22 ans	1 an	1 an	1a, 8m	2a, 6m	2a, 6m	3a, 4m	3a, 4m	-				
Maximum : 26 ans	1 an	1 an	2 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans	-				

Peuvent être promus au grade de brigadier au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les gardiens de police municipaux comptant au moins quatre ans de services effectifs dans ce grade.

3/ Brigadier-chef principal relève d'une échelle dont la durée de carrière et la grille indiciaire s'établissent comme suit :

ÉCHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Échelon spécial
Indices bruts	366	386	415	436	459	475	488	506	543	574
Indices majorés du 1 ^{er} janvier 2013	339	354	369	384	402	413	422	436	462	485
Minimum : 16 ans 11 mois	1a 8m	1a 8m	2a	2a	2a	1a 9m	2a 6m	3a 4m	-	
Maximum : 19 ans 10 mois	2a	2a	2a 3m	2a 3m	2a 3m	2a 1m	3a	4a	-	

Peuvent être promus au grade de brigadier-chef principal au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les brigadiers de police municipale comptant au moins deux ans de services effectifs dans ce grade.

8.2. LA RÉMUNÉRATION

Après service fait, les fonctionnaires ont droit à une rémunération comprenant :

- le traitement,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement,
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire,
- les prestations familiales obligatoires.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Les stagiaires sont rémunérés sur la base de l'indice afférent au 1^{er} échelon du grade de gardien de police municipale, ce qui correspond à un traitement de base mensuel de **1495,59 € (brut)** au 1^{er} janvier 2015.

Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale.

9. ÉLÉMENTS STATISTIQUES ET BIBLIOGRAPHIE

Statistiques

	2012	2014
Nombre de postes	40	20
Nombre d'admis à concourir	626	686
Nombre de présents aux épreuves d'admissibilité	454	498
Nombre de candidats admissibles	75	57
Nombre de présents aux épreuves d'admission	70	51
Nombre d'admis	39	20

Bibliographie

Pour acquérir des ouvrages préparatoires à certaines épreuves de ce concours, rendez-vous sur le site du CNFPT (www.cnfpt.fr rubrique Wikiterritorial).

9. RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;
- Décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 modifié portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C ;
- Décret n° 87-1108 du 30 décembre 1987 modifié fixant les différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 modifié relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des agents de police municipale ;
- Décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale ;
- Décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;
- Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la Fonction Publique ;
- Décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;
- Arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières et épreuves du concours pour le recrutement des agents de police municipale ;
- Arrêté du 19 juin 2007 fixant la liste des concours et les règles de composition et de fonctionnement des commissions d'équivalences de diplômes pour l'accès aux concours de la fonction publique territoriale ;
- Arrêté du 26 juillet 2007 fixant les équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique subordonnés à la possession de diplômes ou titres sanctionnant un niveau d'études déterminé relevant d'une formation générale ou de plusieurs spécialités de formation.

**POUR TOUT RENSEIGNEMENT,
VEUILLEZ VOUS ADRESSER AU**



CENTRE DE GESTION DU BAS-RHIN

Service concours

12 avenue Robert Schuman - B.P. 51024

67381 LINGOLSHEIM CEDEX

Tél. 03.88.10.34.64 – Fax. 03.88.10.34.60

Internet : www.cdg67.fr E-mail : cdg67@cdg67.fr