



# Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

**POLICE MUNICIPALE**

## CAHIER REVENDICATIF DE LA FA-FPT Police Municipale

La **FA-FPT Police Municipale** se mobilise depuis de nombreuses années et porte un cahier revendicatif cohérent avec les aspirations légitimes des policiers municipaux. La reconnaissance de la professionnalisation de la Police Municipale ne doit pas faire oublier les attentes de près de 22 000 policiers municipaux, 900 gardes-champêtres et des 9 000 agents de surveillance de la voie publique (ASVP), quotidiennement au service de leurs concitoyens sur le territoire métropolitain comme dans les départements et territoires d'outre-mer.

Ce cahier revendicatif est issu des travaux de la commission **Police Municipale** qui s'est réunie à l'occasion du Congrès Fédéral de la **FA-FPT** à Cenon (33), du 18 au 20 novembre 2015 et amendé lors du Comité Fédéral de Nice des 14 et 15 novembre 2017, afin de prendre en considération les dernières évolutions.

Les compétences des agents de police municipale comme celles des gardes-champêtres ont considérablement augmenté ces 15 dernières années, ainsi que leurs emplois au sein des Communes, ou des EPCI à fiscalité propre, voire par la mutualisation des services entre communes.

Parallèlement à cela, l'exercice de la police municipale a été sérieusement encadré : droit de retrait restreint (depuis 1985), cadre d'emplois des agents de police municipale et des gardes champêtres (1994), formation initiale d'application (1994), double agrément (1999), cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, mise en place de la Commission Consultative des Polices Municipales, formation continue obligatoire (2000), code de déontologie (2003), uniformisation de la tenue des agents de la police municipale (2004), sérigraphie des véhicules de la police municipale (2005), carte professionnelle et cadre d'emplois des directeurs de police municipale (2006) enfin formation préalable à l'armement (2007).

Depuis la loi de 1999, le législateur accorde régulièrement de nouvelles compétences aux policiers municipaux et aux gardes-champêtres :

- Loi sur la sécurité quotidienne (2001) ;
- Loi démocratie de proximité (2002) ;
- Loi contre la violence routière (2003) ;
- Loi relative aux libertés et responsabilités locales (2004) ;
- Loi pour l'égalité des chances (2006) ;
- Loi relative à la prévention de la délinquance (2007) ;
- Loi renforçant les mesures de prévention et de protection des personnes contre les chiens dangereux (2008) ;
- Loi d'Orientation et de Programmation pour la Performance de la Sécurité Intérieure, LOPPSI 2 (2011) ;

- Loi renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale (2016) ;
- Loi renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme (2017)

Le travail quotidien des policiers municipaux les expose à la violence de notre société. Policiers de proximité par l'essence même de leur métier, ils sont en première ligne dans les rues de nos villes, confrontés à la misère du quotidien, aux difficultés des administrés et aux violences qui en découlent. Dépositaires de l'autorité publique, c'est avec abnégation qu'ils sont présents sur la voie publique par tous les temps, soumis à des conditions de travail souvent difficiles. Exposés à des situations imprévisibles, ils ne se démobilisent jamais, à toutes heures du jour ou de la nuit. Ils sont les seuls fonctionnaires territoriaux dotés d'un pouvoir de coercition, ils ne peuvent recourir à la force que lorsque cela est strictement nécessaire, et seulement dans la mesure exigée par l'accomplissement de leurs fonctions. Les près de 23 000 policiers municipaux et gardes-champêtres sur les 1 895 000 fonctionnaires territoriaux, sont les seuls agents avec les sapeurs-pompiers professionnels dont les missions ne sont pas compatibles avec le droit de retrait, dès l'instant où leurs missions visent à préserver les personnes d'un danger grave et imminent pour la vie et pour la santé.

Aussi, au vu de ce constat et de ces évolutions, la **FA-FPT Police Municipale** porte aujourd'hui le cahier revendicatif suivant :

Sommaire du cahier revendicatif de la **FA-FPT Police Municipale**:

<b>A) Réévaluer les cadres d'emplois et des perspectives pour les agents exerçant des missions de police sur la voie publique</b>	<b>3</b>
<b>B) Un régime indemnitaire adapté aux exigences de la spécificité</b>	<b>6</b>
<b>C) Des conditions de rémunération améliorées</b>	<b>17</b>
<b>D) Les retraites restent une de nos priorités</b>	<b>7</b>
<b>E) Vers une doctrine d'emploi de la police municipale</b>	<b>7</b>
<b>F) La formation des agents doit être au cœur de la professionnalisation</b>	<b>8</b>
<b>G) Une dotation en équipements de sécurité et de protection individuelle adaptée</b>	<b>12</b>
<b>H) La professionnalisation passe par la mise en œuvre d'outils adaptés</b>	<b>13</b>
<b>I) L'évaluation et le contrôle de la police municipale</b>	<b>17</b>

En préambule, la **FA-FPT Police Municipale** exprime son attachement à l'appellation « police municipale » et dénonce l'idée de changer de nom au profit de « *police territoriale* » dès lors que les Maires, restent les seuls titulaires du pouvoir de police.

La **FA-FPT Police Municipale** est prête à changer de position dans l'hypothèse où les Présidents des EPCI obtiennent des compétences de police détenus actuellement par les Maires.

## **A) REEVALUER LES CADRES D'EMPLOIS ET DES PERSPECTIVES POUR LES AGENTS EXERCANT DES MISSIONS DE POLICE SUR LA VOIE PUBLIQUE**

L'évolution des missions exercées par les agents des quatre cadres d'emplois de la filière « police municipale » et des responsabilités qui y affèrent rendent nécessaire la réévaluation de ceux-ci :

### **1.) Pour le cadre d'emplois des Agents de Police Municipale, cat. « C » :**

Pour le cadre d'emplois des agents de police municipale de catégorie C, la **FA-FPT Police Municipale** revendique :

- le recrutement des gardiens-brigadiers de police municipale en échelle **C3**,
- **l'obtention de l'indice terminal 583** pour les agents titulaires du grade de brigadier-chef principal et de chef de police municipale, à l'instar des agents du dernier grade de la filière technique.

La promotion au choix de la catégorie « C » vers la catégorie « B » offre une avancée pour les grades de brigadier-chef principal et de chef de police. Cette possibilité est toutefois limitée par un système de quotas, à raison de 1 nomination pour 3 recrutements, ou en respectant les mêmes proportions à 5 % de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois considéré de la collectivité ou de l'établissement ou de l'ensemble des collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion. Les faibles effectifs des recrutements ne permettent pas, aux agents de bénéficier de ces dispositions dans des proportions satisfaisantes.

Par ailleurs les dernières études sur la filière police municipale, relève que « la pyramide des catégories statutaires de la filière police municipale reste spécifique, avec une surreprésentation (90 % des effectifs) de la catégorie C. »

La **FA-FPT Police Municipale** demande à ce que le champ d'application de la promotion au choix soit élargi. Elle réclame la mise en place d'une promotion par examen selon la règle actuelle, (soit une nomination par voie d'examen pour trois recrutements) qui permettrait automatiquement une promotion au choix d'un agent, doublant ainsi le nombre de promotion possible.

Par ailleurs, pendant une période de 5 ans, afin de pallier au déséquilibre de la filière, elle demande que pour chaque recrutement en catégorie « B », une promotion avec examen et une promotion au choix soit possible.

### **2.) Pour le cadre d'emplois des Gardes-Champêtres, cat. « C » :**

La **FA-FPT Police Municipale** réclame la fusion des deux cadres d'emplois et des compétences (agents de police municipale et gardes-champêtres) en un cadre d'emplois unique des « agents de police municipale et rurale. » Cette mesure permet de conserver leurs spécificités de chacun.

Si la compétence exercée à titre principal est celle de la police des campagnes définie par l'article L.2213-16 du CGCT, un insigne de gardes-champêtres peut être porté sur la tenue d'uniforme de l'agent.

Les formations aux compétences particulières des gardes-champêtres devenant accessibles aux Policiers Municipaux par le biais des formations catalogues du CNFPT et vice et versa.

Les agents du cadre d'emplois de la « police municipale et rurale », s'ils interviennent dans des missions de police de l'environnement, de la chasse, de la pêche doivent pouvoir être dotés d'une tenue d'uniforme de couleur « kaki » et être porteurs d'armes d'épaule.

### **3.) Pour le cadre d'emplois des Chefs de service de Police Municipale, cat. « B » :**

La **FA-FPT Police Municipale** demande une mesure exceptionnelle sur 5 ans, d'intégration des agents titulaires du grade de brigadier-chef principal, et de chef de police, en fonction de responsabilité d'un service de police municipale dans le cadre d'emplois de chef de service de police municipale.

Elle souhaite obtenir une amélioration de l'ensemble de la catégorie « B », afin d'obtenir le « tuilage » des grilles indiciaires (Indice brut sommital de catégorie « B » allant jusqu'à indice brut de fin du 1er grade de catégorie « A »).

Elle revendique également le changement d'appellation des grades de ce cadre d'emplois, qui est un véritable frein à la promotion. En effet, dans la fonction publique territoriale, un chef de service correspond à une fonction remplie par des agents titulaires d'un grade qui ne peut prêter à confusion avec celle-ci. Il est ainsi possible qu'au sein d'un même service plusieurs agents soient titulaires du même grade mais que seul l'un d'entre eux ait la fonction de chef du service ou de responsable du service.

La **FA-FPT Police Municipale** propose de changer la dénomination du cadre d'emplois actuel en « Officiers de Police Municipale ». Ce cadre d'emplois se compose alors des grades de : sous-lieutenant de police municipale, de lieutenant de police municipale et de capitaine de police municipale.

Dans le cadre de la réforme attendue de la catégorie « A » de la filière Police Municipale, il est demandé la mise en place d'une promotion interne au choix de la catégorie « B » vers la catégorie « A », à l'instar de ce qui existe dans d'autres filières de la fonction publique territoriale.

### **4.) Pour le cadre d'emplois des Directeurs de Police Municipale, cat. « A » :**

Ce cadre d'emplois existe depuis moins de 11 ans, mais il est loin d'être attrayant et de satisfaire la profession. Il compte maintenant deux grades, mais le deuxième n'est accessible qu'à condition d'encadrer un autre Directeur de Police Municipale.

L'abaissement du seuil minimum à 20 agents de police municipale pour permettre de créer le grade de directeur dans un service persiste à paralyser le développement de ce cadre d'emplois. Ce seuil prend en compte uniquement les policiers municipaux, alors que le responsable d'un service de police municipale est amené à gérer à la fois des policiers municipaux, des agents de surveillance de la voie publique (ASVP), des vidéo opérateurs, des agents des parcs et jardins ou d'autres agents.

Dans le même temps des collectivités emploient illégalement des agents contractuels ou titulaires, retraités des corps de sécurité de l'Etat, issus des filières administratives ou techniques de la Fonction Publique Territoriale, mais occupant des postes de direction à la tête de services de Police Municipale. La **FA-FPT Police Municipale** dénonce ces recrutements sur lesquels l'Etat ferme les yeux méconnaissant les statuts de la filière police municipale. Alors que dans le même temps des agents, issus des concours ou ayant réussi l'examen professionnel de directeur de police municipale ne trouvent pas de postes et viennent rallonger la longue liste des reçus collés.

La **FA-FPT Police Municipale** demande que **le seuil de 20 agents soit annulé** afin d'ouvrir des perspectives nouvelles à ce cadre d'emploi en terme d'effectifs. De même nous souhaitons obtenir **un cadre d'emplois à trois grades** (calqué sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux), sans conditions de seuil, dont l'action se situe sur l'ensemble du spectre de la sécurité au niveau local et dont les agents ont vocation à être des directeurs de la sécurité communale.

La **FA-FPT Police Municipale** prône la libre administration des collectivités pour permettre aux employeurs de recruter ou non un directeur de police municipale.

### **5.) Pour les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) :**

Elle réclame l'intégration dans la FPT (**C1**) de l'ensemble des agents non-titulaires exerçant cette mission. Elle souhaite qu'il soit fait interdiction aux collectivités d'employer des ASVP s'il n'existe pas dans la commune de stationnement payant ou de zone bleue, voir des postes de vidéo opérateurs procédant à de la vidéo verbalisation.

La **FA-FPT Police Municipale** ne revendique pas la création d'un cadre d'emplois spécifique pour les ASVP, dans la mesure où les cadres d'emplois « administratif ou technique » offrent de meilleures perspectives de carrière. Par contre, elle demande la reconnaissance de leurs missions en instaurant une NBI spécifique (liée à l'assermentation), ainsi qu'une formation adaptée et obligatoire par le CNFPT.

La **FA-FPT Police Municipale** demande la prise en compte des conséquences de la dépenalisation du stationnement pour l'ensemble des agents exerçant la surveillance du stationnement, notamment les agents sous contrat qui risquent de perdre leur emploi en cas de mise en place de délégation de service public.

Si la **FA-FPT Police Municipale** est satisfaite de l'ouverture de deux nouveaux concours internes accessibles sous conditions d'ancienneté, le premier intéressant les agents de surveillance de la voie publique (ASVP), le second à l'intention d'agents publics exerçant des fonctions de sécurité mais ne satisfaisant pas aux conditions de diplôme requises pour présenter le concours externe. Il doit être donné la possibilité aux ASVP comptant 10 ans d'ancienneté d'être intégrés pendant une période transitoire de 5 ans par l'intermédiaire de la VAE.

### **6.) Pour les Assistants Temporaires des Agents de Police Municipale (ATPM) :**

Les assistants temporaires de police municipale sont des agents titulaires d'une commune touristique habituellement affectés à des emplois autres que ceux de la Police Municipale, ou des agents non titulaires. Ils doivent être agréés par le préfet et le procureur de la République.

Afin d'éviter certaines dérives et d'assurer un encadrement convenable pour ces emplois, la **FA-FPT Police Municipale** demande:

- d'une part, la limitation des recrutements par les communes touristiques des assistants à 1 ATPM / 1 agent titulaire,
- d'autre part, un uniforme spécifique permettant d'éviter la confusion entre les ATPM et les autres services de police, et identique sur le territoire national.

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite la publication d'une circulaire listant les compétences et les missions dévolues aux Assistants Temporaires de Police Municipale.

## **B.) UN REGIME INDEMNITAIRE ADAPTE AUX EXIGENCES DE LA SPECIFICITE**

La rémunération des Policiers Municipaux et des gardes champêtres repose en grande partie sur des primes au bon vouloir des employeurs, celles-ci contribuent à compenser la pénibilité de leurs fonctions. Ce régime indemnitaire, en partie spécifique à la fonction, est composé principalement de l'indemnité spécifique de fonction (ISF) dite « prime de police » et de l'indemnité administrative de technicité (IAT), sachant que celle-ci ne s'applique pas aux agents de catégorie B au-dessus de l'indice 380.

## **1.) L'Indemnité Spécifique de Fonction (ISF) :**

La **FA-FPT Police Municipale** exige que l'ISF soit rendue obligatoire pour tous, au taux maximum pour l'ensemble des cadres d'emplois et comptabilisé pour les droits à la retraite. Cette disposition n'engendrerait qu'un ajustement à la marge, en termes de coût financier, pour les communes et des EPCI. La **FA-FPT Police Municipale** propose que ce dispositif soit assimilé par les agents comme par les communes à raison de 1/10<sup>ème</sup> du taux maximum appliqué à chaque catégorie par an sur 10 ans. Cette sur-cotisation rendrait justice en fin de carrière à l'ensemble des intervenants de cette filière spécifique, au service de la population.

Ce taux n'a pas été réévalué depuis 2006 ; en conséquence, nous demandons une augmentation de l'Indemnité Spécifique de Fonction applicables aux catégories C, B et A soient réévalués de la façon suivante :

Catégorie C : Taux fixe obligatoire à 22 % et part variable jusqu'à 30 %.

Catégorie B : Taux fixe obligatoire à 25 % et part variable jusqu'à 35 %, pour les IB inférieur à 380.  
Taux fixe obligatoire à 35 % et part variable jusqu'à 45 %, pour les IB sup. à 380

Catégorie A : Taux de la part fixe porté à 35 % et part variable portée à 9 000 €.

## **2.) L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) :**

La **FA-FPT Police Municipale** réclame la possibilité pour l'ensemble des agents du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale d'obtenir le bénéfice de l'IAT même pour les grades dont l'indice brut est supérieur à 380.

Il n'est pas normal que le fait de changer d'échelon ou de grade engendre une diminution du régime indemnitaire et pénalise les agents.

## **C.) DES CONDITIONS DE REMUNERATION AMELIOREES**

### **1.) Les Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI) :**

La **FA-FPT Police Municipale** rappelle son attachement à la mise en place de nouvelles N.B.I. afin de prendre en compte la reconnaissance des spécialités, des encadrant intermédiaires et des missions, à cet effet nous demandons la publication du décret relatif à la N.B.I. attendu depuis le 17 décembre 2008, date à laquelle le rapport présenté au CSFPT et portant sur la nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été adopté à l'unanimité.

### **2.) Les indemnités horaires :**

La **FA-FPT Police Municipale** réclame la revalorisation des indemnités horaires de travail de dimanche et de jour férié et des indemnités horaires de travail intensif de nuit.

## D.) LES RETRAITES RESTENT UNE DE NOS PRIORITES

La **FA-FPT Police Municipale** réclame l'**obtention de la bonification du 1/5<sup>ème</sup>** permettant à la cessation d'activité, l'octroi d'une bonification égale à 1/5<sup>ème</sup> du temps effectivement passé en position d'activité, dans la limite de cinq années, sous réserve de l'accomplissement de 25 ans de service actif effectif. Cela, afin de prendre en considération la reconnaissance de la pénibilité et des difficultés d'exercice de notre métier (horaires décalés, travail de nuit, travail dans les quartiers difficiles, dangerosité).

La **FA-FPT Police Municipale** réclame le classement de l'ensemble de la filière en catégorie « B active » au titre de la CNRACL. Il est incompréhensible que la filière Police Municipale ne bénéficie pas de ce traitement. A l'exception du cadre d'emploi des agents de Police Municipale (catégorie C) ; les grades de chef de police municipale (grade de catégorie C en voie d'extinction), des cadres d'emplois de chef de service de police municipale (B) et de directeur de police municipale (A) sont classés en catégorie A sédentaire de la CNRACL. Il est particulièrement important de rattraper l'injustice faite aux chefs de police municipale qui, après la signature du protocole de 2006, n'ont pas vu modifier l'arrêté interministériel de classement afin qu'ils soient reconnus en catégorie active. Ces dispositions existent chez les sapeurs-pompiers professionnels.

Par ailleurs, elle est attachée au calcul de notre retraite, basé sur les 6 derniers mois de rémunération, et de l'intégration de notre régime indemnitaire dans le calcul des droits à retraite.

## E.) VERS UNE DOCTRINE D'EMPLOI DE LA POLICE MUNICIPALE

Si l'intérêt et le défaut des conventions de coordination est de pouvoir organiser la coproduction de sécurité au cas par cas, l'erreur d'appréciation la plus courante est la confusion perpétuelle entre les politiques locales de sécurité, qui relèvent certes des élus mais aussi en grande partie du type de délinquance à laquelle est confronté un territoire donné, et la doctrine d'emploi. **La doctrine d'emploi est l'expression des principes fondamentaux permettant l'accomplissement des missions confiées.** Pour la police municipale, ces principes trouvent leurs fondements depuis la publication de la Loi de 1999 relative aux polices municipales et se déclinent dans près de seize codes différents. Les policiers municipaux sont dépositaires d'un certain nombre de prérogatives en matière de Police Judiciaire et Administrative ; celles-ci engagent la responsabilité de celles et ceux à qui un certain pouvoir a été confié afin de mener à bien les missions relevant de leurs domaines de compétences. Les élus locaux n'ont pas le pouvoir de modifier cette doctrine d'emploi, ni de l'interdire, ils ne peuvent aller à l'encontre de la Loi. **Nos élus dictent les grandes lignes qu'ils veulent donner à leur politique de sécurité locale et influent sur le caractère prioritaire données aux missions qui sont confiées aux Policiers Municipaux, mais ils ne peuvent restreindre leur champ de compétence.**

Un agent de police municipale a des prérogatives égales, quelle que soit la commune où il exerce ; si la politique locale de sécurité et la nécessité d'agir sur des leviers particuliers influent sur son activité professionnelle quotidienne, il ne pourra fermer les yeux sur les infractions qu'il sera amené à constater relevant de ses compétences. Les conventions de coordination ne viennent qu'organiser la collaboration entre la police municipale et les services de l'Etat.

La **FA-FPT Police Municipale** demande à ce que soit établie la doctrine d'emploi de la police municipale, définissant ainsi le rôle et la place de la police municipale dans le cadre de la coproduction de sécurité. Cette doctrine devra figurer dans toutes les conventions de coordination communales et intercommunales. Disposition qui n'a pas été retenue dans le cadre du décret n° 2012-2 relatif aux conventions types de coordination en matière de police municipale.

## **F.) LA FORMATION DES AGENTS DOIT ETRE AU COEUR DE LA PROFESSIONNALISATION**

Pour la **FA-FPT Police Municipale**, la professionnalisation passe par la formation, à cet effet elle préconise un certain nombre d'évolutions de l'organisation de la formation et de son contenu. Ces préconisations dépendent, pour certaines d'entre-elles, de l'évolution d'un certain nombre de textes législatifs et/ou réglementaires.

La **FA-FPT** est particulièrement attachée au CNFPT et elle confirme que l'établissement a les moyens de mettre en place et de construire une véritable formation pour les fonctionnaires territoriaux en charge de la Police Municipale dans les communes et les EPCI.

### **1.) La création de Centres de Formation de la Police Municipale :**

L'amélioration du professionnalisme des agents de Police Municipale passe obligatoirement par l'amélioration de la formation mise en place par le CNFPT.

Aussi, elle réclame la création de 5 à 7 centres de formation de la police municipale sous l'égide du CNFPT. Ces centres de formations devraient disposer de plates-formes techniques adaptées au métier, notamment en ce qui concerne les gestes techniques professionnels d'intervention (GTPI), les formations préalables à l'armement (FPA) et les formations d'entraînement au tir (FE), mais aussi des salles de vidéo protection.

Répartis sur l'ensemble du territoire national, ces centres ne doivent pas être organisés au sein des Ecoles de Police Nationale (si nous voulons faire une police de la FPT et pas un copié/collé de la Police Nationale).

Ces centres doivent permettre de mieux structurer l'organisation des FIA des agents et de coordonner les FCO. En réduisant à 5 ou 7 le nombre de Centres de Formations, nous sommes convaincus que la formation se professionnalise. Cette mesure évitera à certaines délégations de faire des formations décriées. A ce jour, certains agents après 6 mois de FIA n'ont jamais été formés aux gestes réglementaires de la circulation et n'ont jamais rédigé un timbre amende. C'est totalement anormal.

### **2.) Un véritable pôle de compétence au sein du siège du CNFPT :**

L'amélioration de la formation passe indéniablement pour une structuration nationale. La **FA-FPT Police Municipale** pense que le pôle n'est pas dimensionné pour faire face aux enjeux nationaux de cette filière atypique au sein de la FPT. Elle estime que le pôle de compétence doit avoir des liens relationnels avec les organisations syndicales représentatives.

### **3.) Les Formations réglementaires :**

#### ***a) Formations Initiales d'Application (FIA) :***

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite obtenir une homogénéité des contenus et des pratiques pédagogiques dans l'ensemble des délégations en charge de ces formations. Par ailleurs, la **FA-FPT Police Municipale** déplore aujourd'hui encore, l'absence de cas pratiques dans certaines délégations, et l'absence de plateaux techniques.

Elle souhaite obtenir une diminution des stages pratiques (SDIS, CCAS) au profit des stages dans d'autres services de Police Municipale, par exemple, qui sont bien plus enrichissants professionnellement.

Enfin, la **FA-FPT Police Municipale** réclame que le cursus suivi par un agent stagiaire lors de sa FIA comprenne également la formation préalable à l'armement (FPA) et la formation aux gestes techniques professionnels d'intervention (GTPI), que l'agent se trouve dans une police municipale armée ou non (à ajouter au nombre de jours existants).

#### ***b) Formations Continues Obligatoires (FCO) :***

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite obtenir une diminution du coût/jour/stagiaire (actuellement 125 €).

D'après nos renseignements le CNFPT sera excédentaire pour les FCO.

La **FA-FPT Police Municipale** demande la mise en place d'une FCO biennale en matière de GTPI.

#### ***c) Formations Préalable à l'Armement (FPA) :***

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite une diminution du coût des FPA car elle estime que le coût est un véritable frein à l'armement des agents. A l'instar de l'État qui fait un geste pour équiper les policiers municipaux d'armes issues de ses stocks, le CNFPT devrait lui aussi participer à cette action en minorant le coût des FPA.

#### ***d) Formations des Moniteurs en Maniement des Armes (MMA) :***

La **FA-FPT Police Municipale** réclame la modification de l'arrêté ministériel du 3 août 2007 qui interdit aux collectivités qui ont doté leurs polices municipales d'armes de poing de catégorie B, mais qui n'ont pas souhaité les doter de « Tonfa », de former l'un de leurs agents au monitorat au maniement des armes. Cette absence de dotation ne doit plus être un verrou à la formation (surtout depuis l'arrivée des matraques télescopiques).

La **FA-FPT Police Municipale** réclame que dès qu'un agent de police municipale est dûment autorisé par son autorité d'emploi à suivre la formation de moniteur en maniement des armes, qu'une convention soit établie entre la collectivité et le CNFPT. Cette convention stipulant la disponibilité du moniteur pour assurer la formation d'agents extérieurs à sa commune d'emploi et l'autorisant à intervenir en dehors de son temps de travail pour dispenser pour le compte du CNFPT des formations préalables à l'armement (FPA) et des formations d'entraînement au maniement des armes (FE). Cette convention stipulant également que de fait il est autorisé à se munir de son arme de service (ou de ses armes de service) pour procéder aux dites formations, son certificat de moniteur valant titre de transport.

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que le CNFPT soit en capacité de fournir aux MMA dispensant les formations préalables à l'armement (FPA) et les formations d'entraînement au maniement des armes (FE), les munitions nécessaires aux tirs de démonstration lors de celles-ci. Il serait également souhaitable que le CNFPT soit en capacité de mettre à disposition, le cas échéant, des armes de poing de catégorie B (calibre 38 spécial et 7.65 mm) et des lanceurs de balles de défense (LBD) de catégorie B et C, à l'intention des MMA.

### **4.) Les autres formations :**

#### ***a) Formations continues dites « catalogue » :***

La **FA-FPT Police Municipale** réaffirme son attachement aux formations continues dites « catalogue », et souhaite que le CNFPT puisse offrir sur l'ensemble du territoire des formations continues.

## **b) La prise en compte des spécialités :**

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite la prise en compte des spécialités au sein de la filière police municipale : équestre, motocycliste, cynophile, prévention. Un pas a été franchi avec la mise en œuvre de formations spécifiques pour nos collègues en brigades équestres et motocyclistes. Néanmoins il est demandé que la formation motocycliste soit portée de 10 jours à 15 jours.

Il faut maintenant faire le nécessaire pour que nos collègues en brigades cynophiles puissent exercer sur la voie publique dans un cadre réglementaire pérenne, assorti d'un référentiel de formation adapté aux missions remplies par les policiers municipaux cyno-techniciens.

## **5.) La validation des formations :**

En ce qui concerne les formations, si leur qualité ne va qu'en s'améliorant, il est nécessaire, de labelliser et de former à des nouvelles techniques de formation adaptées les formateurs (approches par les compétences par exemple). Dispositif que la **FA-FPT Police Municipale** appelle de ses vœux et qui tarde à être mis en place sur tout le territoire.

Elle demande aussi de **donner une valeur qualifiante aux formations qui sont dispensées**. En effet, au cours de sa carrière, un Policier Municipal suivra de très nombreuses formations et afin de renforcer son expérience professionnelle.

A l'instar de nos collègues de police nationale qui bénéficient de ce dispositif depuis 2003, la **FA-FPT Police Municipale** demande la mise en œuvre de la reconnaissance professionnelle des compétences développées par les agents. **La certification nationale des titres** par la commission nationale de la certification professionnelle (CNPC), instance paritaire relevant du Ministère du Travail, **permettrait ainsi de voir reconnaître les compétences professionnelles des Policiers Municipaux pour lesquelles il n'existe pas de diplôme officiel.**

## **6.) Les Formateurs :**

La **FA-FPT Police Municipale** est favorable à la mise en place d'un maximum de jours de formation/an pour les fonctionnaires (120 heures/an). Par contre elle souhaite que ce seuil puisse être déplafonné pour les intervenants en régie, afin de pouvoir bénéficier des expertises de certains professionnels (juriste).

## **7.) Les formations des ASVP, des opérateurs et des ATPM :**

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que le CNFPT puisse proposer des formations obligatoires pour les agents de surveillance de la voie publique, les opérateurs de vidéo protection et les assistants temporaires de police municipale.

Elle souhaite également qu'une charte nationale d'utilisation et d'intervention soit élaborée pour les policiers municipaux et les opérateurs de vidéo protection.

## **8.) Les formations techniques :**

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite l'ouverture des formations des policiers formateurs anti-drogue (PFAD) et des formations dites « AMOK » aux policiers municipaux, par des conventions établies entre le Ministère de l'Intérieur et le CNFPT.

## G.) UNE DOTATION EN EQUIPEMENTS DE SECURITE ET DE PROTECTION INDIVIDUELLE ADAPTEE

Avant 1999, les policiers municipaux, à l'instar des gardes-champêtres, relevaient en matière d'armement des dispositions de l'article 25 du décret n° 95-589 du 6 mai 1985 relatif à l'application du décret du 18 avril 1939 fixant le régime des matériels de guerre, armes et munitions. La publication de Loi de 1999 a écarté les policiers municipaux du décret n° 95-589, créant ainsi un espace réglementaire spécifique aux policiers municipaux que rien ne justifiait. La seule disposition qui s'avérait nécessaire dans le cadre de la professionnalisation recherchée de nos cadres d'emplois était la formation préalable à l'armement et la mise en place d'entraînements formalisés.

La Loi de 1999 a été plus loin encore en limitant drastiquement le type d'armes accessibles aux policiers municipaux, dans un cadre juridique prônant l'armement comme une exception et non pas comme une règle. De ce fait, il a été dénié aux policiers municipaux le droit à être doté des moyens de protection et de défense nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. **Rappelons, s'il est besoin, que ces agents sont dépositaires de l'autorité publique et ne bénéficient pas du droit de retrait.**

La **FA-FPT Police Municipale** exige que le policier municipal soit doté des moyens nécessaires à sa mise en sécurité par la dotation de moyens de protection et de défense rendus obligatoires. L'armement n'est pas incompatible avec l'exercice d'une police du quotidien, il est là pour garantir la sécurité personnelle de l'agent et celle des personnes dont il a la charge. Cela passe par le port du gilet pare-balles et d'armes de poing adapté à l'évolution de la dangerosité du métier, mais aussi d'armes collectives d'épaule.

Pour cela deux solutions sont possibles :

- l'une passe par la réécriture de l'article de la Loi de 1999, en précisant que les Policiers Municipaux doivent être armés,
- l'autre par le retour à l'article 25 du décret de 1995.

La **FA-FPT Police Municipale** demande que le port des armes de service soit autorisé aux policiers municipaux tout au long de leur service en toutes circonstances dès l'instant où ils sont revêtus de leurs uniformes, notamment lors de leurs déplacements hors communes (réunions, etc...).

Elle réclame aussi l'armement de catégorie D2 pour l'ensemble des agents de police municipale sans condition particulière pour les bombes lacrymogène et les bâtons de défense, et avec formation pour les tonfas et les bâtons télescopiques.

La **FA-FPT Police Municipale** précise que les armements de catégorie B, C et D2 sont complémentaires et ne se substituent pas entre eux. Les pistolets à impulsion électrique (PIE) et les lanceurs de balles de défense (LBD) type « flash-ball » ne doivent pas devenir des armes de substitution mais un complément à l'armement de catégorie B ; ces armes doivent faire l'objet d'une dotation collective.

Un port d'arme simplifié pour les armes de service, à l'instar de ce que nous avons obtenu pour les agréments, la **FA-FPT Police Municipale** demande que lors d'une mutation, le port d'arme reste valable tant que l'agent continue d'exercer ses fonctions d'agent de police municipale. Ainsi, l'agent serait immédiatement opérationnel lors d'une mutation.

Concernant les ASVP et les ATPM, la **FA-FPT Police Municipale** réclame l'armement obligatoire en catégorie D2 (matraque et générateur d'aérosol incapacitant ou lacrymogène) de nos collègues agents de surveillance de la voie publique (ASVP), agents agréés et assermentés, chargés d'une

mission de service public. Nous réclamons l'armement obligatoire des assistants temporaires des agents de police municipale, agents soumis au double agrément, en catégorie D2 (générateur d'aérosol incapacitant ou lacrymogène). Si cela est possible pour les personnes chargées du gardiennage de certains immeubles collectifs d'habitation, il n'y a pas de raisons que ces agents exposés au quotidien à la vindicte publique ne soient pas en mesure de se défendre après une formation adaptée.

## **H.) LA PROFESSIONNALISATION PASSE PAR LA MISE EN ŒUVRE D'OUTILS ADAPTES**

### **1.) L'accès aux fichiers :**

Si la loi permet aux Policiers Municipaux d'avoir un accès direct aux fichiers (SNPC, FNI), la **FA-FPT Police Municipale** demande également l'accès direct au Fichier des Personnes Recherchées (FPR) et au Fichier des Objets et des Véhicules Signalés (FOVeS) à fin d'assurer la sécurité des agents en leur apportant des informations fiables et sans délai.

### **2.) La nomenclature des écrits professionnels :**

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite obtenir une harmonisation de nos écrits professionnels afin d'accroître notre crédibilité et d'améliorer notre professionnalisme. Pour cela, nous souhaitons la mise en place d'une charte graphique afin de nomenclaturer et d'uniformiser l'ensemble de nos écrits (PV, rapports, formulaires ...). La lisibilité de ceux-ci et le formalisme y afférent évitera à nos collègues de devoir s'adapter à des usages locaux parfois inappropriés, et facilitera le travail de nos partenaires pour qui un temps d'adaptation est parfois nécessaire en fonction du secteur géographique où ils exercent en relation avec la police municipale.

### **3.) La possibilité d'effectuer des relevés d'identité :**

Les agents de police municipale peuvent procéder soit à des recueils d'identité, pour toute infraction pénale qu'ils sont amenés à constater, que ce soit par rapport ou procès-verbal, soit à des relevés d'identité pour établir les procès-verbaux des contraventions qu'ils sont habilités à verbaliser.

Face à des infractions qu'ils ne peuvent pas verbaliser (*notamment les crimes et les délits*), les agents de police municipale ne peuvent procéder qu'à un recueil d'identité.

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite l'extension du **relevé d'identité** à l'ensemble des infractions pénales relevant des compétences de la police municipale, y compris celles qu'ils ne peuvent pas verbaliser par procès-verbal. Ils demandent aussi d'être en mesure d'effectuer des relevés d'identité sans infraction si l'actualité l'exige pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Ils souhaitent sous couvert de l'OPJ TC d'être autoriser à assurer des contrôles d'identité.

### **4.) Les compétences des policiers municipaux :**

Dans les conditions actuelles la **FA-FPT Police Municipale** n'est pas favorable à l'évolution de la qualité judiciaire (APJ ou OPJ), des policiers municipaux. Par contre, elle réclame d'une part un dépoussiérage de la lisibilité de nos compétences et elle est favorable à l'obtention de blocs de compétences spécifiques liés à nos missions de proximité, à l'instar de l'octroi aux chefs des services de police municipale de prescrire des mises en fourrières.

De cette manière le traitement de domaines tels que : la salubrité, la tranquillité, l'urbanisme, la publicité et autres pourraient être facilité, ce qui libérerait grandement les services de l'Etat sur le suivi de dossiers entrant dans le champ des pouvoirs de police du maire.

## **5.) La rationalisation des procédures :**

### ***a.) La simplification du droit :***

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que soient maintenues les autorisations de port d'arme des agents de police municipale à l'occasion des mutations, ce dès l'instant où la commune d'accueil dispose d'un armement équivalent à celui de la collectivité d'origine.

### ***b.) Les modalités pratiques pour nous favoriser le travail de terrain :***

- **Code de la Route :**

Distribution de prospectus, tracts :

Les policiers municipaux ne peuvent donc pas relever l'infraction prévue par l'article R. 412-52 du code de la route. Il est demandé que cette infraction rentre dans le champ des compétences des policiers municipaux.

Alcoolémie :

En matière d'alcoolémie les agents de police municipale n'ont pas de compétences particulières. Lorsque l'individu est soumis au dépistage (dans les locaux de la police nationale ou gendarmerie nationale) et que celui-ci s'avère positif, il est demandé la possibilité pour les policiers municipaux de verbaliser les contrevenants conformément à l'article R.234-1 du code de la route lorsqu'il s'agit d'une contravention. Par ailleurs, la **FA-FPT Police Municipale** souhaite modifier le code de la route afin de n'être pas obligé d'obtenir l'accord préalable de l'OPJ pour effectuer des dépistages.

Permis étrangers :

Les policiers municipaux ne peuvent donc pas relever l'infraction prévue par l'article R. 222-22 du code de la route. Il est demandé que cette infraction rentre dans le champ des compétences des policiers municipaux.

- **Ivresse Publique et Manifeste :**

Depuis la modification du code des débits de boissons l'infraction prévue par l'Article R.3353-1 du code de la santé publique « *Le fait de se trouver en état d'ivresse manifeste dans les lieux mentionnés à l'article L. 3341-1 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2e classe.* » a été enlevé du champ de compétences des policiers municipaux. **Il y a lieu d'autoriser les policiers municipaux à relever par procès-verbal cette infraction.**

- **Code Pénal (vente sans autorisation sur le domaine public) :**

De nombreuses communes sont confrontées à une augmentation de la vente à la sauvette sur le domaine public. Les policiers municipaux devraient être habilités à relever par P.V. les infractions prévues à l'article R. 644-3 du code pénal. Cette mesure permettrait de lutter efficacement contre ces infractions.

- **Sécurité et équipement des bateaux de navigation de plaisance :**

De nombreuses municipalités s'équipent de brigade nautique afin d'assurer une présence policière dans la bande des 300 mètres, des ports et des plans d'eau. Par contre, les compétences des policiers municipaux sont limitées dans ce domaine. Aussi, il nous semble intéressant d'étendre les compétences des policiers municipaux en matière d'équipements et de sécurité des bateaux de navigation de plaisance, d'autant plus que les maires sont en charge de la sécurité dans la bande des 300 mètres conformément à l'article L. 2213-23 du C.G.C.T.

- **Modification de l'article R.48-1 du Code de Procédure Pénal :**

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que les infractions aux arrêtés de police du maire puissent être relevées par la procédure de l'amende forfaitaire.

- **Les mains courantes :**

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite que les agents administratifs puissent procéder à l'enregistrement des timbres amendes et des mains courantes, par un arrêté du Maire.

## **6.) Mesures diverses :**

### ***a.) Le développement des polices municipales intercommunales :***

La **FA-FPT Police Municipale** soutient l'idée que le développement des polices municipales intercommunales est une réponse intéressante en matière de mutualisation des moyens en zone rurale, elle souhaite que le gouvernement prenne une position forte sur ce sujet (exemple : mise place de dotation financière ...). Elle demande un soutien du gouvernement pour le maintien spécifique de la Brigade Verte du Haut-Rhin sous sa forme juridique actuelle et dont la fin est programmée le 31 décembre 2019. Celle-ci répond à la demande des élus et des agents, il y a une réelle urgence à intervenir.

### ***b.) L'amélioration de l'encadrement juridique des agents stagiaires :***

De manière générale la **FA-FPT Police Municipale** demande le respect de la position d'agent stagiaire en police municipale, en effet dès le début de sa carrière, le policier municipal est recruté en qualité de stagiaire. Il se trouve rapidement placé dans des situations illégales et/ou qui le mettent en situation de danger injustifié. En effet, si l'arrêté de nomination fait du lauréat du concours de police municipale, un policier municipal autorisé à revêtir l'uniforme ad-hoc. Avant que cet agent ne puisse exercer les missions de son cadre d'emplois il va devoir franchir un certain nombre d'étapes. En premier lieu sa formation initiale d'une durée de 6 mois auprès du CNFPT. A l'issue de celle-ci, le policier municipal stagiaire obtient du procureur de la République et du préfet ses deux agréments. Ces derniers ont vocation à garantir l'honorabilité de l'agent à exercer ses fonctions, puis il peut être assermenté par le Tribunal. C'est bien la délivrance de ces agréments qui lui confèrent sa qualité d'agent de police judiciaire adjoint et font de lui le dépositaire de l'autorité publique. Enfin, une fois ce double agrément délivré, il est établie une carte professionnelle (article D511-3 à 5 du CSI), dont le port comme celui de la tenue sont rendus obligatoire en service.

Il appartient aux maires de présenter les demandes d'agrément de leurs agents, dès leur nomination en qualité de stagiaire. L'absence de double agrément ne permet pas aux stagiaires d'exercer effectivement leurs missions de police municipale ni d'être titularisés. En 1999, une circulaire du Ministère de l'Intérieur préconisait d'examiner avec célérité les demandes d'agrément afin que les agréments puissent être délivrés pendant la première période de stage, consacrée à la partie théorique de la formation initiale d'application, de façon à ce que les agents puissent être rapidement opérationnels sur le terrain.

Dans les faits, dès leur prise de fonction, les stagiaires sont sollicités opérationnellement par leurs services, certes ils ne rédigent ni rapports, ni procès-verbaux, quoique, mais exercent aux côtés de leurs collègues les missions quotidiennes confiées à leurs services, revêtus d'une tenue d'uniforme les identifiant comme policiers municipaux, mais démunis de toutes qualifications judiciaires et de la carte professionnelle pourtant obligatoire.

C'est l'organisation même du recrutement de nos cadres d'emplois qui pose problème, en effet entre la date de nomination et la date de début de formation initiale il peut s'être écoulé une année. Hors l'article 5 du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 prévoit que « *les candidats inscrits sur la liste d'aptitude prévue à l'article 3 et recrutés par une commune ou un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre sont nommés gardiens de police municipale stagiaires par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination pour une durée d'un an.*

*Le stage commence par une période obligatoire de formation de six mois organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale et 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 prévue à l'alinéa précédent peuvent exercer pendant leur stage les missions prévues à l'article 2. »* C'est bien l'article 2 de ce même décret qui détermine les missions de police administrative et judiciaire relevant de la compétence des policiers municipaux en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Ce même texte précise qu'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.

### ***c.) Les astreintes :***

La **FA-FPT Police Municipale** demande la prise en compte des risques physiques et juridiques rencontrés par les policiers municipaux d'astreinte. Notamment en ce qui concerne l'usage des véhicules et le port des armes de service. En astreinte l'intervention d'un policier municipal présente plus de difficultés de mise en œuvre que l'intervention d'un agent de la filière technique. Aucune dispositions particulières n'accompagnent celles-ci.

### ***d.) La tenue des agents de police municipale :***

La **FA-FPT Police Municipale** réclame un dépoussiérage du décret relatif à la tenue des policiers municipaux afin de permettre le port du calot, de la combinaison et à l'occasion de certaines missions de représentation ou de formation de pouvoir travailler en civil. Le décret n° 2012-3 dans son article 23 prévoit l'obligation aux conducteurs de véhicules à deux ou trois roues motorisés dont la cylindrée est supérieure à 125 cm<sup>3</sup> ou la puissance supérieure à 15 kW/h de porter un équipement rétro-réfléchissant. En conséquence la **FA-FPT Police Municipale** demande la révision des dispositions concernant l'équipement des motocyclistes en Police Municipale.

### ***e.) Des ménagements horaire et poste de travail pour les agents enceintes :***

La **FA-FPT Police Municipale** demande la prise en considération de la problématique des missions de voie publique et à risques pour nos collègues enceintes. Elle réclame des mesures d'aménagements horaires mais aussi de poste de travail en excluant les services de voie publique, ainsi que le port de la tenue.

### ***f.) Des aménagements de postes pour les fins de carrière :***

La **FA-FPT Police Municipale** demande la prise en considération de la problématique des agents en fin de carrière qui ne sont plus en capacité de remplir des missions de voie publique. Elle réclame des mesures prioritaires de reclassement au sein des services de police municipale à des postes sédentaires : administratifs, centre de supervision urbain,...

### ***g.) Une médaille spécifique pour la police municipale :***

Depuis la récupération par la police nationale de la médaille d'honneur de la police française, les policiers municipaux ne bénéficient plus que très rarement de cette distinction. La **FA-FPT Police Municipale** persiste à réclamer la mise en place d'une médaille d'honneur spécifique à la police municipale, celle-ci bien qu'annoncée n'a toujours pas vu le jour. La parution du Décret n° 2012-424 portant création de la médaille de la sécurité intérieure va dans le bon sens mais ne satisfait cette reconnaissance spécifique attendue par notre profession. La police nationale conservant le bénéfice de la médaille d'honneur de la police nationale pour distinguer ses agents affichant 20 ans de service, nous demandons que notre distinction nous soit rendue aux mêmes conditions.

#### *h.) Une carte de «retraité» :*

La **FA-FPT Police Municipale** souhaite obtenir la mise en place d'une carte de «retraité» pour les policiers municipaux à l'instar de nos collègues policiers nationaux et gendarmes.

#### *i.) La gratuité des transports en commun :*

La **FA-FPT Police Municipale** demande que les régions prennent des dispositions similaires à celles adoptées par la région des Hauts-de-France fin 2016 pour accorder la gratuité des transports publics aux policiers municipaux à l'instar des agents de police nationale, gendarmes, sapeurs-pompiers et douaniers. Cette démarche, a vocation à inciter ces agents à utiliser les transports en commun et à renforcer ainsi par leur présence la sécurité des voyageurs, c'est aussi là une forme de reconnaissance accordée aux forces de sécurité.

#### *j.) La tenue des agents de surveillance de la voie publique :*

La **FA-FPT Police Municipale** demande que les ASVP puissent être dotés d'une tenue identique sur le territoire national.

### **I.) L'ÉVALUATION ET LE CONTRÔLE DE LA POLICE MUNICIPALE**

La **FA-FPT Police Municipale** est favorable au maintien de la commission consultative des polices municipales et à l'élargissement des compétences en matière statutaires et salariales notamment.

La **FA-FPT Police Municipale** demande la mise en place d'une **délégation à la police municipale dépendant du Ministère de l'Intérieur** (encore une fois cela a été possible pour la sécurité privé avec la création d'une délégation interministérielle). Pourquoi cela semble-t-il toujours aussi inaccessible pour la police municipale ?

Afin d'évaluer avec transparence l'action des services de police municipale sur le territoire national, il est demandé la mise en place par le Ministère de l'Intérieur d'un outil spécifique permettant d'élaborer des données statistiques propres à la police municipale.

Si la **FA-FPT Police Municipale** est satisfaite de l'élargissement des compétences de la commission consultative des polices municipales, disposition qu'elle défendait de longue date, elle souhaite maintenant que soit mise en place dans chaque département une commission consultative départementale des polices municipales. Comme la commission consultative des polices municipales, cette commission départementale réunirait les représentants de l'Etat (GN, PN, procureur de la République, préfet ...), les représentants des organisations syndicales représentatives des policiers municipaux et les représentants des communes et EPCI dotés d'un service de police municipale. Cette instance aurait vocation à traiter l'ensemble des problèmes de sécurité et d'être un lieu de concertation et d'échanges sur les problématiques locales.

## INDEX

<b>A) Réévaluer les cadres d'emplois et les perspectives pour les agents exerçant des missions de police sur la voie publique</b>	<b>3</b>
1) Pour le cadre d'emplois des agents de police municipale, cat. C	3
2) Pour le cadre d'emplois des gardes champêtres, cat. C	3
3) Pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, cat. B	4
4) Pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale, cat. A	4
5) Pour les Agents de Surveillance de la Voie Publique (ASVP)	5
6) Pour les Assistants Temporaires des agents de Police Municipale (ATPM)	5
<b>B) Un régime indemnitaire adapté aux exigences de la spécificité</b>	<b>5</b>
1) L'Indemnité Spécifique de Fonction (ISF)	6
2) L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	6
<b>C) Des conditions de rémunération améliorées</b>	<b>6</b>
1) Les Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI)	6
2) Les indemnités horaires	6
<b>D) Les retraite restent l'une de nos priorités</b>	<b>7</b>
<b>E) Vers une doctrine d'emploi de la police municipale</b>	<b>7</b>
<b>F) La formation des agents doit être au cœur de la professionnalisation</b>	<b>8</b>
1) La création de Centres de Formation de la Police Municipale	8
2) Un véritable pôle de compétence au sein du siège du CNFPT	8
3) Les Formations réglementaires	8
a) Formations Initiales d'Application (FIA)	8
b) Formations Continues Obligatoires (FCO)	9
c) Formations Préalable à l'Armement (FPA)	9
d) Formations des Moniteurs en Maniement des Armes (MMA)	9
4) Les autres formations	9
a) Formation continues dites « catalogue »	9
b) La prise en compte des spécialités	10
5) La validation des formations	10
6) Les formateurs	10
7) Les formations des ASVP, des opérateurs et des ATPM	10
8) Les formations techniques	10
<b>G) Une dotation en équipements de sécurité et de protection individuelle adaptée</b>	<b>11</b>
<b>H) La professionnalisation passe par la mise en œuvre d'outils adaptés</b>	<b>12</b>
1) L'accès aux fichiers	12
2) La nomenclature des écrits professionnels	12
3) La possibilité d'effectuer des relevés d'identité	12
4) Les compétences des policiers municipaux	12
5) La rationalisation des procédures	13
a) La simplification du droit	13

b) Les modalités pratiques pour nous favoriser le travail de terrain	13
<b>6) Mesures diverses</b>	<b>14</b>
a) Le développement des polices municipales intercommunales	14
b) L'amélioration de l'encadrement juridique des agents stagiaires	14
c) Les astreintes	15
d) La tenue des agents de police municipale	15
e) Des aménagements horaire et poste de travail pour les agents enceintes	15
f) Des aménagements de postes pour les fins de carrière	15
g) Une médaille spécifique pour la police municipale	15
h) Une carte de « retraité »	15
i) La gratuité des transports en commun	16
<b>I) L'évaluation et le contrôle de la police municipale</b>	<b>16</b>