

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté Égalité Fraternité

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

NOR/INT/C/99/00186/C

16 Août 1999.



Le ministre de l'intérieur

à

Mesdames et Messieurs les préfets

(métropole et DOM)

Monsieur le préfet de police

en communication à

Messieurs les préfets délégués pour la sécurité et la défense

- secrétariat général pour l'administration de la police -

Mesdames et Messieurs les directeurs et chefs des services

de la police nationale

OBJET : Les conditions d'emploi, de recrutement et de formation des adjoints de sécurité.

La présente circulaire remplace et abroge les instructions générales antérieures et, notamment, l'instruction NOR/INT/C/97/00187/C du 30 octobre 1997.

L'Etat, premier responsable de la sécurité des personnes et des biens, doit se mobiliser pour garantir à tous nos concitoyens un égal accès à ce droit fondamental.

La loi du 16 octobre 1997 relative au développement des activités pour l'emploi des jeunes, qui a créé, en son article 10, les adjoints de sécurité, offre l'opportunité, grâce au concours des 20.000 nouveaux agents, de mieux satisfaire des besoins de la société et des jeunes.

La préparation et la conclusion de contrats locaux de sécurité viennent heureusement compléter le dispositif gouvernemental pour améliorer les relations entre l'Etat et les acteurs locaux, publics et privés, et favoriser la coordination inter-services pour lutter contre l'insécurité, assurer une meilleure cohésion collective, l'emploi des jeunes et leur accès à la citoyenneté.

Le dispositif relatif aux adjoints de sécurité est l'instrument privilégié de cette politique, aux côtés des agents locaux de médiation sociale, des aides-éducateurs et autres emplois-jeunes. Il doit aussi donner un grand élan à la police nationale pour lui apporter, avec des moyens nouveaux, une capacité renforcée à lutter contre la délinquance et à faire reculer le sentiment d'insécurité.

Les premiers bilans d'un an et demi d'application du dispositif des adjoints de sécurité montrent à la fois tous les avantages que l'on peut tirer de cette ressource nouvelle et les difficultés parfois réelles d'emploi sur le terrain.

La présente circulaire a pour objet de remédier aux inconvénients que vous avez pu relever, d'améliorer les procédures de mieux placer ce dispositif dans un ensemble et de lui donner sa pleine efficacité pour relever les défis de notre temps.

A cette fin, j'ai souhaité que vous soit donné, mais aussi aux chefs des services territoriaux de police, en particulier de sécurité publique, des compagnies républicaines de sécurité et de la police aux frontières qui emploient directement les adjoints de sécurité, comme à tous ceux de vos collaborateurs qui participent à ce dispositif, un outil d'aide à la gestion du programme des adjoints de sécurité.

Cette instruction abroge et remplace les circulaires générales antérieures. Par ailleurs, en tant que de besoin, chaque direction d'emploi vous fera parvenir, pour ce qui la concerne, les directives adaptées à la mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif, en fonction, le cas échéant, de ses spécificités.

Il a été tenu le plus grand compte des observations formulées depuis la mise en place du dispositif. L'objectif est aussi de vous apporter ou de vous rappeler des informations parfois insuffisamment diffusées ou de vous indiquer des procédures nouvelles. Il en est ainsi, par exemple, des emplois susceptibles d'être proposés aux adjoints de sécurité, dont les missions ont été élargies, tout en conservant une priorité en faveur de la police de proximité.

J'appelle tout particulièrement votre attention sur les modalités de recrutement des adjoints de sécurité auxquelles je vous demande de veiller personnellement : il convient tout à la fois, de rechercher une exigence de qualité et d'intégrité absolue, qui a toujours été requise des fonctionnaires de police, et, d'autre part, d'adapter la police nationale à des missions en constante évolution, qui nécessitent d'élargir les conditions d'accès à la police afin que celle-ci soit à l'image de la population, à la sécurité de laquelle elle est chargée de veiller.

J'insiste à cet égard une nouvelle fois pour que ces recrutements permettent d'intégrer des jeunes des quartiers sensibles dans lesquels il importe d'affirmer la tranquillité et la sécurité publiques.

Le succès du dispositif emplois-jeunes exige un très fort engagement de votre part et de la part de tous les fonctionnaires de police, à tous les niveaux de la hiérarchie, pour participer, chacun à raison de ses fonctions, à l'effort exemplaire de formation dont doivent bénéficier ces jeunes recrutés.

Il vous incombe en effet de contribuer à la réalisation des objectifs fixés par le Gouvernement afin de permettre une meilleure intégration des jeunes, dans une société qui promeut les valeurs républicaines, grâce à des parcours nouveaux rompant avec le fatalisme de l'échec. La nouvelle direction de la formation de la police est là pour vous aider à construire pour ces jeunes les voies de la réussite.

Je compte sur vous pour poursuivre l'effort engagé, mettre tout en œuvre, avec les chefs de service de police placés sous votre autorité pour organiser, dans les meilleures conditions possible, l'emploi, le recrutement et la formation de jeunes qui contribuent activement - ils l'ont d'ores et déjà démontré - à donner une image renouvelée de la police nationale.

Vous voudrez bien me rendre compte régulièrement des actions menées, des résultats obtenus et des difficultés rencontrées.

Jean-Pierre CHEVENEMENT

SOMMAIRE

I – LES MISSIONS.....	7
1. UNE MISSION PRIORITAIRE : LE DEVELOPPEMENT DE LA POLICE DE PROXIMITE	7
1.1. L'accueil	
1.2. La prévention active territorialisée	
1.3. Les actions de prévention générale	
2. LA PARTICIPATION AUX AUTRES MISSIONS OPERATIONNELLES	11
2.1. La sécurité routière et autoroutière	
2.2. Le service des institutions	
2.3. Les mesures de sûreté des transports aériens et maritimes	
3. LES ACTIVITES DE SOUTIEN AUX SERVICES DE POLICE.....	13
3.1. La communication interne et externe	
3.2. Le développement et la maintenance des nouvelles technologies de l'information et de la communication	
3.3. La formation	
3.4. Les prestations techniques et la maintenance des matériels	
II – LES MODALITES D'EMPLOI.....	16
1. LE REGIME HORAIRE D'EMPLOI DES ADJOINTS DE SECURITE.....	16
1.1. Le régime de travail	
1.2. Le travail de nuit	
2. LE PORT DE L'ARME.....	16
2.1. Les obligations relative à l'armement	
2.2. Les conditions du port de l'arme	
3. L'ACCES AUX FICHIERS DE POLICE ET AUX APPLICATIONS REGLEMENTAIRES.....	17
4. LES MUTATIONS.....	18
5. LES FRAIS DE DEPLACEMENT.....	18
III – LE RECRUTEMENT.....	19
1. LA PREPARATION DE LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT.....	19
1.1. Partir des besoins recensés	
1.2. Réunir les différents acteurs intervenant dans la procédure de recrutement	
1.3. Mettre en place une campagne de communication	

2. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT.....	24
2.1. Le recueil des candidatures	
2.2. Les conditions de recevabilité	
2.3. L'instruction du dossier	
3. LES DIFFERENTES PHASES DE SELECTION.....	27
3.1. Les tests psychologiques	
3.2. L'enquête administrative	
3.3. L'entretien de sélection	
3.4. Les anciens policiers ou gendarmes auxiliaires	
4. L'EMBAUCHE DES ADJOINTS DE SECURITE.....	31
4.1. L'agrément	
4.2. L'engagement des adjoints de sécurité	
4.3. L'incorporation en école ou en centre de formation de la police	
5. LE SUIVI STATISTIQUE DU DISPOSITIF.....	34
5.1. L'imprimé normalisé	
5.2. Le tableau de bord	
IV – LA FORMATION DES ADJOINTS DE SECURITE.....	35
1. LA FORMATION INITIALE.....	36
1.1. Les objectifs et les contenus du programme	
1.2. Le découpage du programme de formation	
1.3. La formation complémentaire	
2. LA FORMATION CONTINUE.....	37
3. LA FORMATION EN VUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	37
3.1. L'accès, par la voie des concours de recrutement, aux différents corps de la police nationale, ainsi qu'à d'autres corps de la fonction publique extérieurs à la police nationale	
3.2. L'élaboration du projet personnel d'insertion professionnelle de chacun des adjoints de sécurité	
V – LE TUTORAT.....	39
1. DEFINITION DU TUTORAT.....	39
1.1. Une formation distincte de celle de l'encadrant	
1.2. Le rôle du chef de service	
1.3. La désignation des tuteurs	
2. MISSIONS DES TUTEURS.....	41
2.1. Tâches administratives	
2.2. Tâches à dominante professionnelle	
2.3. Tâches concourant à l'élaboration d'un projet professionnel individuel	

VI – LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES ADJOINTS DE SECURITE..... 43

1. LES OBLIGATIONS DES ADJOINTS DE SECURITE
AU REGARD DES BESOINS DU SERVICE 43
 - 1.1 Obligations professionnelles de nature déontologique
 - 1.2 Règles spécifiques portant sur les conditions d'exercice de leurs missions par les adjoints de sécurité
 - 1.3. Régime disciplinaire et suspension de fonctions
2. LES DROITS ET GARANTIES OUVERTS AUX ADJOINTS DE SECURITE..... .. 47
 - 3.3. Droits et garanties ouverts aux adjoints de sécurité dans l'accomplissement de leurs missions
 - 3.4. Droits et garanties ouverts à raison de circonstances ou d'incidents susceptibles d'affecter ou d'interrompre l'exécution normale du contrat

VII – LA PROTECTION SOCIALE DES ADJOINTS DE SECURITE..... 51

1. REGLEMENTATION APPLICABLE EN CAS DE MALADIE,
MATERNITE ET ADOPTION, INVALIDITE ET DECES..... 51
 - 1.1. Maladie
 - 1.2. Maternité et adoption
 - 1.3. Congé parental
 - 1.4. Invalidité et décès
2. REGLEMENTATION APPLICABLE AUX ACCIDENTS
DU TRAVAIL ET A LA MALADIE PROFESSIONNELLE..... 61
 - 2.1. Dispositions relatives aux accidents du travail et à la maladie professionnelle
 - 2.2. Invalidité et décès consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
3. LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE..... 68
 - 3.1. Réglementation applicable
 - 3.2. Indemnité de licenciement
 - 3.3. Allocation-chômage

1^{ère} partie

LES MISSIONS DES ADJOINTS DE SECURITE

Conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 97-1007 du 30 octobre 1997, les adjoints de sécurité participent aux missions de lutte contre la délinquance et l'insécurité, en étant placés sous les ordres et la responsabilité des fonctionnaires actifs de la police nationale, qu'ils assistent dans leurs activités.

Les adjoints de sécurité ne sont en aucune manière une ressource de substitution. Ils constituent une catégorie nouvelle d'agents publics, destinée, prioritairement, à favoriser le développement de la police de proximité et, subsidiairement, à permettre, en assumant certaines activités d'assistance et de soutien, de dégager des fonctionnaires de police de tâches administratives ou logistiques et de réorienter ceux-ci vers des activités opérationnelles.

Dans ce cadre, les services qui accueillent des adjoints de sécurité sont encouragés à définir de la manière la plus précise les activités dont seront chargés ces personnels au travers de fiches d'emploi.

Le descriptif des missions ci-après doit faciliter la mise en place de cette démarche.

1 – UNE MISSION PRIORITAIRE : LE DEVELOPPEMENT DE LA POLICE DE PROXIMITE

La présence d'adjoints de sécurité dans la police nationale doit contribuer à améliorer la qualité du service public de la sécurité. Dans le cadre de la police de proximité, ils concourent ainsi à accroître la présence et la visibilité de la police pour mieux répondre aux attentes de nos concitoyens.

L'accueil, la prévention active territorialisée (et en particulier, l'îlotage) et les actions de prévention générale doivent être ainsi privilégiés.

1.1. – L'accueil

Parmi leurs missions de base, les adjoints de sécurité ont notamment vocation à participer à l'accueil des administrés dans les services de police.

1.1.1. – L'accueil au sein des services de police :

Compte tenu de l'importance de cette mission dans les services, qui permet à certains de nos concitoyens d'exposer leurs difficultés personnelles ou de rechercher un secours, voire de faire état de leur détresse, il n'est pas souhaitable que les adjoints de sécurité puissent assumer cette tâche par défaut, à titre exclusif, sans le contrôle et l'encadrement de fonctionnaires titulaires, d'autant qu'ils ne sont pas habilités à enregistrer les dépôts de plaintes.

En revanche, les adjoints de sécurité peuvent valablement seconder, avec toute la confidentialité requise, les fonctionnaires responsables de cette tâche, pour améliorer la qualité de cet accueil : orientation et conduite des personnes, réduction des délais d'attente, voire réalisation d'enquêtes de satisfaction ou de réclamation... Ils devront, dans cette perspective, être formés à l'utilisation du guide de l'accueil informatisé (G.A.P.I.).

Les aptitudes linguistiques de certains adjoints de sécurité, leur bonne connaissance de la ville ou l'agglomération dans laquelle ils ont été recrutés, donnent aussi le moyen de développer les fonctions d'interprétariat et de traduction au bénéfice des populations étrangères. Cette possibilité doit être systématiquement recherchée et exploitée, notamment dans le cadre de l'élaboration des procédures judiciaires (ou administratives).

1.1.2. – L'accueil au téléphone :

Cette fonction peut être confiée à un adjoint de sécurité.

Compte tenu de la difficulté intrinsèque de cette mission, il conviendra cependant de veiller à ce que les agents puissent y être formés de façon satisfaisante. Par ailleurs, il sera sans doute également souhaitable, d'une façon plus générale, qu'ils puissent être affectés dans un autre poste de travail durant leur contrat. Les adjoints de sécurité expérimentés peuvent aussi accomplir ces missions d'accueil téléphonique à la salle d'information et de commandement (S.I.C.) mais, dans ce cas, le dispositif choisi doit être purement informatif, les policiers titulaires assurant la fonction de décision.

1.1.3. – L'aide aux victimes :

L'aide aux victimes est une responsabilité de plus en plus importante dans les services de police. L'arrivée des adjoints de sécurité constitue le moyen de créer ou de renforcer, au niveau des services d'accueil, les structures d'aide aux personnes les plus défavorisées, fragiles ou isolées, et de réduire ainsi le sentiment d'insécurité.

Ces structures, qui pourront intégrer aussi bien des activités relationnelles que la mise en œuvre de nouvelles pratiques administratives, pourront associer des adjoints de sécurité, qui apporteront utilement leur aide préalable au dépôt de plainte, donneront des réponses ou des informations sur le suivi des dossiers, faciliteront les démarches vis-à-vis des autres administrations, associations ou structures concernées.

1.2. – La prévention active territorialisée

Cadre général de la police de proximité dans les sites expérimentaux au fur et à mesure de sa généralisation, la territorialisation de l'action vise à mieux ancrer l'intervention des services de police dans leur environnement, notamment en favorisant l'action des fonctionnaires sur un terrain déjà reconnu, en organisant l'activité de patrouille et de contact sur des zones précises, par le même équipage.

Dans les autres circonscriptions et en règle générale, les adjoints de sécurité peuvent participer à des activités de prévention ayant pour objectif de lutter contre le sentiment d'insécurité dans le cadre des missions de surveillance générale dévolues à la police nationale, en appui des fonctionnaires titulaires qui demeurent chargés, en titre, de la mission.

Ces activités peuvent s'exercer au moyen de patrouilles de sécurisation, tant sur la voie publique que dans les transports en commun ; cette mission de surveillance doit exclure les interventions à risque lorsque celui-ci est connu au préalable ou vraisemblablement envisageable (alarme bancaire, rixes violentes....).

1.2.1. – L'îlotage

L'îlotage est une déclinaison particulière de la police de proximité ; il peut prendre différentes formes selon les secteurs où il est opéré (centre ville, quartier sensible très regroupé autour d'un point central, quartier éclaté en plusieurs implantations...) et en fonction des moyens utilisés (patrouilles pédestres, motorisées, VTT...).

L'îlotage se distingue par les principales caractéristiques suivantes :

- la connaissance approfondie d'un secteur donné, (connaissance des structures sociales, économiques, institutionnelles) ;
- la parfaite insertion dans le tissu local, en privilégiant les échanges personnalisés avec la population, le dialogue avec les jeunes, notamment ceux dont les repères se sont effrités ;
- le travail d'observation et de repérage des situations inhabituelles ou insolites ;
- le partage d'informations avec les partenaires locaux dans leurs différents milieux d'intervention, les établissements scolaires, les centres commerciaux, les lieux de détente ;
- la transmission des renseignements et la collecte des informations notamment pour faciliter le traitement judiciaire de la délinquance.

Agent expérimenté, l'îlotier est, dans ce cadre, un interlocuteur privilégié de la population et des institutions ; il ne doit pas pour autant être coupé de ses propres services de la police dont il est partie intégrante et doit être associé aux réflexions sur la politique de lutte contre la délinquance et l'insécurité menées localement.

La participation à l'îlotage est une fonction importante pour les adjoints de sécurité. Leur présence en effet aide à concrétiser la police de proximité, favorise la multiplication des îlots et l'extension des temps de présence dans ces zones.

Sa conception même implique une présence permanente du fonctionnaire titulaire, particulièrement sur la voie publique.

L'îlotage scolaire, surtout lorsqu'il s'exerce auprès des plus jeunes, est également une mission de pleine responsabilité pour les adjoints de sécurité. Elle s'accomplit en complémentarité avec les partenaires de l'éducation nationale, dont les aides-éducateurs, et les agents locaux de médiation sociale (A.L.M.S.).

1.2.2. – La sécurisation des transports en commun

Les adjoints de sécurité participent aux activités de surveillance et de protection spécifiques conduites en direction des usagers et des professionnels des transports en commun.

Ils assistent plus particulièrement les fonctionnaires actifs chargés de la sécurité des réseaux ferrés, en prenant part aux patrouilles de surveillance dans les trains et aux tâches d'accueil et d'orientation du public.

En aucun cas, les adjoints de sécurité ne doivent accomplir cette mission seuls, sans être accompagnés d'au moins un titulaire.

1.3. – Les actions de prévention générale

Les adjoints de sécurité renforcent les différents dispositifs de prévention existant dans la police nationale et concourent à en enrichir la diversité.

1.3.1. – Participation à des actions de sécurité générale

Dans les brigades de roulement, à la plupart des missions desquelles ils peuvent être associés normalement, les adjoints de sécurité ne doivent pas être pris en compte dans le calcul des pourcentages minimum de présence dans les services.

Les adjoints de sécurité peuvent ainsi participer à la mise en œuvre de patrouilles pédestres ou motorisées, sur la voie et dans les lieux publics, sous l'autorité et en assistance des fonctionnaires actifs de la police nationale.

Les adjoints de sécurité titulaires d'un permis de conduire depuis plus d'un an peuvent être autorisés à conduire les véhicules administratifs afin de remplir les fonctions de conducteur de patrouille.

Ils participent également aux missions de secours au public, en assistance des fonctionnaires titulaires.

Ils ne peuvent être affectés dans des unités spécialisées d'intervention (B.A.C., brigades canines,...).

1.3.2. – Participation à l'information civique

La présence des adjoints de sécurité permet d'amplifier les actions d'information sur la loi faites par la police nationale dans les milieux scolaires. Ils peuvent en effet, seuls ou accompagnés, assurer l'animation des formations d'éducation civique et de sécurité routière.

1.3.3.– Animation des centres de loisirs -jeunes

L'implication des adjoints de sécurité dans l'encadrement des activités des centres de loisirs-jeunes est particulièrement opportune : elle permet d'accroître et de multiplier les prestations des centres existants, de dégager des effectifs de policiers titulaires pour des tâches plus opérationnelles, ou encore de créer de nouveaux centres. Toutefois, la direction des centres doit demeurer assurée par des fonctionnaires titulaires.

La présence des adjoints de sécurité favorise également le développement des opérations ville-vie-vacances (opérations de prévention été). Dans ce cadre, ils peuvent être appelés à exercer leurs missions en dehors de leur circonscription habituelle d'affectation sur les lieux de vacances et de séjour.

1.3.4. – Participation aux actions de protection des mineurs

Auprès du référent départemental police/jeunes et des correspondants locaux police/jeunes, ainsi que dans les brigades des mineurs, des adjoints de sécurité peuvent participer aux missions d'aide aux mineurs victimes et aux actions de contact avec l'environnement familial ou social des mineurs délinquants.

1.3.5. – Contribution aux opérations de surveillance ou de secours

Les adjoints de sécurité peuvent prêter leur concours aux missions de prévention ou de secours sur les plages et en montagne, aux activités de surveillance estivale, aux opérations tranquillité-vacances, anti-drogue, Primevère...etc.

2 – LA PARTICIPATION AUX AUTRES MISSIONS OPERATIONNELLES :

En complément des missions prioritaires évoquées ci-dessus, les adjoints de sécurité peuvent concourir à l'exécution de missions ne relevant pas strictement de la police de proximité, notamment afin de permettre aux titulaires de se consacrer aux missions opérationnelles directement liées à la sécurité de nos concitoyens.

2.1. – La sécurité routière et autoroutière

Placés sous l'autorité des fonctionnaires de police titulaires, les adjoints de sécurité concourent aux missions permanentes de surveillance, de régulation, de sécurisation et de prévention du secteur routier et autoroutier. Ils peuvent être intégrés au sein des formations spécialisées, à l'exclusion des formations motocyclistes.

Dans le premier cas, ils contribuent au développement des mesures préventives et de sécurité des usagers et assistent les fonctionnaires de police sur les lieux de constats d'accidents et à l'occasion des contrôles divers.

A cet effet, ils participent à la mise en place des moyens de protection et de balisage, à la régulation de la circulation, à la prise en charge des victimes et des usagers en difficulté et aux rappels des règles, en particulier lorsqu'ils assurent leur vacation aux points- école.

Dans le second cas, ils sont amenés à effectuer des missions d'accueil, de renseignement, d'assistance des usagers lorsqu'ils sont employés au sein des brigades de constatation des accidents.

Ils peuvent être déployés dans les grands dispositifs de sécurité routière et participer aux campagnes de prévention et d'équipement des véhicules, mises en œuvre sur la voie publique.

Je rappelle qu'ils n'ont aucun pouvoir de police judiciaire et ne sont donc pas habilités à relever les infractions au stationnement et, encore moins, au code de la route.

2.2. – Le service des institutions

Afin de libérer le potentiel opérationnel des fonctionnaires actifs de la police nationale, les adjoints de sécurité peuvent être utilement engagés dans les missions de police non directement liées à la police de proximité, mais indispensables au bon fonctionnement des institutions.

2.2.1. – Le service de justice

Les adjoints de sécurité peuvent participer à la police des audiences et à la surveillance des locaux judiciaires et des personnes retenues par les services de police, sous l'autorité et encadrés par des fonctionnaires titulaires.

2.2.2. – La garde et l'escorte des étrangers en situation irrégulière

Les adjoints de sécurité peuvent assister également les fonctionnaires titulaires dans les missions de garde des étrangers (surveillance des centres de rétention, des zones d'attente), de présentation au juge délégué, d'escorte sur le territoire national et de présentation au parquet des étrangers en situation irrégulière.

2.2.3. – Les protections statiques et motorisées

Ils peuvent également assurer un certain nombre de missions de garde et de protection de bâtiments à la condition que cette tâche ne constitue pas l'essentiel de leurs activités et soit limitée dans le temps afin de leur permettre de continuer d'acquérir une expérience professionnelle la plus large possible au cours de leur contrat. Cette mission ne doit pas revêtir un caractère de dangerosité particulière.

A cette fin, ils doivent impérativement être dotés de moyens de liaison avec leur hiérarchie directe.

Lorsque ces missions s'exercent de façon dynamique (protection motorisée), les adjoints de sécurité titulaires d'un permis de conduire depuis plus d'un an peuvent être autorisés à conduire les véhicules administratifs.

2.3. – Les mesures de sûreté des transports aériens et maritimes

En vue d'assurer préventivement la sûreté des liaisons aériennes, des transports maritimes et des opérations portuaires qui s'y rattachent, ils peuvent participer, sous les ordres et la responsabilité des fonctionnaires actifs de la police nationale, aux missions de sûreté dans les aéroports et ports où cette tâche ressortit à la police nationale.

A cette fin, ils concourent aux missions relatives au contrôle d'accès à la zone réservée (contrôle des badges d'accès dont sont dotées les personnes autorisées à pénétrer dans la zone réservée).

Ils peuvent également procéder, sous les ordres des fonctionnaires actifs de la police nationale, aux visites de sûreté des vols, des transports maritimes et des opérations portuaires qui s'y rattachent.

Enfin, les adjoints de sécurité sont autorisés à assister, de jour comme de nuit, les fonctionnaires de police titulaires dans les missions de contrôle transfrontalier pour les ressortissants de l'Union européenne. A ce titre, ils peuvent consulter le FPR.

3 – LES ACTIVITES DE SOUTIEN AUX SERVICES DE POLICE

L'affectation d'adjoints de sécurité dans des activités de soutien peut être prévue, sous réserve de permettre le retour de fonctionnaires dans un emploi opérationnel. Cette affectation doit s'accompagner impérativement de la recherche d'une qualification et doit s'inscrire dans leur projet professionnel.

3.1. – La communication interne et externe

Une meilleure maîtrise de la communication est indispensable au développement de la police de proximité, tant au plan interne que tournée vers le public et les partenaires des services de police ; les adjoints de sécurité peuvent utilement y être associés.

Bien évidemment, le choix des actions de communication relève de la responsabilité du chef de service et, en particulier, des fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale.

3.1.1. – La communication interne

L'utilisation des compétences des adjoints de sécurité peut conduire à les associer à la tenue de la documentation interne au service, permettant de développer un outil de référence, réellement accessible à l'ensemble du personnel.

3.1.2. – La communication externe

En relation immédiate avec les actions de prévention menées par le service, les adjoints de sécurité peuvent participer :

- au travail de synthèse des informations recueillies ;
- à la conception et à la mise en œuvre des différents supports de communication ;
- à l'élaboration et à la réalisation d'actions spécifiques de communication en direction du public et des partenaires du service de police.

3.2. – Le développement et la maintenance des nouvelles technologies de l'information et de la communication

L'adaptation du dispositif de recrutement permet d'associer les compétences des adjoints de sécurité en matière de techniques nouvelles de communication, à celles des fonctionnaires titulaires chargés du développement et de la maintenance des systèmes de communication et d'information.

Les adjoints de sécurité peuvent, ainsi, participer à un meilleur fonctionnement des outils de bureautique, des réseaux informatiques, des dispositifs de radiotéléphone et au développement de la télématique moderne.

3.3. – La formation

Le développement d'activités nouvelles dans la police, va générer un besoin de formation. Or, certains adjoints de sécurité, en fonction des aptitudes ou des diplômes qu'ils possèdent, peuvent être utilisés dans leurs services ou dans les structures pédagogiques de la police nationale pour contribuer à la formation des personnels.

Ils peuvent ainsi, par exemple, et à condition d'avoir les qualités et les diplômes requis, être formateur en informatique, en langue, participer à l'insertion professionnelle de leurs collègues ADS au travers d'actions de formation spécifiques. Les diplômes sportifs des ADS peuvent être utilisés pour l'encadrement des activités dans cette matière au sein des services.

3.4. – Les prestations techniques et la maintenance des matériels

En fonction des besoins, les adjoints de sécurité participent à la démultiplication des techniques et des moyens indispensables au fonctionnement des services et à l'exécution des missions.

Suivant leur niveau de qualification et leur profil scolaire ou professionnel, ils peuvent renforcer les effectifs de police et les échelons communs qui supportent des charges logistiques importantes.

2^{ème} partie

LES MODALITES D'EMPLOI

Les modalités d'emploi des adjoints de sécurité sont déterminées par celles des services au sein desquels ces personnels sont affectés. Par ailleurs, certaines sujétions spécifiques leur sont opposables.

1 – LE REGIME HORAIRE D'EMPLOI DES ADJOINTS DE SECURITE

1.1. – Le régime de travail : celui auquel est soumis l'adjoint de sécurité est celui prévalant dans le service ou l'unité au sein duquel l'intéressé est affecté : en particulier, le régime horaire applicable aux adjoints de sécurité est celui de leur service d'appartenance.

1.2. – Le travail de nuit : il convient, à cet égard, de rappeler que celui-ci n'est pas formellement exclu par l'arrêté du 30 octobre 1997 fixant les droits et obligations des adjoints de sécurité. Toutefois, les adjoints de sécurité ayant, par la nature de leurs missions et leurs conditions d'exercice, vocation à être employés le jour, l'emploi en vacation de nuit doit être exceptionnel, sauf pour des missions d'ilotage ou de garde de bâtiments publics, pour la constitution d'un service d'ordre commandé ou, à la police aux frontières, pour des opérations de surveillance des ports et aéroports, ou encore, pour la participation à des opérations de contrôle transfrontalier.

Lorsque les adjoints de sécurité sont amenés à travailler de nuit, ils ne peuvent bénéficier du versement d'aucune indemnité à ce titre, les termes de leur contrat l'excluant ; en revanche leur sont applicables les coefficients de restitution horaires tels qu'ils résultent de l'instruction générale relative à l'organisation du travail dans la police en date du 26 juillet 1996.

En conséquence, la présente circulaire annule et remplace le télégramme ministériel du 18 décembre 1998 interdisant aux adjoints de sécurité d'effectuer des missions la nuit sur la voie publique.

2 – LE PORT DE L'ARME

2.1. – Les obligations relatives à l’armement

- S’agissant des conditions de retrait et de dépôt de l’arme : l’adjoint de sécurité retire, à chaque prise de service, l’arme individuelle et les munitions qui lui sont attribuées, et les restitue à l’issue de son service quotidien, dans un local aménagé et en présence d’un fonctionnaire actif de police désigné à cet effet par le chef de service ;

- S’agissant du port de l’arme : celui-ci est réservé au seul cadre du service, et limité aux heures de service, lorsque l’adjoint de sécurité est revêtu de sa tenue d’uniforme ;

- S’agissant des conditions d’emploi de l’arme : celles-ci ne peuvent être envisagées que dans le strict cadre de la légitime défense.

Tout vol, perte ou détérioration de l’arme ou des munitions doit être immédiatement signalé. La responsabilité disciplinaire de l’adjoint peut être engagée en cas de disparition de l’arme.

2.2. – Les conditions du port de l’arme

Le port de l’arme ne constitue pas une condition nécessaire à l’exercice de leurs fonctions pour les adjoints de sécurité. Il se justifie en effet à raison de la nature des missions accomplies.

Toutefois, l’inaptitude manifeste, ou définitive, au port de l’arme, constitue un motif de rupture du contrat pour l’adjoint de sécurité, si elle est constatée, au cours de la formation initiale de l’adjoint de sécurité. La mise à fin de contrat est alors prononcée par le préfet du département, saisi par le directeur de l’établissement de formation d’un rapport motivé et circonstancié en ce sens.

Si, en revanche, l’inaptitude au port de l’arme est constatée après la période de formation, et pendant l’exercice de ses fonctions par l’adjoint de sécurité, celui-ci fait l’objet d’une réaffectation de la part de l’autorité hiérarchique dont il dépend, vers des fonctions dont l’exercice n’est pas subordonné à l’obligation du port de l’arme.

3 – L’ACCES AUX FICHIERS DE POLICE ET AUX APPLICATIONS REGLEMENTAIRES

Le décret du 30 octobre 1997 relatif aux adjoints de sécurité ne leur attribue aucune compétence de police judiciaire, le dernier alinéa de l’article 2 de ce décret précisant au contraire qu’ils ne peuvent participer à des missions de police judiciaire ou de maintien de l’ordre.

Ceci est clairement rappelé dans la circulaire du 30 octobre 1997 qui précise que

“ dans l’exercice de ses missions, l’adjoint de sécurité ne disposera d’aucune qualification judiciaire. Aussi lui sera-t-il strictement interdit de procéder à quelque acte de police judiciaire que ce soit, comme l’interpellation (sauf cas de flagrant délit, conformément à l’article 73 du code de procédure pénale) ou la verbalisation. De même, en aucun cas, sa carte professionnelle ne pourra être utilisée comme carte de réquisition ”.

Les adjoints de sécurité ne peuvent donc être valablement chargés de la consultation de fichiers informatisés aux fins de vérifications de l’existence ou de la validité des documents administratifs d’un véhicule, d’un visa ou d’un titre de séjour. Une habilitation pour consulter les fichiers en question ne peut donc leur être attribuée.

En conséquence, l’accès aux applications suivantes reste interdit aux adjoints de sécurité :

- le fichier national des étrangers (FNE) ;
- le fichier national automobile (FNA) ;
- le système national des permis de conduire (SNPC) ;
- le système VISAS.

4 – LES MUTATIONS

Il convient de rappeler que les adjoints de sécurité ne peuvent faire l’objet d’une mutation d’un département à un autre, ni solliciter une permutation, leur recrutement comme le déroulement de leur contrat ne pouvant intervenir que dans le seul cadre départemental : s’il souhaite changer de département l’adjoint de sécurité doit démissionner de son emploi et postuler pour un emploi sur un nouveau contrat.

En revanche, le chef de service peut proposer à l’adjoint de sécurité, d’occuper plusieurs postes pendant la durée de son contrat, en fonction du parcours professionnel que celui-ci souhaite construire, le cas échéant au sein d’une autre circonscription du même département. En ce cas, il convient de veiller à proposer un avenant au contrat initial.

5 - LES FRAIS DE DEPLACEMENT

Il convient de préciser que l’ensemble de la réglementation applicable aux fonctionnaires de la police nationale et relative aux conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires concerne également, sans aucune restriction, les adjoints de sécurité, en leur qualité d’agents contractuels de droit public (application du décret n° 90-437 du 28 mai 1990).

3^{ème} partie**LE RECRUTEMENT**

Le recrutement est une phase essentielle de la mise en œuvre du dispositif des adjoints de sécurité dans le cadre de la politique de sécurité de proximité décidée par le Gouvernement en octobre 1997 et dont l'outil principal est le contrat local de sécurité.

C'est pourquoi il est de la seule responsabilité du préfet de département et, à Paris, du préfet de police.

Les opérations de recrutement doivent répondre à plusieurs objectifs relevant de la loi du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes et de la circulaire du 28 octobre 1997 sur les contrats locaux de sécurité, à savoir :

1 - répondre, par le recrutement de jeunes adaptés aux missions, aux besoins non satisfaits ou mal satisfaits en matière de police de proximité, tout particulièrement dans les quartiers sensibles ;

2 - permettre à des jeunes dont ceux issus de quartiers sensibles, de trouver un emploi et de développer un projet professionnel, si possible au sein de la police nationale ;

3 - recruter des jeunes à l'image de la population française dans toute sa diversité.

Dans ce but, il convient de concilier l'exigence de qualité des candidats avec le souci d'intégration de jeunes qui n'auraient pas un profil traditionnel.

1 – LA PREPARATION DE LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT**1.1. - Partir des besoins recensés**

En 1998, l'état d'avancement des contrats locaux de sécurité n'a pas permis de lier assez étroitement les résultats du diagnostic local de sécurité et les plans d'actions du contrat local de sécurité avec le recrutement des adjoints de sécurité.

Il doit en être autrement aujourd'hui.

Les contrats locaux de sécurité signés ou en cours d'élaboration ont fait apparaître des besoins non satisfaits ou mal satisfaits dans le développement de la police de proximité.

L'arrivée des adjoints de sécurité dans les services de police doit permettre de

répondre à ces attentes.

Il importe donc de les définir précisément et de tenir compte des possibilités des services après réorganisation, si elle s'est avérée nécessaire, pour répondre à l'objectif de renforcement de la sécurité de proximité.

Une fois les besoins connus, il vous appartient de déterminer les profils des jeunes que vous souhaitez recruter.

Une liste des aptitudes et des compétences recherchées chez les candidats est indispensable pour obtenir un recrutement de qualité.

Vous vous référerez à la grille d'évaluation présentée à la fin du guide à l'usage des membres des commissions de sélection, qui illustre certains des critères à prendre en compte pour établir cette liste. Vous veillerez, en particulier, à vérifier les aptitudes des candidats à la maîtrise de l'expression écrite et orale.

Cette liste facilitera en outre le travail des agences locales pour l'emploi qui doivent, aux termes de l'accord national du 19 décembre 1997, vous proposer au moins trois candidats par poste offert.

Il convient également que vous fixiez la ventilation géographique des postes entre circonscriptions de sécurité publique.

Pour les services de la police aux frontières (P.A.F.) et les C.R.S., la ventilation géographique est établie au niveau central mais vous devez veiller à ce que les emplois offerts fassent eux aussi l'objet de la procédure décrite ci-dessus.

Les candidats éventuels doivent avoir une connaissance précise des emplois qui leur sont proposés : nature, lieu d'exercice,... Les chefs de services de police doivent vous faire des propositions de fiches d'emplois en fonction des projets qu'ils veulent développer dans le cadre des contrats locaux de sécurité.

Il faut noter que l'affectation des adjoints de sécurité doit donner la priorité aux zones sensibles, en cohérence avec la conclusion des contrats locaux de sécurité.

A l'issue de cette procédure, vous posséderez une liste des postes à pourvoir qu'il convient de faire connaître et de diffuser largement.

1.2. - Réunir les différents acteurs intervenant dans la procédure de recrutement

Il est nécessaire de réunir les acteurs du recrutement et ceux qui peuvent le faciliter afin que l'information circule le mieux possible. (cf. circulaire INT/C/98/00107/C du 14 mai 1998).

1.2.1. - Les services chargés de l'emploi et de l'insertion ou de l'information

des jeunes

Les agences locales pour l'emploi, malgré l'accord national cité ci-dessus, semblent, à certains endroits, être encore mal informées du dispositif relatif aux adjoints de sécurité.

Il paraît indispensable de leur fournir tous les renseignements nécessaires au bon accomplissement de leur mission :

- profils de candidats souhaités ;
 - types d'activités qui seront confiées aux A.D.S. ;
 - lieu d'exercice ;
 - horaires, salaire ;
 - conditions de recrutement ;
 - durée et contenu de la formation en école ;
 - possibilités de formation, de préparation aux concours...
- et tout élément complémentaire que vous jugerez utile.

Il faut leur rappeler, si nécessaire, l'engagement de participation au recrutement des adjoints de sécurité pris par le directeur général de l'A.N.P.E..

Là où elles existent, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (P.A.I.O.) pourront être utilement mobilisées pour faire connaître ces emplois aux jeunes qu'elles rencontrent. Spécialisées dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, notamment des jeunes en difficultés, elles constituent un relais indispensable pour inciter un plus grand nombre d'entre eux, issus des quartiers sensibles à se porter candidats pour des emplois d'adjoints de sécurité.

Doivent également être amplement informés : les centres d'information et d'orientation (C.I.O.) dépendant de l'éducation nationale, les bureaux information jeunesse (B.I.J.) du ministère de la jeunesse et des sports, ou encore les centres de l'O.N.I.S.E.P....

Il peut être intéressant de communiquer aussi des renseignements à des structures comme les maisons des jeunes et de la culture, les centres sociaux, etc....

1.2.2. - Les services de police

Il est primordial que l'institution policière, à tous les niveaux de la hiérarchie, se sente impliquée par le recrutement des adjoints de sécurité.

A cet égard, l'information qui sera faite doit impérativement être liée à celle sur les contrats locaux de sécurité.

Il convient qu'un responsable du recrutement des adjoints de sécurité soit nominativement désigné et soit connu des partenaires et des jeunes au niveau géographique adapté à la taille du département et au nombre d'adjoints à recruter.

Vous veillerez à ce que les agents chargés d'accueillir les jeunes dans les commissariats

aient reçu à cet effet une formation satisfaisante.

Constituant le premier contact entre les jeunes et la police nationale, ils doivent être en mesure de répondre aux questions posées par les candidats potentiels, de réorienter ceux ou celles qui ne rempliraient pas de manière évidente les conditions de recevabilité liées à l'âge ou à la taille.

Pour les CRS, un correspondant "recrutement" a été désigné dans chaque groupement et unité d'emploi.

De même, un correspondant "recrutement" a été désigné dans chaque direction interrégionale de la police aux frontières.

1.2.3. - Le SGAP et la DRRF

Ces deux services doivent vous apporter le soutien logistique nécessaire.

Il est important qu'ils soient étroitement associés à la procédure de recrutement et que vous fixiez les modalités de leur participation de manière claire.

La délégation régionale au recrutement et à la formation, pour sa part, doit participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la campagne de recrutement, et, notamment, de la sensibilisation des jeunes candidats aux missions qu'ils auront vocation à exercer. Le délégué régional au recrutement et à la formation compétent, ou son représentant, est d'ailleurs membre de la commission de sélection instituée pour recruter les adjoints de sécurité.

Le secrétariat général pour l'administration de la police, quant à lui, doit contribuer à assurer un soutien logistique à l'organisation matérielle de la campagne, ainsi qu'aux modalités de recrutement des adjoints de sécurité.

1.2.4. - Le corps préfectoral et les services déconcentrés de l'Etat ainsi que les services publics

Si le recrutement est confié au seul directeur du cabinet, il convient cependant d'y associer les autres sous-préfets, pour démultiplier les possibilités de communication sur la campagne de recrutement des adjoints de sécurité.

En tout état de cause, il convient que les services d'accueil de la préfecture, des sous-préfectures et des services de police soient en mesure de renseigner utilement des jeunes qui appelleraient ou se rendraient sur place pour obtenir des informations complémentaires. Un correspondant chargé de cette mission doit être désigné.

Les sous-préfets chargés de mission pour la politique de la ville doivent être étroitement associés à l'ensemble de ces opérations de recrutement.

Il en va de même des services déconcentrés de l'Etat qui, dans le cadre de leurs compétences, peuvent être à même de connaître des jeunes en recherche d'emploi. Bien informés sur le dispositif ADS, ils constitueront une courroie de transmission supplémentaire.

De leur côté, les services publics (La Poste, EDF-GDF, les transports publics...) sont souvent, eux aussi, en phase de recrutement d'emplois-jeunes.

Leurs besoins en termes d'aptitudes, de compétences ne sont pas forcément les mêmes que ceux recherchés pour les adjoints de sécurité. Il est donc nécessaire que ces services soient en mesure d'informer les jeunes qui se présenteraient à eux et qui ne correspondraient pas aux profils qu'ils recherchent, sur les emplois offerts dans la police nationale.

1.2.5. - Les élus locaux et le mouvement associatif

Les services "emploi" ou "action sociale" des mairies reçoivent de nombreux demandeurs d'emplois qu'ils pourraient utilement diriger vers les services de police compétents.

Il ne faut donc pas négliger la contribution qu'ils peuvent apporter au recrutement des adjoints de sécurité.

Par ailleurs, le mouvement associatif local qui mobilise beaucoup de jeunes permet d'informer les jeunes, au plus près du terrain, sur la possibilité qui leur est offerte d'être recrutés comme adjoints de sécurité : le mouvement associatif sportif, outre la formation technique qu'il peut apporter aux jeunes, se préoccupe de leur insertion professionnelle future.

Des conventions-cadres ont été signées, ou sont en voie de l'être, avec des fédérations sportives impliquées dans le comité national olympique et sportif français (C.N.O.S.F.) afin que les clubs sportifs incitent leurs jeunes adhérents à se présenter au recrutement d'adjoints de sécurité et participent à la formation sportive de ceux déjà recrutés.

Tous ces acteurs doivent, s'ils ne le sont pas encore, être informés sur le contenu des contrats locaux de sécurité signés ou en cours d'élaboration, sur les profils d'adjoints de sécurité recherchés, ainsi que sur les conditions et la procédure de recrutement.

De même que la sécurité n'est pas l'affaire des seuls services de police, le recrutement des adjoints de sécurité doit traduire la volonté de partenariat élargi et actif marquée dans l'élaboration et la mise en œuvre des contrats locaux de sécurité.

1.3. - Mettre en place une campagne de communication

La campagne de communication que vous lancerez dans la presse locale, les radios locales, à l'aide des affiches et des documents qui vous seront fournis par le S.I.R.P. devra être directement proportionnée au nombre d'adjoints de sécurité qu'il vous appartient de recruter.

Vous veillerez à ce que tous les partenaires disposent, en quantité utile, des documents nécessaires à la diffusion, la plus large possible, des informations sur le recrutement des adjoints de sécurité.

Le contact direct avec les jeunes étant à privilégier, il est recommandé, chaque fois que cela est possible, d'organiser des réunions d'information collective avec l'A.N.P.E., les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (P.A.I.O.) dans lesquelles les représentants des services de police, en particulier les tuteurs, accompagnés d'adjoints de sécurité déjà en poste, viennent présenter le dispositif.

Cette formule présente en outre l'avantage de la rapidité quand, sur une journée, les candidats intéressés après l'information faite dans la matinée, peuvent remplir leur dossier et, même, passer les tests psychologiques dans l'après-midi (cf. procédure de la préfecture de police présentée en pièce jointe n° 1).

2. - LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

2.1. - Le recueil des candidatures

2.1.1. - Le contenu des dossiers de candidature

Vous trouverez, ci-joint, un modèle de dossier de candidature (cf. pièce jointe n° 2).

Vous veillerez à ce qu'il comporte l'imprimé normalisé (cf. circulaire du 22 janvier 1998) de suivi statistique destiné au ministère de l'emploi et de la solidarité.

2.1.2. - Le retrait et le dépôt des dossiers

En application de l'article 2 de l'arrêté du 30 octobre 1997 fixant les modalités de recrutement et de formation des adjoints de sécurité recrutés au titre du développement d'activités pour l'emploi des jeunes, les candidatures sont retirées et "déposées dans un commissariat dans le département du choix du candidat".

En outre, les dossiers de candidature pourront être également déposés dans les services des C.R.S. (compagnies et groupements) et de la police aux frontières.

Il ne peut être déposé qu'une candidature par an et dans un seul département.

Au moment du retrait, la personne qui accueille les candidats les informe des conditions

minimales de recevabilité de leur candidature et des différentes étapes de la procédure.

L'agent qui reçoit un dossier de candidature doit, avant de délivrer le récépissé de dépôt (cf. pièce jointe n° 3), s'assurer qu'il est complet.

Il convient d'éviter que des jeunes ne remplissant manifestement pas ces conditions posent leur candidature et s'exposent à un rejet. Il est préférable de les orienter, dès cette phase, vers d'autres emplois-jeunes, notamment les agents locaux de médiation sociale.

Inversement, si le (la) candidat(e) dûment informé(e) estime remplir ces conditions, il n'existe aucune justification pour refuser de lui remettre un dossier. Il appartiendra ensuite au préfet, et à lui seul, de décider de la recevabilité d'une candidature.

Par ailleurs, une convention de partenariat, qui vous a été adressée, a été signée avec la marine nationale pour favoriser le recrutement, comme adjoints de sécurité, de jeunes engagés sur des contrats courts marine de deux ans, non renouvelables.

Les dossiers de candidature de ces jeunes sont centralisés par les responsables des "pôles reconversion" de la marine qui les enverront aux préfets des départements dans lesquels les candidats souhaitent se présenter.

2.2. - Les conditions de recevabilité

Ces conditions sont fixées par l'article 4 du décret n° 97-1007 du 30 octobre 1997 relatif aux adjoints de sécurité recrutés en application de l'article 36 de la loi n° 95-73 du 31 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, modifiée :

- être de nationalité française et jouir de ses droits civiques ;
- être âgé de 18 ans révolus et de moins de 26 ans (la fiche individuelle d'état-civil et de nationalité française permet de vérifier ces deux points) ;
- être en position régulière au regard du code du service national, quelle que soit cette position ;
- le bulletin n° 2 du casier judiciaire ne doit pas comporter de mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions d'adjoint de sécurité.

Les limites d'âge inférieure et supérieure sont appréciées à la date du dépôt du dossier. Il faut noter que la limite d'âge supérieure peut être reculée du temps égal à celui passé effectivement dans le service national actif dans les conditions prévues à l'article L64 du service national.

L'article 1 de l'arrêté du 30 octobre 1997, cité supra, a complété ces dispositions par des conditions d'aptitude physique :

- une taille minimale de 1,68 m pour les hommes et 1,60 m pour les femmes ;
- une acuité visuelle, après correction, au moins égale à quinze dixièmes pour les deux yeux, avec un minimum de cinq dixièmes pour un œil, chaque verre correcteur ou lentille ayant un maximum de trois dioptries pour atteindre cette limite de quinze dixièmes ;
- une constitution particulièrement robuste, exempte de toute caractéristique incompatible avec le service et apte au service actif de jour comme de nuit pouvant

notamment comporter une exposition aux intempéries et des déplacements de durée prolongée hors résidence.

Ces conditions sont vérifiées par le médecin agréé par la police au cours de la visite médicale et attestées par le certificat qu'il remet au candidat. Ces visites médicales ne sont pas remboursées par l'administration.

Chaque condition de recevabilité doit être prouvée par un document dans le dossier que les candidats rapportent au service auprès duquel ils l'ont retiré.

Ce service doit indiquer que le récépissé de dépôt ne préjuge pas la recevabilité de la candidature.

La liste des documents à fournir et le rappel des conditions de recevabilité des candidatures figurent en pièce jointe n° 4.

2.3. - L'instruction du dossier

Elle peut être menée directement par un service de la préfecture, mais vous pouvez aussi donner délégation expresse

- soit au S.G.A.P. territorialement compétent,
- soit au service de police qui a reçu le dossier de candidature.

Les dossiers instruits de façon déconcentrée doivent être centralisés et vérifiés au niveau départemental ou régional, avant transmission au S.G.A.P.

Cette deuxième formule a été employée dans plusieurs départements en 1998 et présente de nombreux avantages, notamment en terme de rapidité de traitement, pour les départements qui ne sont pas siège du S.G.A.P..

Il serait utile que les délégations que vous serez amené à donner fassent l'objet d'un document écrit indiquant de manière détaillée qui fait quoi au cours de la procédure de recrutement.

Le service qui a reçu les dossiers de candidature doit immédiatement envoyer la demande de B2 du casier judiciaire au service compétent. Le cabinet du préfet et le S.G.A.P. peuvent transmettre cette demande par Minitel ou par transmission informatique.

L'instruction consiste à vérifier que toutes les conditions de recevabilité de la candidature sont effectivement remplies afin de dresser la liste des candidats admis à passer les tests psychologiques.

Cette phase doit être effectuée dans les délais les plus rapides possible pour permettre l'organisation des épreuves et la convocation des candidats aux tests.

Si vous avez choisi la formule de séances d'information collective décrite en annexe 1, vous veillerez à ce que le B2 soit demandé immédiatement après ces séances.

3. - LES DIFFERENTES PHASES DE SELECTION

3.1. - Les tests psychologiques

Les tests sont destinés à permettre l'évaluation du profil psychologique des candidats ainsi que leur intelligence générale.

Ils comportent deux séries d'exercices :

- les uns permettent de cerner la personnalité du jeune ;
- les autres évaluent les connaissances plus théoriques, et, notamment, la maîtrise de la langue française écrite.

Suivant la délégation que vous aurez donnée pour l'instruction des dossiers, les tests pourront être organisés par le S.G.A.P. ou par un autre service.

Il peut être intéressant que les épreuves soient organisées, au plus près des candidats, au niveau départemental.

Si vous avez opté pour l'organisation des séances d'information collective, les tests peuvent avoir lieu l'après-midi une fois que les jeunes, dûment informés, se sont déclarés intéressés par un emploi d'adjoints de sécurité.

J'appelle votre attention sur le fait qu'il a été décidé en avril 1998 de revoir les modalités de correction et la présentation de ces tests et depuis cette date, un résultat faible obtenu à la partie des tests sur les connaissances théoriques n'entraîne plus automatiquement le rejet de la candidature du jeune.

- Si le candidat n'a réussi que les épreuves de personnalité, il reçoit un avis très réservé.
- S'il a eu de faibles résultats aux deux parties des tests, le candidat reçoit un avis réservé.

Dans ces deux cas, il vous appartient de vous prononcer, après consultation du psychologue de la police nationale, sur la possibilité pour le candidat de poursuivre la procédure de recrutement.

- Si l'avis est défavorable, le candidat ne pourra pas poursuivre les autres phases du recrutement.
- Si l'avis est favorable, le candidat pourra être soumis à un entretien de sélection conformément au paragraphe 3.3 ci-après.

Une convocation fixant la date et le lieu des tests, dans un délai suffisant avant ladite

date, sera envoyée aux personnes dont le dossier aura été jugé recevable.

Le matériel nécessaire, constitué des cahiers de tests et des feuilles de réponses optiques, vous sera fourni par la direction de la formation de la police nationale.

Le service que vous aurez désigné à cet effet organisera les épreuves en liaison avec les psychologues de la police nationale, gérés par la D.F.P.N. Vous pourrez demander l'appui de la D.R.R.F.

Chaque S.G.A.P. dispose d'un lecteur de feuilles de réponses ainsi que d'un modem téléphonique permettant l'envoi, à la direction de la formation de la police nationale, du fichier informatique correspondant. Il importe que toutes les feuilles de réponse leur soient adressées dans les meilleurs délais. La correction des tests doit être retournée très rapidement.

3.2. - L'enquête administrative

Dès que les résultats aux tests sont parvenus, il convient de saisir la direction départementale des renseignements généraux afin qu'elle procède à l'enquête administrative en lui transmettant les coordonnées de tous les candidats ayant reçu un avis favorable, réservé ou très réservé que vous avez décidé de convoquer à l'entretien de sélection.

Il est impératif que cette enquête soit menée de manière complète et dans les meilleurs délais, avant toute réunion de la commission de sélection.

Vous veillerez à ce que tout soit mis en œuvre pour que cette enquête soit conduite sans délai et avec toute la rigueur nécessaire : c'est une question importante pour la crédibilité et la qualité du recrutement des adjoints de sécurité, des faits pourtant connus des services de police avant la convocation de certains candidats n'ayant pas été mentionnés lors de l'enquête et ayant entraîné ultérieurement, après qu'ils aient été portés à la connaissance de l'administration, la mise à fin de contrat des intéressés, soit au cours de leur scolarité, soit même après leur affectation dans un service.

Il vous appartient, au vu des résultats de l'enquête administrative, de déterminer quels sont les candidats qui seront convoqués à l'entretien de sélection.

Ce choix est de votre entière responsabilité et si vous le déléguez, ce doit être sur des critères clairs et précis.

3.3. - L'entretien de sélection

Les candidats ayant satisfait aux tests psychologiques et à l'enquête administrative seront soumis à un entretien avec une commission de sélection constituée à cet effet.

L'entretien est précédé d'un exercice permettant de vérifier la capacité du candidat à

s'exprimer de façon correcte en français et à maîtriser la langue écrite, au travers d'un commentaire d'une photographie représentant une scène de la vie courante.

Si vous le souhaitez, cet exercice peut se dérouler au moment des tests.

3.3.1. – Composition de la commission de sélection

La commission de sélection est instituée à votre initiative. Le choix de ses membres revêt une importance particulière.

La diversité de sa composition symbolise le fait que le recrutement des adjoints de sécurité est au carrefour des politiques de sécurité, de l'emploi et de la ville.

Chaque fois que cela est possible et quand le nombre de recrutements à effectuer le nécessite, vous pourrez organiser des commissions spécifiques pour la sélection des adjoints de sécurité destinés aux C.R.S. ou aux services de la P.A.F., en veillant à ce qu'elles comprennent des fonctionnaires des trois corps de police.

A défaut, vous veillerez à ce que la commission comporte au moins deux représentants de ces services chaque fois qu'il s'agit de recruter des adjoints de sécurité qui leur seront affectés.

Présidée par vos soins ou par votre représentant, par exemple un membre du corps préfectoral plus particulièrement chargé des problèmes de délinquance en milieu urbain, la commission doit comprendre :

- le directeur départemental de la sécurité publique ou son représentant, membre du corps de conception et de direction, ou, dans le cas de commission spécifique, le directeur de l'un des services territoriaux de la police aux frontières, le commandant de la C.R.S., implantée dans votre département, ou son représentant ;
- le délégué régional au recrutement et à la formation dans le ressort duquel figure le département ou son représentant ;
- deux fonctionnaires de police appartenant, l'un au corps de commandement et d'encadrement de la police nationale et l'autre au corps de maîtrise et d'application autant que possible, choisis parmi les tuteurs ;
- un représentant de l'une des administrations de l'Etat particulièrement concernées par les problèmes éducatifs et de jeunesse (inspecteur d'académie, D.D.J.S., ...)
- un représentant d'une administration ou d'un organisme œuvrant dans le domaine de l'emploi et de l'insertion (D.D.T.E.F.P., A.N.P.E., mission locale ou P.A.I.O....).

Vous pouvez compléter cette commission, en fonction de la spécificité des emplois à pourvoir, par une personnalité qualifiée.

Lorsque les tests psychologiques d'un candidat ont reçu un avis réservé ou très réservé,

la présence en commission d'un psychologue est indispensable. Dans les autres cas, cette présence est souhaitable.

Si les psychologues de la police ne sont pas disponibles, vous pouvez faire appel à des psychologues vacataires qui seront indemnisés sur le chapitre 31-42 article 50 § 20 (indemnités de jury). Si le volume de vacations est exceptionnellement élevé, il sera possible de les rémunérer sur le chapitre 31-98, sous réserve d'avoir interrogé au préalable le S.G.A.P. pour s'assurer du montant des crédits nécessaires à leur rémunération, et de la disponibilité effective des crédits correspondants.

Dans ce cas, le S.G.A.P. – direction administrative – établira une convention de prestations.

3.3.2. – Fonctionnement de la commission

Vous vérifierez que chaque membre est bien muni du guide destiné aux membres des commissions de sélection qui doit servir de base à la préparation des entretiens.

Si le nombre de candidats le nécessite, vous pouvez mettre en place plusieurs commissions de sélection et éventuellement les organiser de manière déconcentrée, au niveau de l'arrondissement par exemple.

Il est indispensable que les membres de la commission soient en possession de l'ensemble du dossier du candidat qu'ils reçoivent en entretien.

Les commissions de sélection doivent s'attacher à recruter des jeunes issus de milieux différents et d'origines diverses. La diversité des recrutements sera le moyen d'intervenir efficacement dans des situations très différentes et complexes. Elle sera le gage que la police de demain reflétera toute la diversité de la population française permettant une relation confiante avec elle.

Il faudra donc être attentif aux candidatures de jeunes aux profils moins traditionnels jusque là écartés d'un recrutement dans la police nationale, notamment en raison de leur niveau d'études.

Dans tous les cas, les commissions veilleront à ne pas décevoir l'enthousiasme, la générosité, le besoin d'identité des jeunes candidats et à les contenir dans une attitude juste, mesurée et lucide.

Ceux qui ne seraient pas retenus comme adjoint de sécurité pourraient être orientés, avec profit, vers des emplois d'agent local de médiation sociale.

Les contacts que vous aurez noués lors de l'élaboration des contrats locaux de sécurité devraient vous permettre de proposer ces candidats aux divers employeurs d'agent local de médiation sociale du département.

3.4. - Les anciens policiers ou gendarmes auxiliaires

En dépit de l'expérience qu'ils ont pu acquérir au sein des services de police ou de gendarmerie, et afin de respecter l'objectif poursuivi par le Gouvernement en faveur de l'accès le plus diversifié possible aux emplois d'adjoints de sécurité, vous veillerez à ce que le recrutement des anciens policiers et gendarmes auxiliaires ne soit pas systématiquement privilégié.

Compte tenu de la procédure de sélection (tests psychologiques) à laquelle ils ont normalement été soumis pour effectuer leur service national au sein de la police nationale, les anciens policiers auxiliaires feront l'objet d'une procédure de recrutement allégée qui se limitera à la vérification de leur casier judiciaire, à l'enquête administrative, ainsi qu'à l'entretien devant la commission de sélection.

Les anciens gendarmes auxiliaires, et les anciens policiers auxiliaires qui n'auraient pas subi les tests psychotechniques lors de leur incorporation, devront y être soumis lors de leur recrutement en tant qu'adjoint de sécurité.

Afin de compléter son appréciation sur l'aptitude et la motivation des anciens policiers ou gendarmes auxiliaires pour le service public de la sécurité en tant qu'adjoint de sécurité, la commission de sélection pourra prendre connaissance de la manière de servir des intéressés pendant la durée de leur service national.

L'appréciation formulée sur la manière de servir des intéressés devra être demandée :

- au bureau des policiers auxiliaires et des adjoints de sécurité de la direction de l'administration de la police nationale (ministère de l'intérieur, 27 Cours des Petites Ecuries - 77185 LOGNES / tél. : 01.60.37.15.24 ; fax. : 01.60.17.51.25).
- à l'autorité militaire.

4. - L'EMBAUCHE DES ADJOINTS DE SECURITE

4.1 - L'agrément

A l'issue de l'épreuve d'entretien, la commission établit ses propositions.

Elle se prononce au vu du dossier, des résultats des tests psychologiques et des appréciations portées à l'occasion de l'entretien.

Ces propositions doivent tenir le plus grand compte de la nature même des postes à pourvoir afin de tendre vers la meilleure adéquation entre le profil des candidats et les missions nouvelles qu'ils auront à assumer.

Vous arrêterez la liste définitive des candidats sélectionnés auxquels un contrat d'engagement pourra être proposé.

Le nombre de candidats retenus devra correspondre au nombre de postes attribués à votre département.

Cette contrainte budgétaire n'exclut pas la possibilité d'une liste complémentaire.

Vous adresserez, sans délai :

- la liste des candidats sélectionnés au bureau des personnels et des incorporations de la direction de la formation de la police nationale (D.F.P.N.) (par fax, si possible) ;
- un courrier aux candidats qui ont été soumis aux épreuves de sélection les informant :
 - ♦ soit que leur candidature a retenu l'attention et qu'il leur est proposé de signer un contrat d'engagement,
 - ♦ soit que leur candidature est rejetée en indiquant les motifs,
 - ♦ soit, enfin, que leur candidature a retenu l'attention mais que les possibilités de recrutement ne permettent pas de lui donner une suite immédiate.

J'appelle votre attention sur le fait qu'à toutes les étapes de la procédure (recevabilité, tests, enquête, ...) il est indispensable que les candidats soient avertis par lettre de la suite donnée à leur dossier de candidature et que tout rejet soit motivé.

Par ailleurs, la durée de validité de l'agrément est limitée à un an à compter de la date à laquelle aura été arrêtée la liste des candidats susceptibles d'être retenus.

4.2. - L'engagement des adjoints de sécurité

Un contrat d'engagement, conforme au modèle ci-annexé (pièce jointe n° 5), doit être signé par les candidats retenus.

Une solution pratique et rapide consiste à le faire signer le jour même, à l'issue des entretiens de sélection. A défaut, vous convoquerez les candidats pour la signature de leurs contrats que vous présenterez, dans les plus brefs délais, au visa du contrôleur financier déconcentré, à savoir le trésorier payeur général de la région siège du S.G.A.P. (soit pour le S.G.A.P. de Paris et Versailles, le trésorier-payeur général d'Ile-de-France sis à Paris).

Dès que les contrats sont visés, ils vous appartient de les signer et de les transmettre le plus rapidement possible au S.G.A.P. compétent (bureau des finances - rémunérations) aux fins de prise en charge financière dans les meilleurs délais.

Il est donc indispensable que les services parties prenantes au dispositif décrit ci-dessus soient aussi vigilants que possible sur les délais de transmission des contrats afin que ceux-ci soient signés avant l'incorporation en école.

Vous vérifierez que le contrat soit bien accompagné d'un relevé d'identité bancaire, d'une fiche familiale en cours de validité et de deux photographies d'identité.

Parallèlement, vous tiendrez informé, en temps réel, le bureau des personnels et des

incorporations de la direction de la formation de la police nationale de toute modification intervenue dans la composition de la liste que vous lui aurez transmise (par exemple, en cas d'abandon d'un candidat).

Il importe en effet que les places en école ne soient pas inutilement gelées pour des candidats qui ne donneraient pas suite à leur candidature.

Il convient cependant de préciser que les adjoints de sécurité ne pourront percevoir leur premier traitement, sous forme d'avance, qu'au vu, outre les contrats visés et signés, de l'attestation d'incorporation en école ou en centre de formation professionnelle.

Le circuit financier vous est présenté en pièce jointe n° 6.

J'appelle tout particulièrement votre attention sur l'importance qui s'attache au respect des délais de transmission des dossiers de prise en charge financière des adjoints de sécurité. Il n'est pas, en particulier, admissible que plusieurs mois après leur incorporation, certains jeunes ne soient pas normalement payés. Il vous appartient de veiller, au niveau local, au bon déroulement de cette procédure, sans doute particulièrement complexe mais au respect de laquelle vous voudrez bien apporter le plus grand soin.

4.3. - L'incorporation en école ou centre de formation de la police

La direction de la formation de la police nationale établira la répartition des recrues dans les différentes structures pédagogiques en fonction de la liste que vous lui aurez transmise et du planning annuel d'incorporation diffusé en début d'année et vous l'adressera dans les meilleurs délais.

Une fois en possession de ce plan d'incorporation vous inviterez les jeunes sélectionnés à se présenter au service de police compétent pour y retirer :

- leur lettre de convocation, que vous aurez préalablement établie, indiquant le lieu et la date d'incorporation pour entrer en école ou en centre de formation de la police ;
- un bon de transport pour s'y rendre.

Ce sera l'occasion de faire signer son contrat à l'adjoint de sécurité si cette signature n'est pas encore intervenue.

Il importe qu'à ce stade, toute défection d'un candidat soit immédiatement portée à la connaissance de la direction de la formation de la police nationale afin qu'elle puisse en tenir compte dans son plan d'incorporation.

Il vous est également possible, si vous avez établi une liste complémentaire, de combler une défection par un candidat inscrit sur cette liste.

J'appelle votre attention sur le fait que l'entrée en vigueur du contrat et donc la rémunération des adjoints de sécurité, est déterminée par la date de début de la formation initiale.

Les directeurs d'écoles et de centres de formation de la police seront sensibilisés sur la responsabilité qui leur échoit dans l'envoi, 72 heures au plus tard après le début de la formation, des attestations d'incorporation qui doivent être adressées, en même temps, au préfet et au S.G.A.P. (bureau des finances - rémunérations) compétents.

Le S.G.A.P. organisera la prise en charge financière des intéressés au vu de cette attestation transmise par l'établissement de formation.

A titre exceptionnel, les régisseurs d'avance des structures de formation pourront, au vu d'une ampliation du contrat et de l'attestation d'incorporation, verser une avance d'environ 30 % du traitement net à percevoir par l'adjoint de sécurité. Cette procédure doit rester exceptionnelle (c'est-à-dire dans les cas où le contrat d'engagement est arrivé trop tardivement au S.G.A.P. – bureau des rémunérations, ou lorsque la date d'incorporation est en fin de mois), la règle étant que l'A.D.S. soit pris en charge financièrement par son S.G.A.P.

Les régisseurs doivent alors transmettre sans délai au S.G.A.P. – bureau des rémunérations - auprès duquel est affecté l'A.D.S., le montant de l'avance consentie afin d'éviter les doubles paiements et de ce fait les demandes de remboursement.

5. - LE SUIVI STATISTIQUE DU DISPOSITIF

5.1. - L'imprimé normalisé

Par circulaire du 22 janvier 1998 vous avez reçu un imprimé normalisé et des indications sur la manière de le remplir et de le renvoyer.

Ce document a été complété par les mentions "ZUS" et "non ZUS" afin de permettre le recensement des jeunes adjoints de sécurité issus des quartiers sensibles.

Il est indispensable que cet imprimé soit rempli dès le dépôt du dossier de candidature et qu'il soit complété par le service chargé de l'instruction.

Il doit être adressé à la D.A.P.N., bureau des policiers auxiliaires et des adjoints de sécurité, avant le 10 de chaque mois.

5.2. - Le tableau de bord

La mission emplois-jeunes a mis au point un tableau de suivi du dispositif des adjoints de sécurité du dépôt de candidature jusqu'à la fin du contrat.

Outil permettant de mieux évaluer la réalisation du programme emplois-jeunes dans la police, il est impératif qu'il soit mis en place très rapidement à votre niveau.

Des instructions relatives à ce tableau de bord vous ont été adressées le 18 mai dernier.

4^{ème} partie**LA FORMATION DES ADJOINTS DE SECURITE**

Le recrutement des adjoints de sécurité ne saurait s'entendre sans un dispositif particulièrement adapté de formation pour leur permettre d'assumer les missions qui sont les leurs sous l'autorité des personnels de police.

Les mesures prises pour assurer cette formation s'inscrivent dans un plan d'ensemble dont la cohérence ne peut être effective que si chacun des acteurs, adjoints de sécurité d'une part, personnels de police des différents services concernés d'autre part, s'engagent avec détermination dans la démarche proposée.

La formation des adjoints de sécurité prend des formes distinctes :

- une formation initiale dans laquelle on distingue deux temps, le premier en école de police, le second sur le site d'affectation. Cette période est le premier contact pris par les adjoints de sécurité avec la police ; elle doit être un temps d'immersion pour un apprentissage de base qui permette aux jeunes recrutés de se situer dans leur nouvel environnement ;
- des temps de professionnalisation, tout au long de la durée du contrat conclu avec les adjoints de sécurité : la formation continue comprend des séquences communes à tous les adjoints pour les perfectionner dans leur connaissance de la pratique des métiers de la police, et des temps spécifiques de formation adaptés à leurs besoins particuliers en fonction des missions qui leur sont confiées ;
- une participation de l'institution policière à l'élaboration d'un projet professionnel individuel, projet qui concerne prioritairement les emplois dans la police, mais peut être élargi aux emplois de la fonction publique, voire aux métiers du secteur privé notamment ceux de la sécurité. A cette fin, les adjoints de sécurité bénéficient d'une aide à la préparation aux concours de la police. Il existe, en effet, un ensemble de dispositifs favorisant les techniques de préparation à ces concours et apportant les connaissances requises pour se présenter aux différentes épreuves de ces concours;

Un tel dispositif de formation est porté par une ambition à la mesure de celle que le ministère de l'intérieur met dans le recrutement de jeunes hommes et jeunes femmes qui viennent enrichir la police de demain.

Il ne saurait prendre toute sa mesure sans le concours volontariste et déterminant des tuteurs.

1 - LA FORMATION INITIALE

1.1 - Les objectifs et les contenus du programme

La formation initiale, qu'il s'agisse de la période de six semaines en école (qui passera à huit semaines à compter du 1^{er} septembre 1999) ou de la période complémentaire de deux semaines au sein du service d'emploi, doit être comprise comme étant la première phase d'une démarche de professionnalisation progressive destinée à être poursuivie et enrichie de façon cohérente tout au long de la durée du contrat par la formation professionnelle continue, parallèlement aux actions réalisées dans la perspective de l'insertion professionnelle.

Le programme a donc pour objectifs :

- de bien faire connaître aux adjoints de sécurité l'organisation générale et les missions de la police nationale, ses règles de fonctionnement et ses principes déontologiques, ainsi que la place et le rôle qui seront les leurs dans ce cadre général ;
- de leur apporter les connaissances et les savoir-faire professionnels de base nécessaires à l'exercice des missions qui leur seront confiées, dans le cadre de la mise en pratique des concepts de la police de proximité et notamment des contrats locaux de sécurité, ainsi que les décrit la circulaire du 28 octobre 1997 ;
- de s'assurer, simultanément, de leur aptitude à établir d'une relation fondée sur le dialogue avec les différents groupes sociaux et partenaires de la police nationale, tout en confortant dans leur esprit les valeurs de la citoyenneté et de l'éthique républicaine.

Les contenus de formation correspondant à ces objectifs généraux sont présentés de manière détaillée dans un dossier pédagogique global produit par les services compétents de la direction de la formation de la police nationale en liaison avec les directions d'emploi, intitulé : "programme de la formation initiale des adjoints de sécurité" et qui prend en compte aussi bien la période initiale réalisée en école que la période complémentaire au sein des services d'emploi.

Afin d'assurer au mieux la continuité du processus de professionnalisation évoqué ci-dessus les tuteurs et les chefs de service d'emploi sont rendus destinataires de ce dossier pédagogique par la direction de la formation de la police nationale, au même titre que les formateurs et les responsables pédagogiques des écoles.

1.2. - Le découpage du programme de formation

La formation des adjoints de sécurité, d'une durée de huit semaines, représente, en dehors des formalités administratives d'incorporation, un volume de 240 heures. 145 heures sont consacrées à l'acquisition des connaissances générales, 86 heures à celle des savoir-faire de base dans le domaine des activités physiques et professionnelles, et 9 heures à l'évaluation de ces apprentissages.

Pour les anciens policiers auxiliaires la durée de la formation initiale est de quatre semaines.

Ce programme est dispensé par des formateurs de la police nationale qui emploient des méthodes pédagogiques actives favorisant l'apprentissage des jeunes adultes.

La formation est sanctionnée par une attestation d'aptitude générale à l'emploi (normes, déontologie, maîtrise de l'arme) et par l'attestation aux premiers secours.

Le refus de délivrance de l'attestation d'aptitude met fin au contrat.

1.3. - La formation complémentaire

Une formation complémentaire d'une durée de quinze jours est obligatoirement organisée dans les structures de formation du service d'emploi avec l'appui technique des délégations régionales au recrutement et à la formation, si nécessaire.

Elle prépare l'adjoint de sécurité aux fonctions précises qui seront les siennes et à l'environnement dans lequel il les exercera. Elle comprend des séquences de formation théorique et pratique (visite, phase d'observation), sous la responsabilité d'un tuteur.

Cette formation complémentaire fera l'objet de la délivrance d'une attestation d'assiduité et de compétence.

Le défaut de délivrance de cette attestation est un motif de rupture du contrat.

2 - LA FORMATION CONTINUE

Durant son contrat de travail, l'adjoint de sécurité bénéficie d'une formation continue articulée suivant deux axes : une formation à caractère obligatoire dans le domaine des activités physiques et professionnelles, et des formations spécifiques correspondant aux besoins du service d'affectation, destinées à le préparer aux évolutions de son métier et aux éventuels changements d'emploi ; elle pourra donner lieu à la délivrance d'attestations de compétences qui seront reportées sur le livret de suivi de la formation de l'adjoint de sécurité.

3 - LA FORMATION EN VUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

La mise en œuvre de dispositions visant à l'insertion professionnelle des adjoints de sécurité à l'issue de leur contrat constitue une obligation impérative pour le ministère de l'intérieur comme pour tous les autres organismes qui recrutent des jeunes dans le cadre de la loi du 16 octobre 1997 relative à la création d'activités pour l'emploi des jeunes.

Dans ce cadre, il est fait application du décret n° 75-205 du 26 mars 1975, en particulier de ses titres II et III.

Cette préparation de l'insertion professionnelle qui doit se traduire par l'organisation au profit de l'adjoint de sécurité d'une formation d'une durée annuelle de 100 heures, susceptible d'être fractionnée, le cas échéant doit être envisagée selon deux perspectives complémentaires :

3.1. - L'accès, par la voie des concours de recrutement, aux différents corps de la police nationale, ainsi qu'à d'autres corps de la fonction publique extérieurs à la police nationale.

Dans cette perspective, une préparation aux différents concours de recrutement de la police nationale est assurée par les structures de formation de la police nationale.

Cette préparation est accessible directement aux adjoints de sécurité qui disposent, en termes de savoirs instrumentaux de base des prérequis nécessaires, notamment en matière d'expression écrite.

Les adjoints de sécurité pour lesquels ces prérequis ne sont pas constitués, alors que par ailleurs leurs tuteurs attestent que leur manière de servir ainsi que leur motivation personnelle les prédisposent à devenir, sous réserve de leur réussite aux concours de recrutement, des fonctionnaires bien adaptés aux missions de la police de proximité, devront bénéficier de dispositifs de remise à niveau préalable.

Ceux-ci sont mis en œuvre dans le cadre de conventions passées à cet effet, avec des organismes extérieurs dénommés "ateliers pédagogiques personnalisés", choisis pour leur compétence en matière de formation individualisée.

3.2. - L'élaboration du projet personnel d'insertion professionnelle de chacun des ADS :

Elle doit être appuyée principalement sur la recherche de débouchés professionnels dans le secteur privé ou associatif ainsi qu'auprès des collectivités locales, notamment dans les métiers liés à la ville et à la sécurité, où l'expérience et les savoir-faire acquis à travers les pratiques professionnelles exercées au quotidien et les apprentissages effectués dans le cadre des stages suivis en formation continue pourront être reconnus et valorisés.

Il est essentiel que chaque service d'affectation prenne, notamment à travers l'action des tuteurs, une part active à cette démarche d'insertion professionnelle des adjoints de sécurité, quelle que soit la perspective envisagée, en particulier :

- en facilitant l'accès aux différents dispositifs de formation susceptibles de renforcer les capacités d'insertion des jeunes,
- en participant aux travaux des plates-formes régionales pour la professionnalisation des emplois-jeunes créées dans toutes les régions auprès des directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

5^{ème} partie**LE TUTORAT**

Le tutorat est l'une des mesures d'accompagnement du dispositif relatif aux adjoints de sécurité. Il était évoqué dans la circulaire du 30 octobre 1997 et a été précisé dans celle du 30 mars 1998 (NOR/INT/C/9800 80/C). La présente instruction a pour objet de compléter cette dernière circulaire sur les modalités pratiques de mise en place du dispositif.

1 – DEFINITION DU TUTORAT

Le tutorat est un des éléments du programme de recrutement et d'emploi des adjoints de sécurité; il est la clé de voûte de l'ensemble du système de formation dont les jeunes adjoints doivent bénéficier ; il est le gage de la bonne exécution du contrat conclu, au moment de son recrutement, entre l'Etat et le jeune.

Le tuteur est, dans ce cadre, un témoin privilégié de l'évolution de l'adjoint de sécurité, un "veilleur" à l'écoute du jeune qui lui est confié, un guide permanent. Interface entre l'adjoint de sécurité et, d'une part, son encadrement direct, d'autre part sa hiérarchie, le tuteur est un acteur incontournable du dispositif.

1.1. – Une fonction distincte de celle de l'encadrant

Il ne lui revient pas de se substituer à l'encadrant opérationnel, c'est-à-dire à ce fonctionnaire que l'adjoint de sécurité assiste, au quotidien, dans l'exécution des missions qui lui sont confiées.

L'encadrant, au premier niveau, doit aider les adjoints de sécurité à intégrer la dimension normative et les valeurs de la police :

- en précisant le cadre de leur mission et en contrôlant la bonne exécution ;
- en communiquant les consignes et en s'assurant de leur respect,
- en apportant les compléments de connaissances et techniques nécessaires à la bonne exécution du service,
- en faisant appliquer les règles générales et particulières de la discipline, du cadre légal et de la déontologie policière.

Selon l'organisation du service et les contraintes particulières qui en découlent, un même adjoint de sécurité peut être placé, successivement, auprès de différents encadrants pour assurer soit des missions identiques soit des missions distinctes. La polyvalence des missions autant que le changement d'encadrant opérationnel sont autant d'atouts pour une bonne intégration dans la culture

policière.

1.2. – Le rôle du chef de service

Il appartient au chef du service de police de décider des conditions générales d'emploi des adjoints de sécurité en fonction de l'analyse préalable des besoins qu'il aura élaborée, d'en contrôler la bonne exécution, à chaque niveau d'intervention des fonctionnaires de police, enfin de procéder à l'évaluation finale des adjoints de sécurité, sur la base des avis concertés portés par les encadrants opérationnels, et par les tuteurs.

1.3. – La désignation des tuteurs

Le tuteur appartient, chaque fois que possible, au corps de maîtrise et d'application. Il doit posséder une solide expérience professionnelle et des qualités personnelles fortes, conjuguant une autorité naturelle, une réelle capacité d'écoute, une bonne connaissance des institutions extérieures à la police, en particulier celles relatives à la formation et aux métiers du secteur public ou privé, enfin une aptitude à transmettre ses savoir-faire.

Appelé à s'investir sur le long terme, ce fonctionnaire doit présenter une certaine stabilité d'affectation et pouvoir disposer d'une disponibilité suffisante pour tisser les relations internes à la police et externes qui lui permettent de répondre à sa mission.

Le chef de service aménagera le poste de travail du tuteur de manière à rendre l'exercice de ses missions de police compatible avec le tutorat. Un tuteur doit être désigné dans chaque service, à raison d'un pour dix adjoints de sécurité.

La désignation du tuteur par le chef du service de police repose sur une décision formelle : la note de service correspondante comporte, outre les informations concernant le tuteur (identité, n° de matricule, lieu d'affectation), les indications relatives au nombre d'adjoints de sécurité dont il a la charge ainsi que la nature des missions qui sont confiées à ces derniers (îlotage, accueil, assistance générale à la population...). La date d'effet de cette désignation doit être expressément portée dans la note de service, dont la copie est transmise au chef du service territorial de police, au S.G.A.P. géographiquement compétent et, enfin, à la direction d'administration centrale concernée.

Le tuteur bénéficie d'une formation spécialisée au tutorat et de séquences de professionnalisation, afin de l'aider à assumer les tâches qui lui sont dévolues. Ces formations sont dispensées par les D.R.R.F. et validées par une attestation de stage.

2 – MISSIONS DES TUTEURS

Au nombre des tâches confiées aux tuteurs il convient de distinguer celles à caractère administratif, celles à dominante professionnelle, enfin celles qui concourent à la construction avec l'adjoint de sécurité d'un projet professionnel individuel ; ces missions apparaissent au chapitre II de la circulaire du 30 mars 1998.

2.1. - Tâches administratives

Le tuteur est celui qui, au sein du service :

- accueille les adjoints de sécurité et organise leur intégration dans les services ;
- donne au chef de service, un avis sur leur manière de servir, aux fins de valider la période d'essai à l'issue de la formation initiale en école et de la période complémentaire de formation sur site ;
- prend en compte, met à jour et fait viser par les personnels concernés, sous contrôle permanent du chef de service, les livrets de suivi de la formation initiale et continuée des adjoints de sécurité.

2.2. - Tâches à dominante professionnelle

Le tuteur participe à l'élaboration du programme de formation complémentaire sur site de deux semaines, auprès du service local de formation avec l'appui technique, si besoin est, de la D.R.R.F.. A ce titre, il propose les adaptations nécessaires au programme-type, pour tenir compte des conditions locales d'emploi des adjoints de sécurité et de leur environnement professionnel ; il facilite notamment les rencontres avec les différents partenaires des contrats locaux de sécurité (agents locaux de médiation sociale, aides-éducateurs de l'éducation nationale, organismes bailleurs...).

En relation étroite avec les encadrants des adjoints de sécurité, qui leur font part de leurs observations sur le terrain, le tuteur :

- identifie les besoins de professionnalisation des adjoints de sécurité ;
- organise leur participation à des stages de formation continue, adaptés à leurs besoins individuels évalués en fonction des missions qu'ils effectuent ;
- s'assure des conditions de leur participation à ces stages ;
- les aide à choisir les préparations aux concours de la fonction publique correspondant à leurs aptitudes et à leurs souhaits, notamment les concours de la police ;
- participe à l'enrichissement de leurs connaissances techniques et professionnelles ;
- évalue les compétences acquises par les adjoints de sécurité aux fins de validation.

2.3. - Tâches concourant à l'élaboration d'un projet professionnel individuel

Le tuteur, parce qu'il est à l'écoute des adjoints de sécurité, qu'il apprécie les éventuelles difficultés qu'ils rencontrent tant dans leur environnement professionnel que personnel, est en mesure de les aider à construire un projet professionnel individuel.

A cette fin, le tuteur :

- organise des bilans individuels ;
- aide les adjoints de sécurité, à partir de ces bilans, à construire un projet professionnel ;
- définit avec eux les différentes étapes d'un parcours individuel de formation s'inscrivant dans le cadre du projet professionnel ;
- facilite la prise de contact avec les organismes de formation et les services de l'emploi, les plus aptes à répondre aux projets professionnels ainsi définis.

Porteur non seulement de son savoir-faire mais également d'un savoir-être tout en exemplarité, le tuteur assure une fonction difficile et sensible qu'il convient de prendre en considération dans le cadre de l'évolution de sa carrière ainsi que dans le processus d'évaluation-notation à travers une appréciation spécifique des responsabilités qu'il assume.

<p style="text-align: center;">6^{ème} PARTIE LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES ADJOINTS DE SECURITE</p>

Les droits et obligations des adjoints de sécurité précisent les conditions d'intégration des intéressés dans leur environnement professionnel, tout en permettant aux directions et services d'affectation d'encadrer ces personnels selon les modalités les plus conformes à l'intérêt du service.

Les droits ouverts aux adjoints de sécurité et les obligations qui leur sont imparties résultent, respectivement, de l'arrêté du 30 octobre 1997 fixant les droits et obligations de ces personnels, de dispositions réglementaires spécifiques telles que le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat, et de la jurisprudence administrative concernant les agents publics. Les obligations imparties aux adjoints de sécurité sont soit liées à leur qualité d'agent public, soit, plus spécifiquement, résultent des conditions d'exercice de leurs missions. Les droits ouverts ou garantis à ces agents visent, pour leur part, soit à aménager le régime de travail qui leur est applicable, soit à leur permettre de bénéficier de certaines possibilités ou de certains avantages, sans pour autant compromettre l'exercice de leurs fonctions.

1. - LES OBLIGATIONS DES ADJOINTS DE SECURITE AU REGARD DES BESOINS DU SERVICE :

1.1. - Obligations professionnelles de nature déontologique

Les adjoints de sécurité, ayant la qualité d'agent public non titulaire, sont tenus, comme tout agent public, de respecter une stricte neutralité politique et religieuse dans le cadre et sur les lieux du service. Celle-ci exclut :

- le port de tout signe apparent, qu'il soit ou non de nature confessionnelle, dans la mesure où il n'est pas autorisé en service ;
- la rédaction, l'impression, l'affichage, l'introduction ou la diffusion de tout document de nature politique ou religieuse, ou à caractère raciste ou xénophobe, ou appelant à l'indiscipline collective.

Leur vocation étant, plus spécialement, d'aider la police nationale à améliorer les conditions d'exercice du service public de la sécurité, l'objet et les modalités de leurs missions de surveillance générale et d'assistance ou de soutien au public requièrent des adjoints de sécurité le respect d'obligations liées à leur présence au sein de services opérationnels, ainsi qu'à leurs relations avec le public.

C'est la raison pour laquelle il convient de rappeler les principales règles déontologiques suivantes, tant à l'égard du service qu'envers le public.

1.1.1. - A l'égard du cadre professionnel

A titre liminaire, il importe de préciser que, au cours de la scolarité, les adjoints de sécurité sont soumis au règlement intérieur de l'école ou du centre de formation dont ils dépendent.

L'adjoint de sécurité est tenu d'exécuter les missions qui lui sont confiées, de suivre les instructions données dans le respect des principes et institutions républicains ainsi que des prescriptions du code de déontologie de la police nationale, et de rendre compte à l'autorité hiérarchique des conditions d'exécution des missions reçues, ainsi que des difficultés éventuellement rencontrées à cet effet.

La fonction d'adjoint de sécurité est exclusive de toute autre activité rémunérée. A l'instar des autres agents publics non titulaires, les adjoints de sécurité rentrent en effet dans le champ d'application du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions, qui leur ouvre seulement la possibilité de se livrer à la production d'oeuvres scientifiques, littéraires ou artistiques. Ils sont donc tenus de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux missions qui leur sont confiées. Toutefois, il leur est possible d'exercer, en qualité de volontaires, des fonctions au sein des corps de sapeurs-pompiers, celles-ci devant être conciliées avec les exigences du service.

Les obligations, portant respectivement sur le respect du secret professionnel, la réserve et la discrétion à raison des faits et informations dont l'adjoint de sécurité a connaissance dans le cadre de ses fonctions, sont impératives au regard à la fois de l'efficacité opérationnelle des services auprès desquels les adjoints de sécurité sont affectés, et de leur perception par les personnels de la police nationale et par le public.

1.1.2. - A l'égard du public

Les obligations professionnelles, justifiées plus particulièrement par un impératif de comportement à l'égard du public, s'inscrivent dans la volonté de projeter l'image la plus favorable de la police auprès de la population, en particulier de celle résidant dans les quartiers difficiles.

A l'instar de ses supérieurs et collègues exerçant leurs fonctions au sein des services actifs, l'adjoint de sécurité doit s'abstenir :

- de tout acte ou propos de nature à porter la déconsidération sur la police nationale ou à troubler l'ordre public ;
- de toute activité de nature à jeter le discrédit sur la fonction qu'il exerce ou la police nationale en général, ou de nature à créer une équivoque préjudiciable à celle-ci. Tout manquement à ces obligations engage la responsabilité disciplinaire de l'intéressé.

L'adjoint de sécurité est tenu de porter assistance et secours à toute personne en danger, même en dehors du service. En outre, il prend toute mesure nécessaire à la protection de la vie et de la santé des personnes dont il a la garde. Toute abstention en la matière, ainsi que l'absence de toute tentative pour faire cesser des agissements prohibés, engage la responsabilité disciplinaire de l'intéressé.

1.2 Règles spécifiques portant sur les conditions d'exercice de leurs missions par les adjoints de sécurité

1.2.1. - L'uniforme

Les adjoints de sécurité exercent leurs missions en uniforme. Cette obligation est justifiée par l'emploi de l'adjoint de sécurité dans le cadre normal de son unité ou service d'affectation, mais également par l'obligation d'être en mesure de servir en tout temps et en tout lieu, notamment en cas d'événements graves ou importants.

Lorsque leur nature ou les nécessités du service l'exigent, et sous réserve de l'autorisation du chef de service, certaines missions peuvent s'exercer en civil.

Hors du service, le port de l'uniforme est subordonné à une autorisation préalable du chef de service.

1.2.2. - La carte professionnelle

L'autorité qui établit les cartes professionnelles est le SGAP.

Le régime des obligations afférentes à la carte professionnelle est similaire à celui relatif à l'uniforme ou à l'armement. Il comporte ainsi :

- l'obligation de port ou de détention de la carte dans le cadre et pendant le temps de service ;
- l'obligation d'utiliser cette carte à titre strictement personnel et professionnel ;
- l'obligation de déclaration immédiate en cas de perte, de vol ou de destruction ;
- l'obligation de restitution à la fin du contrat.

La carte ne peut être reproduite, prêtée ou confiée, ne doit être utilisée que dans le strict cadre professionnel et ne doit pas, sauf nécessité de service, être emportée hors du territoire national.

1.2.3. - Les locaux, matériels et véhicules de service

Les obligations suivantes incombent aux adjoints de sécurité :

- obligation d'utilisation des locaux, matériels et véhicules dans le strict cadre du service et aux seules fins du service ;
- obligation d'entretien des locaux, matériels et véhicules de service dont ils sont utilisateurs ;

La conduite des véhicules administratifs est subordonnée aux conditions d'aptitude requises par les dispositions applicables en la matière.

Tout manquement aux obligations professionnelles précitées engage la responsabilité disciplinaire de l'intéressé.

1.3. - Régime disciplinaire et suspension de fonctions

Les sanctions disciplinaires répertoriées ci-après et réparties par degré de gravité croissante, sont susceptibles d'être infligées aux adjoints de sécurité :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions, avec retenue de salaire, pour une durée maximale d'un mois ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité.

Les sanctions infligées aux adjoints de sécurité ne donnent pas lieu à la convocation d'un conseil de discipline. Elles sont prises par décision du préfet du département dans le ressort duquel les adjoints de sécurité exercent leurs fonctions (à Paris, par le préfet de police).

Conformément à ce qui est prévu par l'article 18 de l'arrêté du 30 octobre 1997 fixant les droits et obligations des adjoints de sécurité, ainsi qu'à une jurisprudence constante traditionnellement applicable aux agents publics de l'Etat, les adjoints de sécurité faisant l'objet d'une procédure disciplinaire doivent être obligatoirement informés de l'existence et des motifs de cette procédure par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au dernier domicile connu de l'administration. Cette lettre indique à l'intéressé qu'il a droit à obtenir communication de l'intégralité de son dossier, et l'informe de la possibilité de se faire assister par le défenseur de son choix.

L'agent faisant l'objet de poursuites disciplinaires doit disposer d'un délai raisonnable pour pouvoir utilement assurer sa défense.

Un délai d'au moins quinze jours entre la notification de la lettre l'informant de l'engagement de la procédure et la sanction est ainsi de nature à réaliser cet objectif.

En outre, il convient de rappeler que, à titre conservatoire et dans l'intérêt du service, un adjoint de sécurité peut être suspendu de ses fonctions par décision du préfet de département dans le ressort duquel il est affecté (et, à Paris, du préfet de police). La durée de cette suspension, par analogie avec les dispositions de l'article 30, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires, pourrait être limitée à quatre mois en l'absence de poursuites pénales.

Cette possibilité, consacrée par la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE 26 juin 1959 REINHART et CE 25 juin 1982 ODEYE) a pour effet d'interrompre le traitement de l'intéressé.

Les intéressés ont toutefois droit (CE Ass. 29 avril 1994 COLOMBANI) à recouvrer l'intégralité de la rémunération dont ils ont été privés dans le cas où aucune sanction pénale ou disciplinaire ne leur a été finalement infligée.

2 - LES DROITS ET GARANTIES OUVERTS AUX ADJOINTS DE SECURITE

2.1. - Droits et garanties ouverts aux adjoints de sécurité dans l'accomplissement de leurs missions

2.1.1. - Le régime de travail applicable :

Il convient, d'emblée, de rappeler que les principes qui régissent la fonction publique de l'Etat s'appliquent également aux adjoints de sécurité, notamment pour ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail ou les dispositions relatives au temps partiel.

Le régime de travail auquel est soumis l'adjoint de sécurité est celui prévalant dans le service ou l'unité au sein duquel il est affecté.

A cet égard, deux cas de figure doivent être distingués.

Si l'adjoint de sécurité exerce ses fonctions en régime de travail hebdomadaire, et que l'accomplissement permanent d'un complément horaire de sa part a pour effet de porter de 39 heures à 40 h 30 la durée hebdomadaire du travail accompli, l'intéressé a alors droit, en contrepartie, à l'attribution d'un crédit annuel de repos compensateurs de dix jours, dénommés "jours d'hiver".

Si, en revanche, l'adjoint de sécurité travaille en régime cyclique, il bénéficie alors, à l'instar des fonctionnaires des corps actifs de la police nationale et selon les modalités rappelées par l'instruction générale du 26 juillet 1996 relative à l'organisation du travail dans la police nationale :

- d'une part, d'un crédit férié annuel, exprimé en heures, et proportionnel au temps de service effectué dans l'année ;
- d'autre part, des repos de pénibilité spécifiques, liés au caractère irrégulier des horaires du travail cyclique, sous forme de temps compensés.

Il importe à cet égard, afin d'éviter la création ou le développement de situations contentieuses préjudiciables au service et à l'agent concerné, que l'autorité administrative veille à ne pas laisser s'accumuler un volume trop important de crédits de repos destinés aux adjoints de sécurité. La situation de ces derniers doit être ainsi impérativement, et dans les meilleurs délais, régularisée au regard du reliquat de leurs droits à repos.

En cas de mise à fin de contrat, et si les nécessités de service le permettent, l'ensemble des crédits de repos reste dû à l'adjoint de sécurité.

2.1.2. - Les congés

Les adjoints de sécurité, en application des dispositions de l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 précité, ont droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

Ce congé est d'une durée :

- soit égale à cinq fois les obligations hebdomadaires de service des intéressés, appréciées en nombre de jours ouvrés, si les adjoints de sécurité ont accompli une année de service sur une période allant du 1er janvier au 31 décembre ;
- soit calculée au prorata de la durée des services accomplis au cours de l'année considérée.

Par ailleurs, en cas de rupture de contrat, la situation de l'adjoint de sécurité doit être régularisée au regard des droits à congé qui lui sont encore ouverts.

S'agissant plus particulièrement du droit à la formation, il importe de rappeler que les adjoints de sécurité, en qualité d'agents non titulaires de l'Etat, bénéficient des dispositions :

- de l'article 9-I du décret du 26 mars 1975 relatif au congé de formation professionnelle, qui prévoit qu'un agent non titulaire exerçant à temps plein des fonctions permanentes et comptant plus de trois ans de services effectifs effectués dans l'administration, a droit, sur demande transmise à l'autorité hiérarchique directe, à un congé de formation ;
- et de l'article 13 du même décret, qui ouvre à un agent non titulaire de l'Etat, pendant ses trois premières années de présence dans l'administration et jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de vingt ans révolus, le droit à un congé de formation.

2.1.3 Droit syndical et participation

Le droit syndical est ouvert aux adjoints de sécurité. En effet, le champ d'application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique vise l'ensemble des agents publics, qu'ils soient titulaires ou non titulaires - cette dernière catégorie englobant, naturellement et en particulier, les adjoints de sécurité.

2.2. - Droits et garanties ouverts à raison de circonstances ou d'incidents susceptibles d'affecter ou d'interrompre l'exécution normale du contrat

2.2.1. – Evénements extérieurs susceptibles de conduire à une absence temporaire ou à une fin anticipée du service

Il peut s'agir de sessions de formation ou de concours administratifs, mais aussi de circonstances liées à la convocation au service national, ou à une période de réserve.

S'agissant, en premier lieu, de la participation à des sessions de formation ou à des épreuves de concours, l'importance revêtue par l'impératif de formation, et l'intérêt que présente l'obtention d'une qualification supplémentaire pour un adjoint de sécurité, conduisent à recommander d'accorder une autorisation d'absence exceptionnelle à des adjoints de sécurité souhaitant, soit participer à des sessions de formation, soit passer des concours administratifs.

Toutefois, l'accord en ce sens est subordonné :

- à une demande et une information préalables de l'autorité hiérarchique, suivies, naturellement, de l'accord du chef de service local,
- au fond, à la prise en compte de l'intérêt du service, et, si cela apparaît nécessaire, à une adaptation modulée des horaires de travail.

S'agissant, d'autre part, de la convocation sous les drapeaux d'un adjoint de sécurité pour une période de réserve, il convient de rappeler que cette formalité résulte des dispositions combinées des articles L.2 et L.83 à L.85 du code du service national. Ces dispositions, qui assimilent l'intéressé à un militaire du service actif, créent une obligation à l'égard des destinataires des convocations. Dès lors, l'absence du service de l'intéressé est de droit, celui-ci pouvant d'ailleurs bénéficier d'une couverture particulière en cas d'accident imputable à l'Etat.

Les mêmes effets se produisent si l'adjoint de sécurité doit effectuer son service national après son recrutement.

Dans cette hypothèse, les intéressés devraient être incités à accomplir cette obligation en qualité de policier auxiliaire.

Lorsqu'il est libéré du service national, quelle que soit la forme sous laquelle celui-ci a été accompli, l'adjoint de sécurité est réemployé sur l'emploi précédemment occupé dans la mesure permise par le service. Il doit pour cela, comme le prévoit l'article 26 du décret du 17 janvier 1986 précité, être physiquement apte et en formuler la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération.

2.2.2. - Protection juridique accordée à raison d'agissements de la part de tiers

Il convient, tout d'abord, de rappeler que, aux termes du sixième et deuxième alinéa de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les dispositions de l'article 11 relatif à la protection accordée par l'Etat aux fonctionnaires s'étendent aux agents publics non titulaires.

Dans sa rédaction issue de l'article 10 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes, l'article 36 nouveau de la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité précise que les dispositions prévues en matière de protection juridique par l'article 20 de la loi du 21 janvier 1995 s'appliquent aux adjoints de sécurité.

La nature et l'étendue de la protection juridique accordée aux adjoints de sécurité sont donc équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires des corps actifs des services de la police nationale. Les SGAP assurent l'accord et le suivi des dossiers d'assistance judiciaire en la matière.

7^{ème} PARTIE

**LA PROTECTION SOCIALE
DES ADJOINTS DE SECURITE**

Le décret n° 97-1007 du 30 octobre 1997, précise, dans son article 1er, que les adjoints de sécurité relèvent, au regard de la protection sociale, des dispositions de l'article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Conformément à l'article 2 du décret du 17 janvier 1986 précité, les adjoints de sécurité, en tant qu'ils sont recrutés sur des contrats de droit public d'une durée supérieure à un an, sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès. Le même article prévoit que les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les prestations familiales sont servies par le ministère de l'intérieur, et plus précisément par les S.G.A.P.

Les conditions d'ouverture et l'étendue des droits qui découlent de ces dispositions sont précisées ci-après.

1 - REGLEMENTATION APPLICABLE EN CAS DE MALADIE, MATERNITE ET ADOPTION, INVALIDITE ET DECES

1.1. – La maladie

1.1.1. – Prestations dues au titre du régime général de la sécurité sociale

Pour pouvoir bénéficier des prestations maladie qui découlent de leur affiliation au régime général de la sécurité sociale, les adjoints de sécurité doivent être immatriculés à la caisse primaire d'assurance-maladie de leur domicile.

Le droit au bénéfice des prestations maladie est subordonné à l'accomplissement d'un certain nombre d'heures de travail ou d'une durée minimale de cotisations.

Le droit aux prestations en nature est subordonné à la justification de 60 heures de travail effectuées dans le mois.

Le droit aux prestations en espèce (indemnités journalières) est subordonné à la justification de 200 heures de travail au cours du trimestre écoulé. Les prestations en espèce sont versées pendant toute la durée de l'incapacité du travail à concurrence de 360 indemnités journalières pour une période de 3 ans.

1.1.2. - Prestations dues au titre du décret du 17 janvier 1986

Au titre du décret du 17 janvier 1986 précité, les adjoints de sécurité bénéficient d'avantages particuliers qui concernent le congé de maladie et la rémunération afférente à celui-ci.

Ces avantages diffèrent suivant que l'intéressé se trouve en situation de congé maladie ordinaire ou de congé pour grave maladie.

1.1.2.1. Le congé pour maladie ordinaire

Pour une période d'activité professionnelle continue de 12 mois consécutifs, ou en cas d'activité professionnelle discontinuée pour une période comprenant au moins 300 jours de services effectifs, l'adjoint de sécurité peut bénéficier d'un congé rémunéré dans les conditions suivantes :

- après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
- après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Pour le calcul de l'ancienneté de service et la prise en compte de la rémunération pendant le congé maladie, il y a lieu de prendre en compte les services effectués, même en présence de contrats successifs, à condition que la durée entre les 2 contrats n'excède pas 3 mois (si la rupture du contrat est du fait de l'agent).

Le congé de maladie n'est pas interruptif des fonctions, c'est à dire qu'il ne peut entraîner une prolongation du contrat. Le contrat peut donc arriver à terme durant un congé de maladie.

La fréquence des congés de maladie accordés à un agent non titulaire ne peut justifier un licenciement, sauf si la motivation du licenciement est fondée sur l'insuffisance professionnelle de l'agent.

En application de l'article 16 du décret du 17 janvier 1986, l'adjoint de sécurité contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie est :

- soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'intéressé sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire ;

- soit licencié si l'incapacité de travail est permanente.

Si l'adjoint de sécurité se trouve placé, à l'issue d'une période de congé sans traitement, dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un congé d'accident de travail ou de maternité prévu aux articles 14 et 15 du décret précité, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, la procédure sera la suivante : l'adjoint de sécurité devra transmettre impérativement dans les 48 heures :

- à la caisse de sécurité sociale dont il dépend, les volets n° 1 et 2 de son arrêt de travail ;
- à son service d'affectation (après l'avoir averti téléphoniquement), le volet n° 3.

Au vu de ce document, le service établira un bulletin de situation mentionnant la date et le motif de l'arrêt, ainsi que l'ancienneté administrative de l'intéressé.

Ce bulletin, accompagné de l'arrêt de travail, sera alors transmis en 2 exemplaires au S.G.A.P. (1 au service médical et 1 au bureau du personnel).

Le service gestionnaire du personnel du S.G.A.P. avisera alors le service de comptabilité compétent.

1.1.2.2. - Le congé pour grave maladie :

- Conditions d'attribution :

L'adjoint de sécurité employé de manière continue et comptant au moins 3 ans de service, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés, et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, peut bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans. Cette dernière période de 3 ans est ramenée dans ce cas à 2 ans car, l'adjoint de sécurité étant recruté par contrat à durée déterminée de 5 ans au plus, le congé de grave maladie ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir, en application de l'article 27 du décret du 17 janvier 1986.

Dans cette situation, et conformément à l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 modifié, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois, et le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par périodes de 3 à 6 mois au bout desquelles l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions est examinée.

L'agent ayant bénéficié d'un congé pour grave maladie ne pourra faire valoir ses droits à un nouveau congé de même nature qu'après avoir réintégré ses fonctions pendant au moins un an.

L'adjoint de sécurité temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de grave maladie peut bénéficier d'un congé sans traitement pour une durée maximale de 1 an (reconductible pendant 6 mois), dans les mêmes conditions que pour les congés de maladie ordinaire.

L'adjoint de sécurité bénéficie des dispositions du deuxième alinéa du 2° de l'article 17 du décret du 17 janvier 1986, qui précise que : " si l'agent se trouve placé, à l'issue d'une période de congé sans traitement, dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un congé d'accident du travail ou de maternité, le bénéfice de ce congé lui est accordé ".

Si, à l'issue de ces divers congés l'adjoint de sécurité reste inapte physiquement à reprendre son service, il est licencié (troisième alinéa de l'article 17 du décret du 17 janvier 1986).

S'il est apte à reprendre son activité, il est réemployé sur son emploi ou sur une activité similaire, dans les conditions prévues par le médecin régional de la police nationale.

Lorsque la durée de ce congé, est égale ou supérieure à un an, l'adjoint de sécurité ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée, au plus tard un mois avant l'expiration du congé sans traitement (art. 17, 2°- 4ème alinéa).

- Procédure médico-administrative :

L'agent atteint d'une grave maladie sera dirigé par le médecin de l'administration vers un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. Le rapport du médecin spécialiste sera alors adressé sous pli confidentiel au médecin régional et soumis, pour avis, au comité médical interdépartemental de la police nationale.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont, dans ce cas, celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires (décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

L'octroi du congé pour grave maladie est accordé à l'adjoint de sécurité sur décision administrative, prise après avis du comité médical interdépartemental. Le S.G.A.P. gestionnaire devra prendre un arrêté en ce sens.

A l'issue d'un congé de maladie, l'adjoint de sécurité reconnu apte à exercer ses fonctions par le médecin spécialiste ne peut reprendre son service qu'après avis du comité médical. Un arrêté de reprise sera alors délivré par le service gestionnaire compétent.

En cas de contestation de l'avis rendu par le comité médical interdépartemental, le comité médical supérieur pourra être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

- Contrôle de l'agent en maladie :

Dans tous les cas où un contrôle médical est sollicité par le chef de service, à l'occasion

d'un arrêt de travail, ce contrôle doit être pratiqué par un médecin conventionné de la police nationale ou par un médecin agréé par cette administration.

Si les conclusions du médecin conventionné donnent lieu à contestation, le comité médical interdépartemental de la police nationale concerné peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires, et ce conformément aux dispositions de l'article 18 du décret du 17 janvier 1986.

1.1.2.3 - Temps partiel thérapeutique (article L 323 - 3 du code de sécurité sociale):

A l'instar du mi-temps thérapeutique prévu pour les fonctionnaires et stagiaires, les adjoints de sécurité peuvent bénéficier d'une reprise de travail à mi-temps pour des raisons thérapeutiques. Dans ce cas, ils perçoivent leur demi rémunération en cumul avec le maintien des indemnités journalières d'assurance maladie versées par leur caisse d'assurance maladie.

L'indemnité journalière maintenue ne doit pas permettre à l'assuré de percevoir plus que ce qu'il recevrait s'il exerçait son travail à plein temps. Cette possibilité de cumul est limitée à un an en plus du droit à trois ans maximum d'octroi des indemnités journalières d'assurance maladie.

1.2. – Maternité et adoption

1.2.1. - **Conditions d'ouverture du congé de maternité ou d'adoption**

En application de l'article 15 du décret du 17 janvier 1986, le congé de maternité ou d'adoption est ouvert aux adjoints de sécurité justifiant d'au moins 6 mois de service. La durée de ce congé varie en fonction du nombre d'enfants de l'agent.

L'adjoint de sécurité, contraint de cesser ses fonctions, et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maternité ou d'adoption, est placé en congé sans traitement pour maternité ou adoption pour une durée égale à celle du congé de maternité ou d'adoption prévu ci-dessous.

A l'issue de cette période, la situation de l'intéressé(e) est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé rémunéré.

Pendant la durée légale du congé maternité ou d'adoption rémunéré, les adjoints de sécurité perçoivent l'intégralité de leur traitement, après déductions éventuelles des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance maternité, ou au titre de l'assurance maladie.

L'adjoint de sécurité qui ne remplit pas la condition des 6 mois de service pourra percevoir des indemnités journalières calculées selon les règles du régime général de la sécurité sociale s'il justifie (à la date de l'accouchement ou de l'adoption) d'une affiliation au régime général de 10 mois et de 200 heures de travail effectuées au cours des 3 mois civils ou des 90 jours consécutifs précédant l'arrêt (les services pris en compte sont ceux accomplis dans les secteurs public et privé).

1.2.1.1. - Le congé de maternité :

- Durée du congé maternité :

Pour la naissance de ses enfants, l'adjoint de sécurité féminin a droit, à sa demande, à suspendre son activité et à bénéficier d'un congé de maternité calculé à partir de la date présumée de l'accouchement.

Le congé prénatal peut se reporter en partie sur la période postnatale. Toutefois, la période de congé prénatal doit obligatoirement débiter 15 jours au moins avant la date présumée de l'accouchement. Ce report s'effectue après présentation d'un certificat médical précisant s'il n'y a pas de contre indications à ce que l'agent poursuive son activité.

Les conditions d'attribution du congé de maternité sont les suivantes :

- pour le 1er et le 2ème enfants : période prénatale : 6 semaines ;
période postnatale : 10 semaines
- pour le 3ème enfant et plus : période prénatale : 8 semaines ;
période postnatale : 18 semaines

En cas de naissances multiples, le congé de maternité est augmenté :

- pour les jumeaux : période prénatale : 12 semaines ;
période postnatale : 22 semaines
- pour les triplés et plus : période prénatale : 24 semaines
période postnatale : 22 semaines

Si l'adjoint de sécurité ne procède pas à la demande de mise en congé de maternité, l'administration place d'office l'agent dans cette position 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement.

- Prolongation du congé de maternité :

L'adjoint de sécurité peut obtenir, sur présentation d'un certificat médical, un congé supplémentaire lié à l'état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Dans ce cas, le congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines. De la même manière, le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines.

Les périodes complémentaires sont considérées comme des périodes de congé de maternité et non de congé maladie au regard des droits à pension servies par l'IRCANTEC.

1.2.1.2. - Le congé d'adoption :

L'adjoint de sécurité peut prétendre au congé d'adoption. A l'identique du congé de maternité, la durée de ce congé varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge.

La durée du congé d'adoption est de :

- 10 semaines pour le premier et le deuxième enfants ;
- 18 semaines pour le troisième enfant et plus ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Ce congé peut être réparti entre la mère et le père. Il ne peut toutefois être sectionné en plus de deux parties, et doit être pris par période égale au minimum à quatre semaines.

1.2.1.3 - Réintégration à l'issue du congé de maternité ou d'adoption :

L'adjoint de sécurité peut reprendre son activité avant l'expiration de la période postnatale du congé de maternité sur présentation d'un certificat médical attestant l'absence de contre indication à une telle reprise.

Si à l'expiration du congé de maternité et de ses prolongations la mère n'est pas en état de reprendre son activité, elle peut obtenir un congé maladie dans les conditions normales, sur présentation d'un certificat médical.

A l'issue du congé de maternité et d'adoption, l'adjoint de sécurité réintègre son ancien poste sauf si les nécessités du service s'y opposent. A défaut, il réintégrera un poste similaire.

Si à l'issue des congés de maternité et d'adoption et des prolongements éventuels, l'adjoint de sécurité est temporairement inapte à reprendre son service, il peut être placé en congé sans traitement pour une durée maximale de un an. Ce délai peut être prolongé de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'intéressé sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Après ces délais supplémentaires, l'adjoint de sécurité reconnu définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions, est licencié. Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

Par ailleurs, l'article 49 du décret du 17 janvier 1986 précise que, sauf motif disciplinaire, aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée.

1.2.2. – Procédure administrative

Dès qu'un adjoint de sécurité réunit les conditions pour pouvoir bénéficier d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental, il doit en informer son service

d'emploi, qui se chargera d'aviser les services de gestion du personnel et de gestion financière du S.G.A.P. compétent, afin que la situation administrative de l'intéressé soit régularisée, dans les meilleurs délais. La procédure à suivre est la même que pour les fonctionnaires titulaires.

Conformément à la note DAPN/AGF/BRRI/N° 2757 du 6 novembre 1997, les intéressés pourront s'adresser pour le versement des allocations familiales soit à la caisse d'allocations familiales dont ils dépendent, soit au S.G.A.P.

1.3. - Le congé parental

1.3.1. Conditions d'ouverture au congé parental

Le congé parental des agents non titulaires est prévu dans l'article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Pour bénéficier du congé parental, l'ADS doit justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption. Le congé parental est accordé à la mère après un congé de maternité, après un congé d'adoption, ou à l'arrivée au foyer de l'enfant. Il est consenti après la naissance ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

La demande de congé parental doit être présentée un mois au moins avant le début de celui-ci.

1.3.2. Effets du congé parental

Le congé parental n'ouvre pas droit à traitement. Sa durée est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

1.3.3. Durée et renouvellement du congé parental

Le congé parental est accordé par le préfet de département (à Paris, le préfet de police) par périodes de 6 mois renouvelables. Les demandes de renouvellement, sous peine de suppression, doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental s'achève à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Si l'enfant adopté est âgé de plus de trois ans, le congé peut être accordé pour une durée d'un an si ce dernier n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

1.3.4. La réintégration

L'adjoint de sécurité est réintégré dans son précédent emploi à l'issue du congé parental. Il peut néanmoins disposer d'un mois à partir de la cessation de plein droit de son congé parental pour regagner ses services.

Il convient toutefois de relever que le congé parental n'a pas pour effet de prolonger le contrat. Dès lors, l'agent dont le congé aura excédé le terme de son contrat ne pourra être réintégré et, en tout état de cause, l'intéressé ne pourra être réemployé que pour la période restant à courir avant le terme de son contrat.

1.4. – Invalidité et décès

En cas de décès consécutif à la maladie, la grave maladie ou aux accidents non imputables au service, l'adjoint de sécurité relève des dispositions du livre III du code de la sécurité sociale, et plus particulièrement du titre 4 pour l'assurance invalidité, et du titre 6 pour l'assurance décès.

Dans cette situation, l'adjoint de sécurité relève du régime général de la sécurité sociale et perçoit les prestations prévues par ce régime en s'adressant directement à sa caisse d'affiliation.

1.4.1. - Invalidité

1.4.1.1. - Reconnaissance de l'invalidité :

Jusqu'à ce que l'état de l'adjoint de sécurité se stabilise, il perçoit les indemnités journalières versées par l'assurance maladie, pendant une durée maximale de trois ans.

Pour pouvoir bénéficier de ces prestations, l'agent doit remplir les conditions suivantes : avoir effectué l'année qui précède l'interruption de travail ou la date de constatation de l'état d'invalidité, 800 heures de travail, dont 200 heures au cours du premier trimestre, et, justifier d'une durée minimale d'affiliation à la sécurité sociale de 1 an.

L'état d'invalidité est apprécié, en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'intéressé :

- soit après consolidation des blessures ;
- soit à l'expiration de la période pendant laquelle l'assuré bénéficie des prestations en espèces ;
- soit après stabilisation de son état intervenue avant expiration du délai mentionné ci-dessus ;
- soit au moment de la constatation médicale de l'invalidité, lorsqu'elle résulte de l'usure prématurée de l'organisme.

1.4.1.2. - Attribution d'une pension d'invalidité :

Selon les dispositions du code de la sécurité sociale (Livre III - Titre 4), l'adjoint de sécurité a droit à une pension d'invalidité lorsqu'il présente une invalidité réduisant des deux tiers sa capacité de travail ou de gain.

Les agents atteints d'une invalidité sont classés en trois catégories, selon la capacité de travail restante :

1er cas : invalides capables d'exercer une activité sur un poste aménagé. Dans ce cas, le montant de la pension qui leur sera versée est calculée sur la base de 30 % du salaire annuel.

2ème cas : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque. Dans ce cas, le montant de la pension est calculée sur la base de 50 % du salaire annuel.

3ème cas : invalides incapables d'exercer une activité et qui ont l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. Le montant de la pension qui leur sera servie est calculée sur la base de 50 % du salaire annuel et sera majorée par une allocation pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

La pension d'invalidité est attribuée par la caisse primaire d'assurance maladie d'affiliation, à titre temporaire. Elle peut être révisée en raison d'une modification de l'état d'invalidité de l'intéressé.

Le contrôle des droits des titulaires d'une pension d'invalidité est effectué trimestriellement.

Le versement de la pension peut être suspendu en tout ou partie en cas de reprise du travail, en raison du salaire et du gain de l'intéressé.

La pension d'invalidité prend fin à l'âge minimum auquel s'ouvre le droit à pension vieillesse. Celle-ci se substitue à la pension d'invalidité le premier jour suivant le soixantième anniversaire du pensionné.

1.4.2. - Décès

1.4.2.1. - L'assurance décès :

L'assurance décès garantit aux ayants droits de l'adjoint de sécurité le paiement, en cas de décès de celui-ci, d'un capital égal à quatre vingt dix fois le gain journalier de base établi d'après la ou les dernières paies antérieures à la date d'interruption du travail (articles L 361-1 et suivants, et R 361-1 et suivants).

Le versement de ce capital est effectué en priorité aux personnes qui étaient, au jour du décès, à la charge effective de l'assuré, ou au conjoint.

Le délai de versement prévu de ce capital est de un mois suivant la date du décès.

Les demandes tendant au paiement de ce capital sont à adresser à la caisse primaire d'assurance maladie. La décision de la caisse est notifiée aux intéressés.

Lorsque le droit au paiement du capital garanti au décès est ouvert aux descendants mineurs, la demande est formée par le représentant légal. En cas de carence du représentant légal, le juge du tribunal d'instance forme la demande et désigne la personne ou l'établissement qui

doit recevoir en dépôt, pour le compte des mineurs, les sommes qui leur reviennent.

1.4.2.2. - Versement par l'IRCANTEC d'un capital décès complémentaire :

En application de l'article 10 du décret N° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié, le capital décès de l'IRCANTEC est servi aux ayants droit de l'adjoint de sécurité décédé. Il est complémentaire de celui de la sécurité sociale. Les conditions d'attribution de ce capital sont subordonnées au versement de cotisations IRCANTEC pendant un an minimum avant la date du décès. Son montant est de 75 % de la rémunération des douze derniers mois d'activité de l'affilié.

Les ayants droit sont :

- le conjoint non séparé de corps ni divorcé ;
- les enfants de moins de 21 ans, légitimes, naturels reconnus ou adoptifs, et les enfants recueillis rattachés au foyer fiscal de l'affilié décédé ;
- à défaut, les ascendants (parents, grands-parents) de l'affilié décédé, s'ils étaient à sa charge fiscalement.

Le versement de ce capital complémentaire s'opère dans les mêmes conditions que le versement du capital décès pour les fonctionnaires âgés de moins de 60 ans. Il est versé à raison de 1/3 au conjoint et 2/3 aux enfants. En l'absence d'enfant, il est versé en totalité au conjoint. En l'absence de conjoint, il est versé en totalité aux enfants. En l'absence de conjoint et d'enfants, il est versé en totalité aux ascendants.

2 - REGLEMENTATION APPLICABLE AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET A LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Les règles applicables aux accidents du travail et à la maladie professionnelle trouvent leurs sources dans le livre 4 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 2 - alinéa 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, l'administration sert directement les prestations dues au titre des accidents du travail et de la maladie professionnelle, selon les règles du régime général de la sécurité sociale.

Il résulte de cette disposition que, pour ces deux risques, l'adjoint de sécurité bénéficie d'une part de la prise en charge par le ministère de l'intérieur de la totalité des frais qui en découlent et, d'autre part d'un droit à congé pour raison de santé jusqu'à guérison complète ou consolidation de son état, dans les conditions prévues par l'article 14 du décret du 17 janvier 1986.

2.1. – Dispositions relatives aux accidents du travail ou à la maladie professionnelle

2.1.1. – Réglementation applicable

2.1.1.1. - Définition de l'accident de travail :

L'accident de travail peut être défini, conformément aux termes de l'article L.411-1 du code du travail, comme "quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par l'administration".

L'imputabilité au service d'un accident, dès lors qu'il survient au temps et au lieu du travail, ne peut être écartée, sauf s'il est établi qu'il est dû à une cause totalement étrangère au travail, la charge de la preuve incombant alors à l'administration.

S'agissant des accidents de trajet, ces derniers sont considérés comme accidents du travail, dès lors que les conditions habituellement retenues sont réunies.

Dans le cadre de la réglementation applicable aux adjoints de sécurité, il faut noter que l'on ne doit pas parler d'accident imputable au service, mais bien d'accident de travail. Dans ce cas, l'adjoint de sécurité n'a pas à apporter systématiquement la preuve de cette imputabilité, et, d'une façon générale, le doute doit profiter à l'intéressé.

Du point de vue de la procédure médicale, il n'existe pas actuellement de commission de réforme à laquelle doit être soumis une demande de reconnaissance de cet accident comme étant imputable à l'activité professionnelle.

2.1.1.2. - Prises en charge effectuées par l'administration :

L'adjoint de sécurité victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle, bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit sa guérison complète, soit la consolidation de son état, soit son décès.

En premier lieu, il lui est accordé une période de congé à plein traitement, variable selon son ancienneté de service :

- de 1 mois à plein traitement quel que soit son ancienneté,
- de 2 mois à plein traitement, si son ancienneté est au moins égale à 2 ans ,
- de 3 mois à plein traitement pour une ancienneté supérieure à 3 ans.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie d'indemnités journalières (prévues par le code de sécurité sociale : articles L 433-1 et R 433-1 et suivants) versées par le S.G.A.P.

D'autre part le règlement des frais médicaux ou d'hospitalisation s'effectue, dans la limite des tarifs de remboursement du régime général, directement auprès des praticiens ou des établissements hospitaliers, par l'intermédiaire des prises en charge établies par l'administration.

Par ailleurs, l'adjoint de sécurité pourra bénéficier du temps partiel thérapeutique pendant une année au plus, à l'instar de la possibilité qui lui est accordée après le congé de maladie ou de grave maladie.

2.1.2. – Procédure administrative à appliquer

La prise en charge des accidents du travail est subordonnée à la constitution d'un dossier identique à celui des accidents de service.

L'adjoint de sécurité victime d'un accident du travail doit :

- établir dans les 24 heures un rapport initial d'accident du travail et l'adresser à son chef de service. Au vu des circonstances et des déclarations de ce dernier, le chef de service donne un avis favorable ou défavorable sur le rattachement de l'accident à un accident du travail.
- consulter dans les 48 heures le médecin de son choix, chargé d'établir le certificat médical initial et de lui prescrire les soins nécessaires à son état de santé.
- transmettre le plus rapidement possible un exemplaire de ces documents, à son service d'affectation, au vu desquels il lui sera délivré les prises en charge nécessaires aux divers examens et soins médicaux prescrits par le médecin.

Le service d'affectation doit alors saisir le médecin conventionné de la police nationale afin qu'il effectue un contrôle médical de l'intéressé et qu'il fixe un diagnostic précis sur la gravité de l'accident ou de la maladie.

Le dossier constitué du rapport d'accident, du certificat médical initial, du rapport du médecin conventionné, sera transmis au médecin régional et au service du personnel du S.G.A.P.. L'avis du chef de service et le rapport du médecin de la police ayant effectué le contrôle médical permettent la reconnaissance de l'accident du travail. Un arrêté de mise en congé pour accident du travail sera alors établi par le service de gestion des personnels et diffusé aux destinataires habituels (service d'affectation, intéressé, services du S.G.A.P. chargés de traiter les accidents de service et les prises en charges des frais médicaux,...).

Pendant toute la durée du congé accordé à l'adjoint de sécurité pour incapacité de travail, un contrôle pourra être effectué à tout moment par un médecin agréé ou conventionné de l'administration.

2.1.3. – Evolution des blessures

Lorsque l'adjoint de sécurité est considéré par son médecin traitant comme complètement guéri, il retrouve ses fonctions antérieures.

Si à l'issue de la visite finale, le médecin traitant, reconnaissant la stabilisation de l'état de santé de l'intéressé, établit un certificat final de consolidation faisant apparaître des séquelles, ce document sera alors adressé au service de gestion des personnels du S.G.A.P., en vue de l'attribution éventuelle d'une rente forfaitaire destinée à compenser la perte d'une partie de sa capacité de travail.

La date de consolidation des lésions proposées par le médecin traitant doit donner lieu à contrôle par le médecin de la police.

Si les conclusions du médecin conventionné donnent lieu à contestation, le comité médical interdépartemental de la police nationale concerné peut être saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires, conformément aux dispositions de l'article 18 du décret du 17 janvier 1986.

L'adjoint de sécurité définitivement reconnu inapte est licencié, conformément aux dispositions de l'article 17 du décret du 17 janvier 1986.

Dans le cas où persiste une incapacité permanente, le médecin inspecteur régional missionnera un expert agréé pour fixer un taux d'IPP.

2.2. – Invalidité et décès consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Le taux d'incapacité permanente fixé par l'expert agréé sera proposé à l'administration en vue de l'obtention éventuelle d'une rente ou d'une indemnité en capital, conformément aux dispositions du livre IV du code de sécurité sociale.

2.2.1. – Demande d'indemnisation pour invalidité :

2.2.1.1. - Constitution du dossier :

L'adjoint de sécurité atteint d'une invalidité consécutive à un accident de travail, peut obtenir de l'administration une indemnisation soit sous la forme de versement d'un capital, soit sous forme de rente viagère.

Pour cela, il adressera sa demande au secrétariat général pour l'administration de la police concerné, qui se chargera de constituer un dossier comprenant les pièces suivantes :

- la déclaration d'accident du travail établie par l'adjoint de sécurité ;
- le rapport des témoins (le cas échéant) ;
- le rapport de police ou de gendarmerie (le cas échéant) ;
- le certificat médical initial ;
- le certificat final descriptif mentionnant impérativement la date de consolidation des blessures ;

- le rapport d'expertise médicale fixant le taux d'incapacité permanente ;
 - l'arrêté reconnaissant l'accident comme accident du travail ;
 - un extrait d'acte de naissance ;
 - une fiche familiale d'état civil ;
 - un certificat d'élection de domicile et de non cumul dûment rempli par l'intéressé ;
-
- l'état général des services établi par le service gestionnaire compétent ;
 - le relevé des salaires (traitements bruts, primes et indemnités) de l'intéressé établi par le service financier compétent, pour les douze mois qui précèdent la date de l'accident.

2.2.1.2. - Procédure d'indemnisation :

Le dossier complet est alors transmis à la direction générale de l'administration - direction des personnels, de la formation et de l'action sociale - sous-direction de l'action sociale - bureau des pensions et allocations d'invalidité à Draguignan.

Ce bureau se chargera de l'instruction de ce dossier après l'avoir soumis à l'examen de la commission de réparation des accidents du travail compétente pour les agents non titulaires.

Actuellement, cette commission se réunit une fois par an, au sein du bureau des pensions et allocations d'invalidité, à Draguignan.

2.2.1.3. - Indemnisation :

- Attribution d'une indemnité en capital :

S'il ressort de l'examen du dossier, par la commission de réparation des accidents du travail, que l'adjoint de sécurité, après consolidation est atteint d'un taux d'incapacité permanente compris entre 1 % et 9 %, il lui sera versé une indemnité en capital dont le montant (fixé par décret n° 86-1156 du 27 octobre 1986) sera fonction du taux d'incapacité retenu.

Le versement de ce capital est fractionné par tiers et étalé sur 3 ans à compter du lendemain de la date de consolidation des blessures.

- Attribution d'une rente viagère :

Si le taux d'incapacité permanente retenu est compris entre 10 et 100 %, une rente est servie à vie à l'intéressé. Le montant de cette rente est calculé en fonction du taux d'incapacité permanente retenu et de la rémunération de l'intéressé.

Si le taux d'incapacité permanente retenu est compris entre 10 et 66,66 %, cette rente est payée par versements trimestriels.

Si le taux d'incapacité permanente retenu est supérieur ou égal à 66,66 %, cette rente

est payée par versements mensuels.

2.2.2. – Décès consécutif à un accident du travail ou à la maladie professionnelle :

Les règles d'indemnisation applicables sont celles de la législation sociale relative aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles, notamment celles du livre IV - titre III du code de la sécurité sociale.

En cas de décès consécutif à un accident de travail ou à la maladie professionnelle, les ayants droit de l'adjoint de sécurité peuvent obtenir de l'administration une indemnisation sous forme de rente de réversion, le remboursement des frais d'obsèques, et, dans certaines conditions, une aide financière sous forme de secours d'urgence quelle que soit la cause du décès.

Par ailleurs le décès de l'agent entraîne le versement d'un capital décès prévu par le régime général de la sécurité sociale, et d'un capital décès complémentaire servi par l'IRCANTEC.

2.2.2.1. - Indemnisation sous forme de rente de réversion :

- Constitution du dossier :

Une rente de réversion peut être servie, à partir du décès de l'adjoint de sécurité, au conjoint survivant ainsi qu'à ses enfants, et, sous certaines conditions restrictives, à certains de ses ascendants.

Il appartient aux ayants droit d'en effectuer la demande auprès du secrétariat général pour l'administration de la police territorialement compétent, qui se chargera de constituer le dossier, en réunissant les pièces suivantes :

- la demande de rente de réversion présentée par les ayants droits ;
- la constatation du décès : rapport du médecin légiste constatant le décès ;
- les rapports de police, de gendarmerie ou autres, liés au décès (le cas échéant) ;
- l'arrêté reconnaissant le décès consécutif à un accident du travail ;
- les acte de décès, extrait d'acte de naissance, fiche individuelle et fiche familiale d'état-civil de la victime portant les mentions marginales ;
- l'extrait d'acte de naissance du conjoint survivant et des orphelins (ou des ascendants) portant les mentions marginales ;
- l'extrait d'acte de mariage ;
- le jugement de divorce (le cas échéant) ;
- le relevé des salaires (traitements bruts, primes et indemnités) de la victime établi par le service financier compétent, pour les douze mois qui précèdent la date du décès.

- Procédure d'indemnisation :

Le dossier complet sera alors transmis à la direction générale de l'administration - direction des personnels, de la formation et de l'action sociale - sous-direction de l'action sociale - bureau des pensions et allocations d'invalidité, à Draguignan.

Ce bureau se chargera de l'instruction de cette demande ainsi que de la liquidation des rentes de réversion servies.

• Indemnisation :

Le conjoint survivant a droit à une rente de réversion égale à 30 % du salaire annuel brut de la victime (primes et indemnités comprises). Lorsque le conjoint survivant atteint un âge minimum de 55 ans, ce pourcentage est majoré et fixé à 50 %.

Les enfants légitimes, les enfants naturels dont la filiation est légalement établie et les enfants adoptés ont droit à une rente jusqu'à l'âge de 16 ans. Sous certaines conditions, énumérées dans les articles L 434-10 et R 434-16 du code de la sécurité sociale, cette limite d'âge peut être reculée à 17, 18 ou 20 ans sous réserve de la transmission des pièces justificatives correspondantes au bureau des pensions et allocations d'invalidité.

La rente servie à chaque orphelin de père ou de mère, remplissant les conditions requises, est égale à 15 % du salaire annuel brut de la victime (primes et indemnités comprises) dans la limite de deux orphelins et à 10 % au-delà de deux. Ce pourcentage est porté à 20 % si l'enfant est orphelin de père et de mère lors du décès de la victime ou postérieurement à ce décès.

La rente est versée au conjoint survivant, au tuteur ou à la personne ayant la garde de l'enfant.

Sous certaines conditions restrictives énumérées à l'article L 434-13 du code de la sécurité sociale et sur production des pièces justificatives correspondantes au bureau des pensions et allocations d'invalidité, les ascendants peuvent prétendre à une rente de réversion égale pour chacun d'eux à 10 % du salaire annuel brut de la victime (primes et indemnités comprises), sans toutefois pouvoir dépasser, au total, le pourcentage de 30 %.

La somme des rentes allouées à l'ensemble des ayants droit de la victime ne peut dépasser 85 % du salaire annuel brut de la victime (primes et indemnités comprises). Si le total dépasse cette quotité, les rentes revenant à chaque catégorie d'ayants droit feront l'objet d'une réduction proportionnelle.

Les rentes de réversion sont payées par versements trimestriels.

2.2.2.2. - Frais d'obsèques :

Lorsque l'adjoint de sécurité décède à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, les frais d'obsèques peuvent être pris en charge par l'administration, selon des

modalités appliquant strictement les dispositions des articles L 435-1, L 435-2, D 435-1 et D 435-2 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, les frais funéraires sont payés dans la limite des frais exposés et sans que leur montant puisse excéder un maximum fixé par arrêté interministériel. Cet arrêté est pris par le ministre chargé de la sécurité sociale, le ministre chargé de l'économie et le ministre chargé du budget.

L'administration supporte les frais de transport du corps au lieu de sépulture en France demandé par la famille dans la mesure où ces frais se trouvent soit exposés en totalité, soit augmentés du fait que la victime a quitté sa résidence à la sollicitation de son employeur pour être embauchée, ou que le décès s'est produit au cours d'un déplacement pour son travail hors de sa résidence. Lesdits frais de transport sont établis conformément aux dispositions de l'article D 79 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Le droit au remboursement des frais d'obsèques de l'adjoint de sécurité décédé reste toutefois subordonné à une demande, faite par le service d'affectation, au secrétariat général pour l'administration de la police concerné.

Toutes les demandes doivent être présentées, pour décision, au ministère de l'intérieur - direction de l'administration de la police nationale - sous-direction de l'administration générale et des finances - bureau des rémunérations et des régimes indemnitaires.

2.2.2.3. - Secours versés aux familles en cas de décès :

En cas de décès d'un adjoint de sécurité, quelle que soit la cause du décès, une aide financière peut être versée à la famille, sous forme de secours d'urgence.

Son montant est fonction de la situation financière de la famille, qui sera évaluée localement par une assistante sociale.

La demande de secours doit être effectuée auprès du ministère de l'intérieur - direction de l'administration de la police nationale - sous-direction des ressources humaines - bureau des relations sociales. Ce bureau, chargé de l'instruction de ces demandes, procédera au chiffrage du montant du secours servi.

2.2.2.4. - Versement d'un capital décès :

- Le versement d'un capital décès est prévu par le régime général de la sécurité sociale (article R 361-2). Son montant est égal à 90 fois la rémunération quotidienne de l'agent au moment du décès (3 mois de salaires).

Dans le cadre d'un décès consécutif à un accident de travail ou à la maladie professionnelle, ce capital doit être versé par l'administration employeur.

Les ayants droit sont les personnes qui étaient à la charge effective de l'adjoint de sécurité le jour de son décès, et, par ordre de priorité :

- le conjoint ou le concubin,
- les enfants,
- les ascendants,
- les autres personnes à charge.

Les demandes tendant au paiement de ce capital doivent être adressées au S.G.A.P. territorialement compétent. Le délai de versement prévu de ce capital est d'un mois, suivant la date du décès.

- Le versement par l'IRCANTEC d'un capital décès complémentaire s'effectue dans les mêmes conditions que celles mentionnées dans la rubrique 1.4., intitulée "invalidité et décès".

3 - LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Sont concernés principalement les cas de licenciement pour inaptitude physique définitive, pour lesquels l'employeur sera amené à verser une indemnité de licenciement et accessoirement une allocation unique dégressive.

3.1. – Réglementation applicable

L'article 17-3° du décret du 17 janvier 1986 prévoit qu'un adjoint de sécurité peut être licencié pour raison de santé, après épuisement des droits à congé, s'il est reconnu définitivement inapte physiquement, à l'issue d'un congé maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou maladie professionnelle, de maternité ou d'adoption.

Cette inaptitude est constatée par un rapport établi par un médecin agréé par la police nationale.

Le licenciement s'effectue en respectant la même procédure que pour les autres cas de licenciement, et doit donner lieu de la part de l'employeur au versement d'une indemnité de licenciement.

3.1.1. - Procédure :

La décision de licenciement d'un adjoint de sécurité pour inaptitude physique définitive, est soumise au respect des conditions suivantes. Elle doit être motivée et précédée de la communication du dossier.

L'article 47 du décret du 17 janvier 1986 précise par ailleurs que la notification du licenciement doit se faire :

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;

- elle doit préciser le ou les motifs du licenciement ;
- elle doit préciser, enfin, la date à laquelle le licenciement doit intervenir compte tenu des droits à congé annuels restant à courir et de la durée du préavis.

3.1.2. - Délivrance de l'attestation d'emploi :

L'article R 351-5 du code du travail, impose à l'employeur de délivrer, le jour même de la fin du contrat, une attestation d'emploi de l'agent qui servira à la reconnaissance des droits de l'agent en matière d'assurance chômage, et devra mentionner la durée pendant laquelle l'agent a été employé.

3.2. – Indemnité de licenciement

Les articles 50 et 51 du décret du 17 janvier 1986 précisent qu'en dehors des cas de licenciement intervenant au cours ou à l'issue de la période d'essai, ou à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée pour compenser la rupture de contrat.

Ainsi, le versement de l'indemnité de licenciement sera effectué à l'adjoint de sécurité qui n'aura pas pu être réemployé du fait de son inaptitude physique, constatée à l'expiration des divers congés réglementaires (rémunérés ou non) accordés pour maladie, grave maladie, maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle.

3.2.1. - Montant :

Le montant de l'indemnité de licenciement est défini par les articles 53 et 54 du décret du 17 janvier 1986. Il est calculé par rapport à la dernière rémunération (nette des cotisations sociales) effectuée avant le licenciement de l'intéressé.

3.2.2. - Versement :

Le montant de l'indemnité de licenciement est versé en une seule fois (article 56 du décret du 17/01/1986 modifié par l'article 10 du décret n°98-158 du 11 mars 1998) par l'employeur.

3.3. – Allocation chômage

Les règles générales d'ouverture de l'indemnisation au chômage sont celles du droit du travail.

L'adjoint de sécurité licencié, quelle qu'en soit la cause (inaptitude physique, faute, démission reconnue légitime,...), peut être admis au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il est :

- involontairement privé d'emploi ;
- apte à occuper un emploi ;
- à la recherche d'un nouvel emploi et, à ce titre, inscrit auprès de l'agence nationale

pour l'emploi.

L'ouverture du droit est déclenché par l'inscription à l'A.N.P.E.. S'il s'avère que le ministère de l'intérieur est l'employeur principal sur une période de 2 ans, il assurera en tant qu'employeur public le paiement de l'allocation unique dégressive, se substituant ainsi à la caisse ASSEDIC.

En matière d'action sociale, il convient de préciser que les intéressés peuvent bénéficier de l'ensemble des prestations sociales suivantes, qu'elles soient interministérielles ou ministérielles :

- **prestations interministérielles** :

- prêts et aides à l'installation des personnels en région Ile-de-France ;
- chèque-vacances

- **prestations ministérielles** :

- médecine de prévention ;
- attribution de secours ;
- arbre de Noël ;
- toutes initiatives décidées par les commissions départementaux d'action sociale.

- **prestations de droit commun** :

- allocation de garde de jeunes enfants ;
- allocation aux parents d'enfants et de jeunes adultes handicapés ;
- certaines aides aux vacances ;
- subvention de 5,85 F par repas.

La mise en œuvre de ces prestations est réalisée par les services départementaux d'action sociale des préfetures.