

GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

FILIÈRE SECURITE – CATÉGORIE C

Concours externe, premier concours interne et deuxième concours interne

SOMMAIRE

I. PRÉSENTATION DU CADRE D'EMPLOIS	2
A. Le cadre d'emplois	2
B. Les fonctions exercées	2
C. Les exemples de métiers.....	2
II. LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX CONCOURS	3
A. Les conditions générales d'accès	3
B. Les conditions particulières	3
Dispositions applicables aux candidats handicapés	3
III. LE DÉROULEMENT ET LA NATURE DES ÉPREUVES	5
A. Les règles générales de déroulement d'un concours	5
B. La nature des épreuves	6
IV. LE PROGRAMME DES ÉPREUVES	9
V. SE PRÉPARER AU CONCOURS	10
VI. RECRUTEMENT APRES CONCOURS	10
VII. LES TEXTES RÉGLEMENTAIRES.....	13
VIII. LES COORDONNÉES DES CDG AUVERGNE-RHONE-ALPES.....	14

I. PRÉSENTATION DU CADRE D'EMPLOIS

A. Le cadre d'emplois

Le cadre d'emplois des agents de police municipale, classé en catégorie C, relève de la filière Sécurité.

Le cadre d'emplois des agents de police municipale comprend **2 grades** :

- **le grade de gardien-brigadier**
- **le grade de brigadier-chef principal**

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

B. Les fonctions exercées

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 la 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 du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié, de chef de police municipale, de l'encadrement des gardiens et des brigadiers.

C. Les exemples de métiers

Afin de préparer votre projet professionnel et découvrir les métiers territoriaux, vous pouvez consulter le répertoire des métiers sur le site www.cnfpt.fr. Les métiers présentés sont répartis en 35 familles professionnelles. Vous trouverez pour chacun la description du métier, des activités, des compétences et les cadres d'emplois associés.



Accueil / Évoluer / L'emploi dans la FPT / Le répertoire des métiers / Sécurité / Prévention et sécurité /
Policrière / Policier municipal-e

II. LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX CONCOURS

A. Les conditions générales d'accès

- Être de nationalité française, ou être ressortissant d'un État membre de la Communauté Européenne, ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen,
- Se trouver en position régulière au regard des obligations du service national de l'État dont le candidat est ressortissant,
- Jouir de ses droits civiques,
- Ne pas avoir subi de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions auxquelles le concours donne accès,
- Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions.

Pour les candidats ressortissants d'un autre État membre de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, sont requis, notamment :

- l'original ou la photocopie lisible du certificat de nationalité émis par le pays d'origine ou tout autre document authentique faisant foi de la nationalité dans le pays d'origine dont la traduction en langue française est authentifiée
- une attestation sur l'honneur de leur position régulière au regard des obligations de service national de l'État dont ils sont ressortissants

B. Les conditions particulières

Les conditions spécifiques pour l'accès au cadre d'emplois :

- **être âgé(e) de dix-huit ans au minimum et avoir la nationalité française**

Les postes à pourvoir par concours sont répartis entre trois concours distincts :

- un concours externe ouvert pour 50 % au moins des postes à pourvoir
- un premier concours interne ouvert pour 30 % au plus des postes à pourvoir
- un deuxième concours interne ouvert pour 20 % au plus des postes à pourvoir

Toutefois, lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut augmenter, dans la limite de 15%, le nombre de places offertes aux candidats de l'un des autres concours.

Dispositions applicables aux candidats handicapés

Les candidats reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peuvent bénéficier d'un aménagement spécial des épreuves prévues par la réglementation (adaptation de la durée, fractionnement des épreuves, aides humaines et techniques).

L'octroi d'aménagements d'épreuves est subordonné à la production d'une demande du candidat accompagnée :

1. de la notification de la décision de la commission lui reconnaissant la qualité de travailleur handicapé et l'orientant en milieu ordinaire de travail,
2. d'un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé par le préfet du département de son lieu de résidence (si possible compétent en matière de handicap), confirmant la compatibilité de son handicap avec l'emploi auquel le concours ou l'examen professionnel donne accès et précisant l'aménagement nécessaire pour le déroulement des épreuves.

Rappel : L'article 1er du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié prévoit que les travailleurs handicapés peuvent être recrutés directement sans concours. Ils sont engagés en qualité d'agent contractuel puis titularisés à la fin du contrat lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé.

CONCOURS EXTERNE

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

Les dispenses de diplôme

Une dispense de diplôme est accordée sur présentation de documents justificatifs aux :

- mères ou pères de famille élevant ou ayant élevé effectivement trois enfants,
- sportifs de haut niveau, une photocopie de la liste publiée au Journal Officiel par le Ministre chargé des sports, et attestant de leur statut à la date des épreuves.

Les équivalences de diplôme

Un dispositif d'équivalence permet sous certaines conditions de reconnaître l'expérience professionnelle et de prendre en compte d'autres diplômes que ceux requis lorsque le contenu de cette expérience ou des diplômes peuvent être comparés avec le contenu de la formation requise pour exercer les fonctions auxquelles le concours donne accès. Cette comparaison peut permettre d'obtenir une dérogation pour se présenter au concours mais n'équivaut pas à la détention du diplôme.

Pour les concours ouverts aux candidats titulaires de diplômes ou titres sanctionnant un niveau d'études déterminé relevant d'une formation générale ou de plusieurs spécialités de formation

L'autorité compétente est :

LE CENTRE DE GESTION ORGANISATEUR DU CONCOURS

Le candidat présente sa demande d'équivalence au moment de son inscription au concours.
Après étude de son dossier, l'autorité compétente l'informerá de la décision prise.

Conditions de reconnaissance de l'expérience professionnelle

Toute personne qui justifie de l'exercice d'une activité professionnelle, salariée ou non salariée, exercée de façon continue ou non, équivalente à une durée totale cumulée d'au moins trois ans à temps plein et relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle de la profession à laquelle la réussite au concours permet l'accès, peut également faire acte de candidature à ce concours.

La durée totale cumulée d'expérience exigée est réduite à deux ans lorsque le candidat justifie d'un titre ou d'un diplôme de niveau immédiatement inférieur à celui requis.

Les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, ainsi que les stages et les périodes de formation en milieu professionnel accomplis pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée d'expérience requise.

Conditions de reconnaissance de diplômes

Les candidats aux concours dont l'accès est subordonné à la possession d'un diplôme sanctionnant un niveau d'études déterminé, bénéficient d'une équivalence de plein droit pour s'inscrire à ces concours dès lors qu'ils satisfont à l'une au moins des conditions suivantes :

1° Être titulaire d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une attestation établie par une autorité compétente prouvant que le candidat a accompli avec succès un cycle de formation au moins de mêmes niveau et durée que ceux sanctionnés par les diplômes ou titres requis ;

2° Justifier d'une attestation d'inscription dans un cycle de formation dont la condition normale d'accès est d'être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de formation au moins de même niveau que celui des diplômes ou titres requis ;

3° Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre homologué, en application du décret du 9 janvier 1992, ou d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, classé au moins au même niveau que le diplôme ou titre requis ;

4° Être titulaire d'un diplôme ou titre de formation au moins équivalent, figurant sur une liste fixée, pour chaque niveau de diplôme, par un arrêté conjoint du ministre intéressé, du ministre chargé de l'éducation et du ministre chargé de la fonction publique.

RQ : Pour les diplômes étrangers le candidat est tenu de fournir, à l'appui de sa demande, une copie du diplôme ou titre, le cas échéant, dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.

PREMIER CONCOURS INTERNE

Un premier concours interne, pour 30% au plus du nombre des postes à pourvoir, est ouvert aux agents publics de la **fonction publique territoriale** exerçant depuis **au moins deux ans**, au **1er janvier de l'année du concours**, des **fonctions d'agent de surveillance de la voie publique**.

Les candidats doivent également être en activité le jour de la clôture des inscriptions.

DEUXIEME CONCOURS INTERNE

Un deuxième concours interne, pour 20% au plus du nombre des postes à pourvoir, est ouvert **aux agents publics** mentionnés ci-dessous, exerçant depuis **au moins deux ans**, au **1er janvier de l'année du concours**.

Ces agents publics sont :

- **les volontaires des armées, en service au sein de la gendarmerie nationale** (3° de l'article L.4145-1 du code de la défense)
- **les agents âgés de 18 ans à moins de 30 ans**, recrutés en qualité de contractuels de droit public **pour une période de 3 ans**, renouvelable une fois, afin d'exercer **des missions d'adjoints de sécurité auprès des fonctionnaires des services actifs de la police nationale** (l'article L.411-5 du code de la sécurité intérieure)

Les candidats doivent également être en activité le jour de la clôture des inscriptions.

III. LE DÉROULEMENT ET LA NATURE DES ÉPREUVES

A. Les règles générales de déroulement d'un concours

- Les épreuves écrites sont anonymes et font l'objet d'une double correction.
- Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20.
- Chaque note est multipliée par un coefficient.
- Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat.
- Tout candidat à un concours qui ne participe pas à l'une des épreuves obligatoires est éliminé
- Seuls les candidats déclarés admissibles par le jury sont autorisés à se présenter aux épreuves d'admission.
- 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.

B. La nature des épreuves

CONCOURS EXTERNE

Le concours externe de recrutement des agents de police municipale comporte 2 épreuves d'admissibilité, 2 épreuves d'admission ainsi que les tests psychotechniques.

Épreuves écrites d'admissibilité

1° 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

Programme : cette épreuve a pour objet de vérifier la capacité du candidat à rédiger un rapport circonstancié à partir dudit événement.

2° 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

Peuvent être seuls autorisés à se présenter aux épreuves d'admission les candidats déclarés admissibles par le jury. Ces derniers 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 (épreuve obligatoire).

Épreuves d'admission

1° 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

Programme : cette épreuve a pour objet de vérifier la maîtrise par le candidat des notions sommaires sur l'organisation de l'Etat et des collectivités locales (désignation et compétences des organes délibérants et exécutifs, organisation générale des services) et la motivation du candidat.

2° Epreuves physiques coefficient 1

a) épreuve de course à pied (100 mètres)

b) 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 (6 kg pour les hommes ; 4 kg pour les femmes), ou natation (50 m nage libre, départ plongé).

Il est recommandé aux candidats de s'y préparer par un entraînement régulier.

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 candidates au concours auquel elles participent.

PREMIER CONCOURS INTERNE

Le premier concours interne de recrutement des agents de police municipale comporte 1 épreuve d'admissibilité, 2 épreuves d'admission ainsi que les tests psychotechniques.

Épreuve écrite d'admissibilité

Rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public.

Durée : deux heures ; coefficient 3

Programme : cette épreuve a pour objet de vérifier la capacité du candidat à rédiger un rapport circonstancié à partir dudit événement.

Peuvent être seuls autorisés à se présenter aux épreuves d'admission les candidats déclarés admissibles par le jury. Ces derniers 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 (épreuve obligatoire).

Épreuves d'admission

1° Entretien avec le jury, à partir d'un dossier, permettant d'apprécier le parcours du candidat, sa motivation et sa capacité à exercer des fonctions d'agent de police municipale, ainsi que ses connaissances relatives à la déontologie de la fonction et à la répartition des rôles en matière de sécurité publique. Seul l'entretien donne lieu à la notation. Le dossier n'est pas noté.

Durée : vingt minutes dont un exposé liminaire d'au plus cinq minutes ; coefficient : 2

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

2° Epreuves physiques coefficient 1

a) épreuve de course à pied (100 mètres)

b) 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 (6 kg pour les hommes ; 4 kg pour les femmes), ou natation (50 m nage libre, départ plongé).

Il est recommandé aux candidats de s'y préparer par un entraînement régulier.

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 candidates au concours auquel elles participent.

DEUXIEME CONCOURS INTERNE

Le deuxième concours interne de recrutement des agents de police municipale comporte 1 épreuve d'admissibilité, 2 épreuves d'admission ainsi que les tests psychotechniques.

Épreuve écrite d'admissibilité

Rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public.

Durée : deux heures ; coefficient 3

Programme : cette épreuve a pour objet de vérifier la capacité du candidat à rédiger un rapport circonstancié à partir dudit événement.

Peuvent être seuls autorisés à se présenter aux épreuves d'admission les candidats déclarés admissibles par le jury. Ces derniers 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 (épreuve obligatoire).

Épreuves d'admission

1° Entretien avec le jury, à partir du dossier mentionné à l'article 4-1, permettant d'apprécier le parcours du candidat, sa motivation et sa capacité à exercer des fonctions d'agent de police municipale, ainsi que ses connaissances relatives à la déontologie de la fonction et à la répartition des rôles en matière de sécurité publique. Seul l'entretien donne lieu à la notation. Le dossier n'est pas noté.

Durée : vingt minutes dont un exposé liminaire d'au plus cinq minutes ; coefficient : 2

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

2° Epreuves physiques coefficient 1

a) épreuve de course à pied (100 mètres)

b) 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 (6 kg pour les hommes ; 4 kg pour les femmes), ou natation (50 m nage libre, départ plongé).

Il est recommandé aux candidats de s'y préparer par un entraînement régulier.

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 candidates au concours auquel elles participent.

Lors de son inscription, chaque candidat aux deux concours internes doit constituer et joindre un dossier retraçant son expérience professionnelle. Ce modèle figure dans les dossiers d'inscription.

IV. LE PROGRAMME DES ÉPREUVES

⇒ Arrêté du 25 octobre 1994 modifié fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale prévoit les programmes des matières et barèmes de notation, notamment pour les **épreuves physiques** :

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

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

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

La somme des points de 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-dessous :

HOMMES

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

(*) sans limite de temps

FEMMES

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

(*) sans limite de temps

V. SE PRÉPARER AU CONCOURS

Le cadrage indicatif des épreuves est consultable en ligne notamment sur le site www.cdg73.fr, ainsi que les annales des épreuves écrites.

- Le calendrier régional des concours

Le calendrier des concours, en ligne sur les sites internet de Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes indique les dates des épreuves, les périodes d'inscriptions ainsi que le Centre de gestion organisateur.

Les adresses des sites internet sont indiquées ci-dessous.

- Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Pour les candidats déjà en poste dans l'administration, le CNFPT assure des actions de préparation aux concours et examens de la fonction publique territoriale. Des ouvrages sont également disponibles aux éditions du CNFPT.

www.cnfpt.fr

- Les ouvrages et organismes de formation privés

De multiples ouvrages de préparation aux concours et examens professionnels sont disponibles. Des organismes de formation proposent également des préparations spécifiques aux concours de la fonction publique.

VI. RECRUTEMENT APRES CONCOURS

Le recrutement en qualité de gardien-brigadier de police municipale intervient après inscription sur une liste d'aptitude établie après concours.

1. INSCRIPTION ET DURÉE DE VALIDITÉ DE LA LISTE D'APTITUDE

Chaque concours donne lieu à l'établissement, par l'autorité organisatrice du concours, d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. Un lauréat de concours ne peut figurer que sur une seule liste d'aptitude d'accès au même grade d'un cadre d'emplois.

1-1 INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE

L'inscription sur la liste d'aptitude est donc automatique en cas de réussite, sauf si le lauréat est déjà inscrit sur une autre liste du même cadre d'emplois, auquel cas, il doit opter pour l'une ou l'autre liste.

Ainsi, en cas de réussite simultanée à un même concours dans deux centres de gestion différents, le lauréat adresse, à l'autorité organisatrice de chacun des concours, dans le délai de 15 jours, 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.

La liste d'aptitude mentionne les coordonnées personnelles des lauréats qui en ont autorisé expressément la publication.

1-2 DURÉE DE VALIDITÉ DE LA LISTE D'APTITUDE

La durée de validité de la liste d'aptitude est de deux ans ; elle est reconduite d'une année, voire de deux années supplémentaires pour les lauréats non nommés. Toutefois, pour bénéficier d'une réinscription sur la liste d'aptitude pour une troisième ou une quatrième année, le lauréat doit en faire la demande, par écrit, un mois avant le terme des deux premières années suivant son inscription initiale et au terme de la troisième.

Le décompte de cette période d'inscription est suspendu, le cas échéant, pendant la durée des congés parentaux, d'adoption, de maternité, 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 et lorsqu'un agent contractuel est recruté dans une collectivité ou un établissement public territorial pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984, 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. Enfin, il est également suspendu pour les agents qui ont conclu un engagement de service civique. Pour bénéficier de cette disposition, le lauréat doit adresser une demande au centre de gestion accompagnée de justificatifs.

Le candidat peut y demeurer inscrit pendant une période totale de quatre années à compter de son inscription initiale. Si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, il conserve le bénéfice de ce droit jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

2. RECRUTEMENT

L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. L'inscription sur une liste d'aptitude permet de postuler auprès des collectivités territoriales : communes, départements, régions et leurs établissements publics (à l'exception de la ville de Paris qui a un statut particulier). La recherche d'emploi relève d'une démarche personnelle du lauréat qui pourra adresser des candidatures spontanées aux collectivités (lettre de motivation et CV).

Cependant, le centre de gestion facilite la recherche d'emploi des lauréats qui le souhaitent, ceux-ci ayant la possibilité sur le site internet du centre de gestion ou des centres de gestion :

- de consulter les offres d'emploi proposées par les collectivités,
- de faire figurer leurs coordonnées personnelles sur la liste d'aptitude, facilitant ainsi la prise de contact par les collectivités,
- de faire connaître aux collectivités leur C.V. et leurs souhaits professionnels et géographiques, en adressant au centre de gestion leur demande d'emploi qui sera diffusée sur internet.

3. NOMINATION, FORMATION ET TITULARISATION

3-1 NOMINATION EN QUALITÉ DE STAGIAIRE

Lors de son recrutement, le lauréat inscrit sur une liste d'aptitude est nommé en qualité de gardien-brigadier de police municipale stagiaire. Le stage est une période probatoire qui a pour but de vérifier l'aptitude à l'exercice des fonctions. La durée du stage est fixée à un an. Cette période de stage peut être, à titre exceptionnel, prorogée d'une durée maximale d'un an par l'autorité territoriale et après avis de la commission administrative paritaire. L'âge minimum pour être recruté en qualité de gardien de police municipale est fixé à 18 ans. La nomination n'est parfaite qu'après un double agrément par le Préfet et par le Procureur de la République (code des communes - article L. 412-49). L'agrément a pour objet de vérifier que le stagiaire présente les garanties d'honorabilité requises pour occuper l'emploi de gardien de police. L'intéressé devra aussi être assermenté auprès du Tribunal d'Instance. Seuls les stagiaires ayant obtenu l'agrément du Procureur de la République et du Préfet et ayant suivi la formation requise peuvent exercer pendant leur stage les missions dévolues au cadre d'emplois. En cas de refus d'agrément en cours de stage, le maire est tenu de mettre fin immédiatement à celui-ci.

3-2 FORMATION

Le stage commence par une période obligatoire de formation de six mois, appelée formation initiale d'application, organisée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Cette formation est organisée dans les domaines suivants :

- fonctionnement des institutions et environnement professionnel de l'agent de police municipale ;
- techniques et moyens à mettre en œuvre ;
- développement des aptitudes physiques.

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

Les stagiaires ne peuvent exercer les fonctions afférentes à leur grade s'ils n'ont pas suivi cette période de formation obligatoire.

3-3 TITULARISATION

La titularisation intervient à la fin du stage, éventuellement prorogé, par décision de l'autorité territoriale, au vu, notamment d'un rapport établi par le président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

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 s'il était déjà titulaire d'un grade.

Le refus de titularisation du stagiaire est soumis à l'avis de la commission administrative paritaire.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

BRIGADIER CHEF PRINCIPAL



Conditions tableau d'avancement

- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon du grade de gardien-brigadier de police municipale
- ET**
- compter au moins 4 ans de services effectifs dans ce grade, ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C



GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

Appellation « brigadier » après 4 ans de services effectifs dans le grade de gardien-brigadier de police



Concours externe

Premier concours interne

Deuxième concours interne

ECHELLE INDICIAIRE :

Catégorie C, filière police municipale

Grille applicable au 1er janvier 2019

Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée de services dans l'échelon	Salaire brut
1	351	328	1 an	1 537,02 €
2	354	330	2 ans	1 546,39 €
3	358	333	2 ans	1 560,45 €
4	362	336	2 ans	1 574,50 €
5	374	345	2 ans	1 616,68 €
6	381	351	2 ans	1 644,79 €
7	403	364	2 ans	1 705,71 €
8	430	380	2 ans	1 780,69 €
9	444	390	3 ans	1 827,55 €
10	459	402	3 ans	1 883,78 €
11	471	411	4 ans	1 925,96 €
12	483	418		1 958,76 €

VII. LES TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- 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°2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.
- Décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre des agents de police municipale
- Code de la Défense (art L. 4145-1) et Code de la Sécurité Intérieure (art L. 411-5).
- Décret n°94-932 du 2 septembre 1992 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de police municipale
- Décret n°94-933 du 25 octobre 1994 modifié relatif à la formation initiale des agents de police municipale.
- Décret n° 2017-685 du 28 avril 2017 modifiant le décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 relatif aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation du concours pour le recrutement des agents de police municipale
- Arrêté du 25 octobre 1994 modifié et arrêté du 28 avril 2017 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale.

VIII. LES COORDONNÉES DES CDG AUVERGNE-RHONE-ALPES

Centre de gestion de l'Ain	www.cdg01.fr	04 74 32 13 81	145 chemin de Bellevue 01960 PERONNAS
Centre de gestion de l'Allier	www.cdg03.fr	04 70 48 21 00	Maison des communes - 4 rue Marie Laurencin 03400 YZEURE
Centre de gestion de l'Ardèche	www.cdg07.com	04 75 35 68 10	Le Parc d'activités du Vinobre - 175 chemin des Traverses - CS 70187 07204 LACHAPELLE SOUS AUBENAS CEDEX
Centre de gestion du Cantal	www.cdg15.fr	04 71 63 89 35	Village d'Entreprises - 14 avenue du Garric 15000 AURILLAC
Centre de gestion de la Drôme	www.cdg26.fr	04 75 82 01 30	Allée André Revol - Ile Girodet - BP 1112 26011 VALENCE
Centre de gestion de l'Isère	www.cdg38.fr	04 76 33 20 33	416 rue des Universités - CS 50097 38401 SAINT MARTIN D'HERES CEDEX
Centre de gestion de la Loire	www.cdg42.org	04 77 42 67 20	24 rue d'Arcole 42000 SAINT ETIENNE
Centre de gestion de la Haute-Loire	www.cdg43.fr	04 71 05 37 20	46 avenue de la Mairie 43000 ESPALY SAINT MARCEL
Centre de gestion du Puy de Dôme	www.cdg63.fr	04 73 28 59 80	7 rue Condorcet 63063 CLERMONT FERRAND CEDEX 1
Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon	www.cdg69.fr	04 72 38 49 50	9 allée Alban Vistel 69110 SAINTE FOY-LES-LYON
Centre de gestion de la Savoie	www.cdg73.fr	04 79 70 22 52	Parc d'activités Alpespace - Bât. Ceres 113 voie Albert Einstein – FRANCIN – PORTE-DE- SAVOIE
Centre de gestion de la Haute- Savoie	www.cdg74.fr	04 50 51 98 64	55 rue du Val Vert BP 138 74601 SEYNOD CEDEX