

CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

Note de cadrage indicatif

La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les correcteurs, les formateurs et les candidats.

RÉSOLUTION D'UN CAS PRATIQUE **Examen professionnel de promotion interne**

Intitulé réglementaire :

Décret n° 2011-448 du 21 avril 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu par l'article 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

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

Cette épreuve doit permettre d'apprécier les capacités d'analyse du candidat et son aptitude à rédiger des propositions de solutions aux problèmes soulevés par le dossier précité.

Durée : 2 heures
Coefficient : 1

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Cette épreuve est l'une des deux épreuves écrites d'admissibilité de l'examen de promotion interne au grade de chef de service de police municipale, l'autre épreuve étant affectée d'un coefficient 2.

Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat.
Seuls les candidats déclarés admissibles par le jury sont autorisés à se présenter aux épreuves d'admission.

L'épreuve vise à évaluer :

- les connaissances du candidat sur les missions, compétences et moyens de la police municipale ;
- son aptitude à analyser une situation et un dossier ;
- sa capacité à proposer des solutions adaptées ;
- ses qualités rédactionnelles.

I- LA PRÉSENTATION DU CAS PRATIQUE

A- La forme

1- Un dossier

Le libellé de l'épreuve précise que la résolution du cas pratique se fait à partir d'un dossier. Le dossier comprendra une dizaine de pages au maximum.

L'épreuve n'est pas une épreuve de synthèse qui nécessiterait une analyse approfondie des documents constituant le dossier préalable à la rédaction d'une note : ici, le dossier est mis au service du candidat afin qu'il y trouve des éléments utiles à la résolution du cas qui lui est soumis. On évitera tout document parasite, redondant ou inutile.

Le dossier peut contenir des documents de nature diverse, textes juridiques, articles de presse, tableaux, plans, schémas, organigrammes, fiches techniques, statistiques, graphiques, documents photographiques, etc.

2- Une mise en situation

La résolution du cas pratique aura lieu à partir de la présentation d'une situation concrète comportant des éléments de contexte précis afin d'éviter que les candidats ne transposent indûment des données qui seraient propres à la collectivité qui les emploie, imaginant ainsi des situations très différentes les unes des autres rendant difficile l'évaluation de leur copie.

B- Le fond

1- Une épreuve sans programme réglementaire

a- Un cas pratique portant sur les missions incombant aux chefs de service de police municipale

Cette épreuve ne comporte pas de programme réglementaire. Le décret fixant la nature des épreuves indiquant cependant que le cas pratique porte sur les missions incombant aux chefs de service de police municipale, il convient de se référer à celles-ci telles qu'elles sont précisées dans le *décret n°2011-444 du 21 avril 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale* :

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

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

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

b- Les compétences des polices municipales définies par la circulaire NOR/INT/D/03/00058/C du 26 mai 2003

Le candidat pourra, à toutes fins utiles, consulter la circulaire mentionnée ci-dessus récapitulant les missions exercées par les agents de police municipale en leur qualité de fonctionnaires territoriaux :

- missions de police judiciaire : en matière de constatation des crimes et délits par des rapports ; d'application de l'article 73 du code de procédure pénale ; de verbalisation des contraventions aux arrêtés de police du maire, au code de la route, au code de l'environnement ; de verbalisation des infractions au code de l'environnement, à la police de la conservation du domaine public routier, en matière de lutte contre les nuisances sonores, à la police des gares, à la législation sur les chiens dangereux,
- et missions de police administrative.

Il pourra aussi y trouver des renseignements sur les moyens juridiques dont les agents de police municipale disposent pour assurer leurs missions :

- recueil et relevé d'identité, dépistage d'alcoolémie, rétention du permis de conduire, immobilisation et mise en fourrière, fichiers des immatriculations et des permis de conduire, accès aux parties communes des immeubles à usage d'habitation, palpations de sécurité et inspection visuelle des bagages à main, carnet de déclarations.

2- Les annales

Les annales sont également éclairantes :

Session 2017

Chef de service de police municipale, vous êtes en poste dans la commune de Sécuriville, 30 000 habitants. Dans la perspective des fêtes de fin d'année, votre Maire est saisi par l'association locale des commerçants du centre-ville pour organiser un marché de Noël.

Ce marché de Noël serait composé d'une vingtaine de stands, il se déroulerait du 15 au 26 décembre 2017.

Votre Maire vous demande d'élaborer une proposition d'occupation du domaine public et de sécurisation du site, en tenant compte des obligations juridiques dans un contexte de plan vigipirate renforcé.

(Le dossier comprend 8 pages et 6 documents)

Session 2014

Vous êtes chef de service de police municipale, dans la commune de Xville de 42 000 habitants, à la tête d'un service composé de 30 policiers municipaux, de 12 agents de surveillance de la voie publique et de 8 agents administratifs, qui ont la fonction d'opérateurs de vidéoprotection.

La collectivité a déployé, depuis deux années, un système de vidéoprotection pour endiguer l'évolution des actes de petites et de moyennes délinquances.

Les images provenant des 45 caméras, implantées sur l'ensemble du territoire communal, sont renvoyées vers un centre de supervision, installé au dernier étage du poste de police.

Les commerçants, du vaste centre-ville, se plaignent des difficultés croissantes de circulation, informations relayées par le directeur des réseaux de transport public et constatées par l'ensemble de vos personnels chargés des missions de voie publique.

Le Maire de la commune de Xville vous demande, d'une part, de lui exposer les éléments qui lui permettraient de mettre en œuvre la vidéo-verbalisation sur le secteur affecté et d'autre part, en lui faisant des propositions opérationnelles sans pour cela déprécier le dispositif initial de vidéoprotection.

(Le dossier comprend 11 pages et 7 documents)

II- LA RÉOLUTION DU CAS

A- La forme

Cette épreuve permet de mesurer à la fois les aptitudes professionnelles et rédactionnelles du candidat : on attend de lui qu'il soit clair et précis dans la formulation des solutions qu'il rédige, un des critères de notation étant sa capacité à se faire comprendre sans ambiguïté.

Le candidat choisit la forme qui lui paraît la plus adéquate pour présenter et valoriser au mieux ses propositions de résolution. Ainsi, il pourrait s'autoriser à concevoir des tableaux, schémas, croquis qu'il intégrerait dans sa copie, s'il le jugeait nécessaire ou opportun.

B- Le fond

Le candidat ne trouvera pas dans le dossier toutes les données nécessaires à la résolution du cas. Ses connaissances ainsi que son expérience lui seront indispensables.

La résolution du cas nécessite que le candidat prenne le temps d'analyser la situation ou le problème à résoudre pour les comprendre et qu'il prenne la mesure de la nature et de l'importance relative des informations fournies par le dossier, de façon à pouvoir s'en servir éventuellement.

Un candidat qui inventerait son propre scénario sans rapport avec la situation pour proposer des solutions qui lui seraient familières serait évidemment pénalisé.

Ainsi, le sujet, quel qu'il soit, devra permettre de mesurer l'aptitude du candidat :

- à prendre l'exacte mesure d'une situation (projet à conduire, problème à résoudre, difficultés à prévenir, etc.) ;
- à décider ou à éclairer des choix dans le respect des contraintes temporelles, humaines, budgétaires, techniques et des règles en vigueur.
- à utiliser de manière pertinente les moyens à sa disposition.

III- UN BARÈME GÉNÉRAL

La copie est d'abord évaluée sur le fond avant que des points ne soient, le cas échéant, retirés pour non-respect des règles d'orthographe et de syntaxe voire de présentation.

Sur le fond

Une copie devrait obtenir la moyenne ou plus lorsqu'elle :

- est fondée sur une analyse pertinente des informations essentielles de la commande et des éléments de contexte fournis.
- et :
- fait preuve de connaissances professionnelles précises,
- et :
- propose des solutions et des dispositions pertinentes pour répondre au problème posé,
- et :
- est rédigée, pour ce qui est des parties rédactionnelles, dans un style correct.

***A contrario*, une copie ne devrait pas obtenir la moyenne lorsqu'elle :**

- omet des informations importantes contenues dans la commande ou les éléments de contexte fournis ou se fonde sur des données irréalistes,
- ou :
- traduit de graves méconnaissances professionnelles,
- ou :
- propose des solutions et des dispositions inadaptées pour répondre au problème posé,
- ou :
- présente une grave incohérence entre plan annoncé et plan suivi,
- ou :
- est rédigée, pour ce qui est des parties rédactionnelles, dans un style particulièrement incorrect.
- ou :
- présente un caractère inachevé (sous-partie(s) très insuffisamment développée(s) ou manquante(s)).

Sur la forme :

Orthographe, syntaxe

L'évaluation du niveau de maîtrise de la langue est prise en considération dans la note globale attribuée à la copie.

On distingue deux cas de figure :

- les copies dans lesquelles les fautes d'orthographe et de syntaxe participent d'un défaut global d'expression. Ces copies ne sauraient, en tout état de cause, obtenir la moyenne ; elles peuvent même se voir attribuer une note éliminatoire.
- les copies qui, malgré quelques fautes d'orthographe, témoignent d'une maîtrise de la langue correcte. Un système de pénalités s'applique alors en fonction du nombre de fautes.

A titre indicatif, le barème suivant pourrait être appliqué :

- copie négligée (soin, calligraphie, présentation) : - 0.5 point ;
- au delà de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe : - 1 point.

CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

Note de cadrage indicatif

La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les examinateurs, les formateurs et les candidats.

ÉPREUVE ORALE FACULTATIVE DE LANGUE VIVANTE

Examen professionnel de promotion interne

Intitulé réglementaire :

Décret n° 2011-448 du 21 avril 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu par l'article 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Une épreuve orale facultative de langue vivante.

Le candidat choisit lors de son inscription l'une des langues étrangères suivantes : allemand, anglais, espagnol, italien, russe, arabe moderne, portugais, néerlandais, grec. L'épreuve consiste en la traduction en français, sans dictionnaire, d'un texte dans la langue choisie par le candidat, suivie d'une conversation dans cette langue.

Préparation de l'épreuve : 10 minutes

Durée de l'épreuve : 15 minutes

Coefficient : 1

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Cette épreuve d'admission est facultative : les candidats la subissent s'ils en ont exprimé le souhait au moment de leur inscription. Les points qui excèdent la note de 10 à cette épreuve facultative s'ajoutent au total des notes obtenues aux épreuves obligatoires et sont valables uniquement pour l'admission.

Les candidats choisissent en s'inscrivant à l'examen de subir ou non cette épreuve, ce choix, comme celui de la langue, étant définitif à la clôture des inscriptions.

I - UNE ÉPREUVE ORALE DE TRADUCTION EN FRANÇAIS SUIVIE D'UNE CONVERSATION

Le jury de cette épreuve est composé de deux examinateurs spécialisés.

A- Une traduction en français

Cette épreuve est une épreuve de **traduction en français** d'un texte écrit dans la langue étrangère choisie par le candidat au moment de son inscription, c'est-à-dire une épreuve de **version**.

L'épreuve commence par le tirage au sort d'un texte par le candidat, soit devant le jury qui l'interrogera, soit devant des agents du centre organisateur. Le jury ou les agents du centre organisateur prennent le soin de préciser au candidat, au moment du tirage au sort, le déroulement précis de l'épreuve. Le candidat dispose ensuite d'un temps de préparation de 10 minutes **sans dictionnaire** et sans autre document que le texte, au terme duquel il vient se présenter auprès du jury pour débiter l'épreuve.

L'attention du candidat est attirée sur le fait qu'il n'est pas autorisé à annoter le texte qu'il devra restituer au jury au terme de l'épreuve.

Il n'est pas prévu de second tirage au sort au cas où le premier texte ne conviendrait pas au candidat.

Le candidat est invité à **lire tout ou partie du texte** original, puis à **livrer la traduction de tout ou partie du texte**. Le jury laisse généralement le candidat traduire sans l'interrompre sauf pour l'aider à poursuivre s'il est en difficulté ou pour mettre fin à une traduction si laborieuse qu'elle ne permettrait pas un temps de conversation suffisant.

B- Une conversation en langue étrangère

La traduction est suivie d'une **conversation dans la langue étrangère** choisie par le candidat.

Les **questions** posées par le jury le sont **en langue étrangère** et portent essentiellement, après, le cas échéant, quelques demandes de précisions sur la traduction opérée par le candidat, **sur le sujet abordé par le texte** en l'élargissant le cas échéant à d'autres questions relatives aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain.

II- UN TEXTE

Compte tenu de la durée de l'épreuve, les textes comportent de l'ordre de 300 mots.

Le niveau d'exigence est relativement élevé : on peut estimer, en l'absence de tout programme réglementaire, que le niveau de langue requis est celui attendu à l'issue des études secondaires pour la langue vivante 1 (LV1) au baccalauréat (niveau B2 du CERCL – cadre européen commun de référence pour les langues).

Les textes présentent un intérêt pour un futur chef de service de police municipale. Il s'agit de textes portant sur les grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain. Ces textes ne sont pas excessivement littéraires, en décalage avec la pratique contemporaine de la langue.

III- UN BARÈME PRÉCIS

Les jurys adoptent généralement un barème précis allouant des points à chacun des temps de l'épreuve :

- lecture du texte (fluidité, prononciation, intonation) ;
- traduction du texte ;
- conversation dans la langue (compréhension, qualité de l'expression).

Un découpage précis du temps et des points :

Le jury peut adopter le découpage suivant :

	<i>Durée</i>	<i>Points</i>
I – Lecture de tout ou partie du texte	environ 2 mn	8
II – Traduction de tout ou partie du texte	environ 5 mn	
III – Conversation - Sur le thème abordé par le texte ; - Sur d'autres questions (en lien avec le thème du texte) relatives aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain.	environ 8 mn	12

Le candidat est ainsi évalué à la fois :

- sur sa capacité à lire distinctement un texte en langue étrangère ;
- sur sa capacité à le comprendre et à le restituer dans un français correct : la traduction d'un texte d'une langue dans une autre requiert une bonne connaissance non seulement du lexique dans les deux langues, mais aussi des tournures idiomatiques propres à chaque langue. Une bonne maîtrise de la grammaire des deux langues est également nécessaire pour bien traduire un texte. Enfin, une juste perception, au-delà des mots, de l'esprit même du texte, est indispensable à une bonne traduction ;
- sur son aptitude à comprendre les questions posées et à y répondre correctement. Il est attendu du candidat qu'il sache exprimer son point de vue, qu'il ne fasse pas de fautes conduisant à des malentendus, qu'il fasse preuve d'une aisance suffisante dans la langue pour faciliter la discussion et qu'il soit capable de produire un discours clair et cohérent.

Enfin, si le jury évalue avant tout la maîtrise de la langue du candidat, la manière dont celui-ci se comporte pendant l'épreuve - notamment sa juste appréciation des obligations que lui impose sa qualité de candidat face à un jury souverain - joue un rôle non négligeable.

CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

Note de cadrage indicatif

La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les correcteurs, les formateurs et les candidats.

QUESTIONNAIRE PORTANT SUR L'ORGANISATION DE LA SÉCURITÉ ET SUR LES POUVOIRS DE POLICE DU MAIRE

Examen professionnel de promotion interne

Intitulé réglementaire :

Décret n° 2011-448 du 21 avril 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu par l'article 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Un questionnaire, appelant des réponses courtes portant sur l'organisation de la sécurité et sur les pouvoirs de police du maire.

Durée : 2 heures

Coefficient : 2

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Cette épreuve est l'une des deux épreuves écrites d'admissibilité de l'examen de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, l'autre épreuve étant affectée d'un coefficient 1.

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

Seuls les candidats admissibles sont autorisés à se présenter aux épreuves d'admission.

L'épreuve vise à évaluer :

- les connaissances du candidat en matière de sécurité et de police ;
- son intérêt pour les questions d'actualité en lien avec ces domaines ;
- la capacité du candidat à rendre compte de ses connaissances de manière cohérente ;
- les qualités rédactionnelles du candidat.

I- LES OBJECTIFS DE L'ÉPREUVE

A- Une épreuve de connaissances

L'un des objectifs de l'épreuve consiste en la vérification de connaissances.

En l'absence de dispositions réglementaires nouvelles accompagnant le décret n°2011-448 du 21 avril 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu par l'article 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale et arrêtant un programme, il est vivement conseillé au candidat de se reporter à l'ancien programme de l'épreuve figurant dans l'arrêté abrogé du 20 janvier 2000 fixant les modalités d'organisation des examens professionnels prévus par les articles 25 et 26 du décret n°2000-43 du 20 janvier 2000 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

A titre indicatif et à toutes fins utiles, le programme réglementaire annexé à l'*arrêté du 20 janvier 2000* mentionné ci-dessus était le suivant :

Organisation de la sécurité et pouvoirs de police du maire

- L'organisation de la sécurité en France : répartition des compétences entre la police et la gendarmerie prévue par la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité.
- L'organisation des services d'incendie et de secours résultant notamment de la loi n° 96-369 du 3 mai 1996.
- Les polices municipales, et notamment les apports de la loi n° 99-291 du 15 avril 1999.
- Principes essentiels du droit pénal général :
 - l'infraction ;
 - la responsabilité pénale des personnes physiques et des personnes morales ;
 - les récidives, le casier judiciaire ;
 - les classifications des peines ;
 - l'extinction des peines et l'effacement des condamnations.
- Notions générales sur la procédure pénale :
 - code de procédure pénale : articles 16 à 21-1 : catégories d'agents de police judiciaire et pouvoirs de ces agents.
- Le maire officier de police judiciaire.
- Le maire, autorité de police administrative :
 - régime juridique ;
 - domaines d'intervention : police de la tranquillité, police de la sécurité, police de la salubrité.

Les sujets d'**annales** sont également éclairants :

Session 2017

Question 1 (1 point)

Citez les attributs de fonction du maire définis par décret.

Question 2 (2 points)

Quels sont les pouvoirs de police générale du maire ?

Question 3 (1 point)

Quel est le rôle du maire en matière de rappel à l'ordre ?

Question 4 (1 point)

Qu'est-ce qu'un groupement local de traitement de la délinquance (GLTD) ?

Question 5 (2 points)

Quels sont les usages de la vidéoprotection en matière de sécurité civile ?

Question 6 (1 point)

Qui contrôle le maire en sa qualité d'officier de police judiciaire (OPJ) et en sa qualité d'officier d'état civil (OEC) ?

Question 7 (2 points)

Donnez les statut et fonctions du défenseur des droits.

Question 8 (1 point)

En matière de marchés publics, précisez le seuil (HT) de dispense de procédure.

Question 9 (1 point)

Citez les principales compétences du Conseil départemental.

Question 10 (1,5 point)

Quelle est la différence entre une décision et une délibération municipale ?

Question 11 (2 points)
Quelle est la différence entre la corruption et la concussion ?

Question 12 (1,5 point)
Expliquez la hiérarchie des normes.

Question 13 (1 point)
Expliquez l'article 122-4-1 du Code pénal.

Question 14 (1 point)
Quels sont les éléments constitutifs d'une contravention ?

Question 15 (1 point)
Expliquez le principe de libre administration des collectivités territoriales.

Session 2014

Question 1 (2 points)
Quelles sont les limites aux mesures de police que le maire peut édicter par arrêté ?

Question 2 (2 points)
Sécurité civile : les pouvoirs du maire.

Question 3 (2 points)
Quels sont les recours contre un arrêté de police du maire ?

Question 4 (2 points)
Les pouvoirs de police du maire peuvent-ils être délégués ? Justifiez.

Question 5 (2 points)
Le maire et la réglementation de la mendicité.

Question 6 (1 point)
Qui contrôle le maire en sa qualité d'officier de police judiciaire ?

Question 7 (2 points)
Quel est l'objectif de la Réserve Communale de Sécurité Civile (RCSC) ?

Question 8 (3 points)
Quelles autorités peuvent demander la vérification de l'organisation et du fonctionnement d'un service de police municipale ?

Question 9 (3 points)
Quelles sont les possibilités de mise en commun des agents de police municipale ?

Question 10 (1 point)
À quelles conditions un maire peut-il armer les policiers municipaux de sa commune ?

Question 11 (3 points)
Quels outils donnés au maire en matière de prévention de délinquance sont-ils prévus par la loi du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance ?

Question 12 (1 point)
Définissez la notion d'ordre public.

Question 13 (2 points)
Définissez le caractère préventif de la police administrative.

Question 14 (2 points)
Quelles différences faites-vous entre recueil, relevé et contrôle d'identité ?

Question 15 (2 points)
Quel est le cadre légal des dispositifs de vidéoprotection installés sur la voie publique et dans les lieux ouverts au public ?

B- Une épreuve de rédaction

L'épreuve comporte de l'ordre d'une quinzaine de questions, balayant l'ensemble du programme, affectées chacune d'un nombre de points précisé dans l'énoncé.

Chaque réponse doit être intégralement rédigée (pas de style télégraphique ou de prise de notes). Le candidat veillera au respect des règles orthographiques et syntaxiques et privilégiera un style neutre, sobre, précis visant à l'efficacité. L'objectif étant de présenter clairement et, en les organisant, des connaissances apportant la preuve d'une maîtrise du programme.

C- Une épreuve exigeant une bonne maîtrise du temps

Les questions appelant des réponses courtes et devant être traitées en 2 heures, le candidat fera la preuve d'une bonne maîtrise du temps imparti ainsi que d'un esprit de synthèse.

II- UN BARÈME GÉNÉRAL

La copie est d'abord évaluée sur le fond avant que des points ne soient, le cas échéant, retirés pour non-respect des règles d'orthographe et de syntaxe voire de présentation.

A- Le contenu

Le nombre de points attribué à chaque question figure sur l'énoncé.

B- Orthographe et syntaxe

L'évaluation du niveau de maîtrise de la langue est prise en considération dans la note globale attribuée à la copie.

On distingue deux cas de figure :

- les copies dans lesquelles les fautes d'orthographe et de syntaxe participent d'un défaut global d'expression. Ces copies ne sauraient, en tout état de cause, obtenir la moyenne ; elles peuvent même se voir attribuer une note éliminatoire.
- les copies qui, malgré quelques fautes d'orthographe, témoignent d'une maîtrise de la langue correcte. Un système de pénalités s'applique alors en fonction du nombre de fautes.

A titre indicatif, le barème suivant pourrait être appliqué :

- copie négligée (soin, calligraphie, présentation) : - 0,5 point ;
- au delà de 10 fautes d'orthographe ou de syntaxe : - 1 point.

CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE

Note de cadrage indicatif

La présente note de cadrage ne constitue pas un texte réglementaire dont les candidats pourraient se prévaloir, mais un document indicatif destiné à éclairer les membres du jury, les examinateurs, les formateurs et les candidats.

ENTRETIEN AVEC UN JURY

Examen professionnel de promotion interne

Intitulé réglementaire :

Décret n° 2011-448 du 21 avril 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu par l'article 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale

Un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience et permettant au jury d'apprécier ses connaissances, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

Durée totale de l'entretien : 20 minutes
dont 5 minutes au plus d'exposé
Coefficient : 2

L'épreuve ne comporte pas de programme réglementaire.

Cette unique épreuve obligatoire d'admission, affectée d'un coefficient 2, représente deux cinquième de la note finale, les deux épreuves écrites d'admissibilité étant dotées au total d'un coefficient 3.

Les candidats ont en outre la possibilité de subir deux épreuves facultatives d'admission (épreuve orale de langue et épreuves physiques).

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

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.

I- UN ENTRETIEN AVEC UN JURY

A- Un entretien

Le libellé de cette épreuve ne doit pas égarer le candidat : l'épreuve ne consiste pas en un entretien "à bâtons rompus" avec un jury, mais repose, après l'exposé du candidat, sur des questions du jury destinées à apprécier les aptitudes du candidat à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

Le libellé réglementaire de l'épreuve ne prévoyant ni sujet tiré au sort ni temps de préparation, les questions posées par le jury appellent des réponses "en temps réel", sans préparation.

L'entretien est précédé d'un bref rappel par le jury des modalités du déroulement de l'épreuve.

Tout candidat dispose de la totalité du temps réglementaire de l'épreuve (20 minutes) qui ne peut éventuellement être interrompue qu'à sa demande expresse.

Le candidat n'est pas autorisé à utiliser des documents pendant l'épreuve, ni CV ni aucun autre document.

Enfin, **le candidat ne se présentera pas à l'épreuve en tenue.**

B- Un jury

Le "jury plénier" comprend réglementairement trois collèges égaux (élus locaux, fonctionnaires territoriaux, personnalités qualifiées). Il peut se scinder en groupes d'examineurs, composés d'un nombre égal de représentant(s) de chacun des collèges.

Un groupe d'examineurs peut par exemple être composé d'une adjointe au maire en charge de la sécurité, d'un directeur de police municipale, d'une directrice générale des services.

Le candidat doit bien mesurer la retenue que lui impose sa qualité de candidat face à un jury souverain : la familiarité, l'agressivité sont évidemment proscrites. Le jury, pour sa part, accueillera la plupart du temps les réponses du candidat avec une empathie qui ne préjuge en rien de la note qu'il attribuera.

C- Un découpage précis du temps

Le jury adopte une grille d'entretien, conforme au libellé réglementaire de l'épreuve, qui peut être ainsi précisée :

	<i>Durée</i>
<i>I- Exposé du candidat sur les acquis de son expérience</i>	5 min maximum
<i>II- Aptitude à exercer les missions, connaissances, savoir-faire</i>	15 min
<i>III- Motivation, posture professionnelle et potentiel</i>	Tout au long de l'entretien

II- UN EXPOSÉ DU CANDIDAT

A- Une maîtrise indispensable du temps

Le candidat dispose réglementairement de **5 minutes** sans être interrompu. Il ne peut utiliser aucun document et doit donc préparer cet exposé.

Sera pénalisé l'exposé interrompu par le jury au terme des 5 minutes et demeuré de ce fait inachevé, tout comme un exposé excessivement court.

Lorsque l'exposé n'atteint pas les 5 minutes, le jury, s'étant assuré que le candidat a achevé celui-ci, passe à la phase "entretien" de l'épreuve.

B- Un exposé sur les acquis de son expérience

Le candidat doit mettre en valeur l'expérience et les compétences acquises au long de son parcours professionnel en sachant dépasser une simple énumération chronologique.

Il est évalué sur son aptitude à présenter clairement son expérience et ses compétences et à faire comprendre sa motivation pour accéder au grade de chef de service de police municipale.

Le candidat peut également retracer son parcours de formation (initiale, continue, stages...).

III- L'APTITUDE À EXERCER LES MISSIONS

A- Une épreuve à visée professionnelle

En précisant que le jury vérifie « les connaissances et l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois » des chefs de service de police municipale, l'intitulé réglementaire souligne une volonté d'évaluer des aptitudes professionnelles. Il est attendu du candidat qu'il apporte la preuve d'une perception pertinente des problématiques territoriales et de savoir-faire professionnels permettant d'y répondre.

B- Le champ des questions

1) Des questions en lien avec les missions dévolues aux chefs de service de police municipale

Les compétences et aptitudes que le jury entend évaluer le sont à l'aune des missions exercées par un chef de service de police municipale et des fonctions qui lui sont confiées.

Ces missions sont définies par l'article 2 du *décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois* :

« Les chefs de service de police municipale exécutent dans les conditions fixées, notamment, par la loi du 15 avril 1999 susvisée et sous l'autorité du maire les missions relevant de la compétence de ce dernier en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques.
Ils assurent l'exécution des arrêtés de police du maire et constatent, par procès-verbaux dans les conditions prévues à l'article 21-2 du code de procédure pénale, les contraventions auxdits arrêtés ainsi qu'aux dispositions des codes et lois pour lesquelles compétence leur est donnée.
Ils assurent l'encadrement des membres du cadre d'emplois des agents de police municipale, dont ils coordonnent l'activité. Ils ont vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de police municipale. »

Les grandes questions d'actualité appliquées aux missions du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ainsi que les grands principes de l'action publique territoriale dans le domaine de la sécurité doivent être connus des candidats.

2) La connaissance de l'environnement professionnel

Plus largement, il est attendu du candidat qu'il dispose des connaissances indispensables à tout cadre de la fonction publique territoriale :

- Décentralisation et déconcentration
- Droits et obligations des fonctionnaires
- La fonction publique territoriale
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics : leur organisation, leurs organes et les principales compétences
- Les principales caractéristiques des collectivités territoriales selon leur nature et leur taille
- Notions de base en matière de finances publiques locales
- La démocratie locale
- Les moyens juridiques d'action des collectivités territoriales, la commande publique (marchés publics, partenariat public-privé...)
- Les relations entre l'administration et les administrés
- L'accessibilité des services publics
- Notions sur les politiques publiques sectorielles des collectivités territoriales
- L'évaluation des politiques publiques
- La filière sécurité, grades, missions
- ...

C- Des aptitudes à l'encadrement

Le jury détermine les aptitudes du candidat à l'encadrement ainsi que son intérêt pour les techniques et outils utilisés en la matière.

Il peut recourir à des questions et/ou à des mises en situation faisant état de problèmes courants d'encadrement auxquels le candidat doit apporter des solutions concrètes et opérationnelles pouvant concerner les thèmes suivants :

- La notion de responsabilité, de hiérarchie
- La transmission des informations au sein d'un service
- La communication au sein d'une équipe, entre services, avec les usagers
- L'animation de réunions, de groupes de travail
- Le travail partenarial avec d'autres services, d'autres collectivités, d'autres administrations
- L'intérêt pour les politiques locales de sécurité
- la perception des enjeux d'une politique
- la prise en compte des contraintes budgétaires
- l'évaluation des actions
- La connaissance de l'évolution réglementaire (dans le secteur d'activité du candidat)
- la sensibilité aux évolutions techniques
- La formation continue, la sensibilité aux évolutions professionnelles
- La capacité d'adaptation
- ...

IV- UNE MOTIVATION, UNE POSTURE PROFESSIONNELLE ET UN POTENTIEL APPRÉCIÉS TOUT AU LONG DE L'ÉPREUVE

Tout au long de l'entretien, le jury cherche à évaluer si le candidat est réellement motivé et prêt à exercer les responsabilités confiées à un chef de service de police municipale, s'il a un intérêt pour le monde qui l'entoure, notamment pour l'évolution de l'administration territoriale et les questions de sécurité, par exemple à travers des qualités de comportement telles que le dynamisme, la curiosité intellectuelle et l'ouverture d'esprit.

On mesure ici que cette épreuve orale peut, d'une certaine manière -même si la finalité de l'épreuve n'est pas de recruter un chef de service de police municipale dans un poste déterminé mais de s'assurer que le candidat est apte à en assumer les missions, s'apparenter à un entretien d'embauche, les membres du jury se plaçant souvent dans une position d'employeur : s'il s'agissait d'un entretien de recrutement en vue de pourvoir un poste confié à un chef de service de police municipale, ce que dit ce candidat, sa manière de se comporter conduiraient-ils à l'engager ?

Au-delà de ses connaissances, fait-il la preuve des aptitudes et des qualités humaines et intellectuelles indispensables pour exercer les fonctions de chef de service de police municipale et répondre au mieux aux attentes des autres décideurs, des agents qu'il encadrera éventuellement et des usagers du service public ?

L'épreuve permet ainsi au candidat de faire la preuve de sa capacité à :

Gérer son temps :

- en inscrivant l'exposé sur son expérience et ses compétences dans le temps imparti ;
- en présentant un exposé équilibré.

Être cohérent :

- en annonçant un plan d'exposé sur l'expérience et les compétences réellement suivies ;
- en veillant à ne pas dire une chose puis son contraire ;
- en sachant défendre ses idées et ne pas donner systématiquement raison à un contradicteur ;
- en sachant convenir d'une absurdité.

Gérer son stress :

- en livrant son exposé et en apportant des réponses sans précipitation excessive, sans hésitations préoccupantes ;
- en sachant garder, même s'il se trouve en difficulté sur une question, une confiance en soi suffisante pour la suite de l'entretien.

Communiquer :

- en ayant réellement le souci d'être compris, grâce à une expression claire ;
- en s'exprimant à haute et intelligible voix ;
- en adoptant une élocution ni trop rapide, ni trop lente ;
- en s'adressant à l'ensemble du jury sans privilégier abusivement un seul interlocuteur.

Apprécier justement sa hiérarchie :

- en adoptant un comportement adapté à sa "condition" de candidat face à un jury ;
- en sachant ne pas être péremptoire, excessivement sûr de soi ni contester les questions posées ;
- en sachant argumenter en cas de désaccord avec le jury.

Mettre en œuvre curiosité intellectuelle et esprit critique :

- en manifestant un réel intérêt pour l'actualité ;
- en sachant opposer des arguments fondés à ceux du jury ;
- en sachant profiter d'une question pour valoriser des connaissances pertinentes.