



# Webinaire sur la promotion interne

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

# Sommaire

I - La procédure de promotion interne 2024

II – Les conditions statutaires

III - Les conditions de formation statutaire  
obligatoire

IV - La constitution des dossiers

L'expert RH  
des collectivités territoriales

## Propos introductifs : Rappel de ce qu'est la promotion interne

⇒ La promotion interne est un mode de recrutement, autre que le concours, ouvert aux **fonctionnaires territoriaux titulaires en activité ou en détachement**.

⇒ Elle permet ainsi aux fonctionnaires titulaires d'accéder sans concours à un cadre d'emplois, voire à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur par l'inscription sur une liste d'aptitude :

- Soit après réussite d'un examen professionnel,
- Soit au choix sur appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

L'expert RH  
des collectivités territoriales

⇒ La promotion interne n'est possible qu'à **4 conditions cumulatives** :

1. Remplir les conditions juridiques obligatoires, c'est-à-dire les conditions statutaires, les conditions de formation et les lignes directrices de gestion de la collectivité ou de l'établissement exigées **par les textes juridiques**.
2. Être proposé par son employeur **par l'intermédiaire de l'application des lignes directrices de gestion de la collectivité ou de l'établissement**.
3. Être inscrit sur une liste d'aptitude par le CDG60 **après application d'une procédure déterminée dans les lignes directrices de gestion de promotion interne mutualisée du CDG60**.
4. Être nommé par un employeur public.

L'expert RH  
des collectivités territoriales

⇒ Nous vous rappelons, s'il en était encore besoin, que toute collectivité territoriale et établissement public **doit déterminer des lignes directrices de gestion** et fixer dans celles-ci des critères relatifs à la promotion interne notamment.

⇒ Sans ces LDG, toute inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude et toute nomination **seraient illégales et pourraient être annulées.**

⇒ **Si le CDG60 ne fera pas de blocage au niveau de l'instruction des dossiers de promotion interne, nous vous invitons fortement à établir ces LDG quitte à utiliser la trame simplifiée du CDG et les approfondir ultérieurement.**

des collectivités territoriales

⇒ Vous trouverez des informations sur les LDG sur notre site

Internet :

<https://www.cdg60.com/accompagnement/les-lignes-directrices-de-gestion/>.

⇒ Vous pouvez également contacter nos collègues à l'adresse [gp@cdg60.com](mailto:gp@cdg60.com).



# I – La procédure de promotion interne 2024

CENTRE DE GESTION

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

⇒ La procédure de promotion interne se caractérise par plusieurs étapes :

1. La détermination des quotas par cadre d'emplois
2. L'ouverture de la campagne par la publication d'un arrêté du Président du CDG60
3. La réception des dossiers de promotion interne pendant un délai déterminé
4. L'instruction par le CDG60 des dossiers de promotion interne réceptionnés
5. L'établissement de listes d'aptitude de promotion interne

CENTRE DE GESTION

**L'expert RH**

des collectivités territoriales



# 1. La détermination des quotas

- ⇒ Il appartient au CDG60 de déterminer les quotas pour chaque cadre d'emplois au titre de la promotion interne.
- ⇒ Le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est déterminé suivant deux modalités différentes ; le résultat le plus favorable entre les deux étant retenu.
- ⇒ Les deux modalités sont :
  - La détermination des quotas en fonction du nombre de recrutements intervenus dans le cadre d'emplois
  - La détermination des quotas en fonction de l'effectif du cadre d'emplois.
- ⇒ Ces modalités ont été récemment assouplies par le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale afin de générer davantage de quotas dans la finalité de rendre la fonction publique territoriale plus attractive.

## La détermination des quotas en fonction du nombre de recrutements intervenus

- ⇒ En règle générale, les quotas sont calculés en fonction du nombre de recrutements opérés au cours de l'année civile précédente par une autre voie que la promotion interne, à savoir **1 recrutement par voie de promotion interne pour 2 recrutements opérés au titre d'une autre voie** (au lieu de la règle du 1 pour 3).
- ⇒ Pour déterminer les quotas, sont comptabilisés les **fonctionnaires** recrutés, **au cours de l'année civile précédent celle de la promotion interne**, par concours, mutation externe à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au CDG, détachement ou intégration externe, détachement pour stage au sein de la même collectivité.
- ⇒ Toutefois, lorsque le nombre de recrutements n'a pas permis d'ouvrir un accès au titre de la promotion interne pendant une période **d'au moins de 2 ans** (au lieu de 4 ans), un fonctionnaire remplissant les conditions requises peut être inscrit sur la liste d'aptitude l'année suivante si au moins un recrutement opéré au titre d'une autre voie est intervenu.

## La détermination des quotas en fonction de l'effectif du cadre d'emplois

- ⇒ Si le résultat est plus favorable que le quota déterminé par la technique précédente, le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à **8 % de l'effectif global** (au lieu de 5 %) des collectivités et établissements affiliés (pour les Centres de Gestion). Le résultat obtenu est arrondi à l'entier inférieur.
- ⇒ Pour la détermination de l'effectif global, sont comptabilisés **les agents en position d'activité ou de détachement et les agents contractuels de droit public en CDI au 31 décembre de l'année N-1.**

⇒ Le CDG60 a extrait les données de l'application AGIRHE pour procéder à la détermination des quotas.

⇒ Pour finaliser ce travail avec les données les plus exactes possibles afin que les quotas puissent être plus importants, le CDG60 est en attente des éventuelles données qui n'auraient pas été transmises.

⇒ Deux mails vous ont ainsi été adressés pour vous inciter à vérifier l'état de vos effectifs sur AGIRHE et, en cas de manques ou d'incohérences :

- De transmettre à vos conseillères carrières les arrêtés de recrutement pour les fonctionnaires
- De créer sur AGIRHE vos contractuels de droit public en **CDI**.

⇒ Vous avez jusqu'au **29 avril 2024 inclus** pour procéder à cette démarche.

⇒ Passé ce délai, le CDG60 calculera les quotas sur le fondement des données disponibles sur AGIRHE.

## 2. Le reste de la procédure

- ⇒ **Pour cette année 2024**, la campagne de promotion interne va être ouverte plus tardivement que prévue.
- ⇒ La raison est qu'est entreprise une adaptation des lignes directrices de gestion de promotion interne qui implique du temps.
- ⇒ **La campagne de promotion interne 2024 sera ouverte au plus tard mi-juin et la date limite de réception des dossiers sera fixé le 26 juillet pour une publication des listes d'aptitude début novembre.**
- ⇒ Ces dates ne sont **qu'indicatives** et **pourraient être différentes** selon le déroulé de la procédure d'adaptation des LDG.

des collectivités territoriales



## II – Les conditions statutaires

CENTRE DE GESTION

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

⇒ Les conditions sont fixées par chaque statut particulier.

⇒ Les conditions sont liées à l'expérience professionnelle qui se traduit par une condition d'ancienneté en qualité de fonctionnaire et/ou d'agent public et/ou d'agent de droit privé et d'échelon avec ou sans examen professionnel.

Par principe, l'accès à la promotion interne est permis par deux voies – l'une avec examen professionnel et l'autre sans examen professionnel – chacune des deux voies reposant sur des conditions d'ancienneté et d'échelon.

Il se peut également que soit exigée l'appartenance à un grade déterminé.

⇒ Ces conditions **s'apprécient au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.**

Il importe donc que le fonctionnaire remplisse les conditions **au plus tard le 31 décembre 2023** pour ce qui concerne la campagne de promotion interne 2024.

## La condition d'ancienneté

⇒ La condition d'ancienneté impose que le fonctionnaire justifie d'une certaine période de services effectifs accomplie **en qualité de fonctionnaire** soit dans un autre grade, soit dans un autre cadre d'emplois, soit dans une catégorie hiérarchique.

⇒ Les services accomplis en qualité de contractuel de droit public peuvent également être pris en compte.

Selon la rédaction des conditions à remplir dans les statuts particuliers, les services de contractuel peuvent être repris lorsqu'apparaît la notion de services dans un emploi ou de services effectifs sans autre précision (par exemple sans autre notion comme « en tant que fonctionnaire », « en position d'activité ou de détachement »...).

⇒ Cette interprétation a été étendue aux services effectués sous contrat de droit privé sur un emploi public.

⇒ **Pour connaître les conditions, reportez-vous au guide pratique sur la promotion interne [en cliquant ici](#).**



⇒ La condition d'ancienneté n'est pas proratisée pour les fonctionnaires à temps non complet supérieur ou égal à 17h30 par semaine.

⇒ La condition d'ancienneté impose **une proratisation pour les fonctionnaires à temps non complet inférieur à 17h30 par semaine.**

La proratisation se fait par rapport au temps complet.

Par exemple, un fonctionnaire travaillant 10 heures par semaine pendant 10 ans n'aura pas 10 ans d'ancienneté, mais 2,8 ans ( $10 \text{ ans} \times 10/35$ ).

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

## La condition d'examen professionnel

⇒ La condition d'examen professionnel n'est pas nécessairement une condition obligatoire.

- **Elle est obligatoire pour pouvoir accéder à un grade particulier au titre de la promotion interne**, à l'instar des 2<sup>nd</sup> grade des cadres d'emplois relevant de la catégorie B NES (cadres d'emplois des rédacteurs, animateurs, des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, des chefs de service de police municipale, des techniciens, des éducateurs des activités physiques et sportives.).
- **Elle est facultative pour les autres**. Dans ce cadre, elle permet d'alléger les conditions d'ancienneté et d'échelon.

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

## Le cas des fonctionnaires intercommunaux

⇒ Les collectivités qui emploient un fonctionnaire intercommunal doivent se concerter pour élaborer la proposition d'inscription sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

⇒ En effet, l'article 14 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 précise que :

- La proposition et la décision de nomination appartiennent, après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales à l'autorité territoriale de la collectivité à laquelle le fonctionnaire **consacre le plus grand nombre d'heures ou à l'autorité territoriale de la collectivité qui l'a recruté en premier en cas d'égalité de temps de travail.**
- **En cas de désaccord entre les autorités territoriales**, la décision ne peut intervenir que si elle recueille l'accord des deux tiers au moins des autorités concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par le fonctionnaire, ou, de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus des deux tiers de la durée de travail.

⇒ Par conséquent, le dossier doit **être déposé à l'employeur principal et signé par chacun des autres employeurs** afin de s'assurer qu'ils ont bien été consultés sur cette proposition. Si l'un d'entre eux n'est pas favorable, **il doit l'indiquer par écrit.**



# III – Les conditions de formation statutaire obligatoire

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

⇒ La loi reconnaît aux agents publics le droit à la formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle dans la fonction publique.

⇒ Dans ce cadre, les agents publics ont accès à deux catégories de formation :

- La formation statutaire obligatoire
- La formation facultative

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

⇒ **La formation statutaire obligatoire** est consacrée par le [décret n° 2008-512 du 29 mai 2008](#).

- Ce décret s'applique aux agents recrutés à **compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008**.
- Les agents publics recrutés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008 bénéficient de dispositions transitoires.
- Il ne s'applique pas aux policiers municipaux et aux sapeurs-pompiers qui sont soumis à d'autres obligations.

⇒ La formation statutaire obligatoire comprend :

- La formation d'intégration
- La formation de professionnalisation sous trois composantes :
  - ❖ La formation au premier emploi
  - ❖ La formation tout au long de la carrière
  - ❖ La formation à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité

⇒ Les statuts particuliers déterminent la durée et les conditions de ces formations.

⇒ **Seul le CNFPT** a la charge de l'organisation et de la mise en œuvre de ces formations ainsi que de la délivrance d'attestations.

## A) La formation d'intégration

- ⇒ Elle consiste à favoriser l'intégration dans la FPT en permettant aux fonctionnaires de connaître l'environnement territorial dans lequel ils exercent leurs missions.
- ⇒ Elle doit être effectuée pendant **la 1<sup>re</sup> année suivant la nomination stagiaire** ou au cours du stage en cas de prorogation ou prolongation de stage.
- ⇒ Elle implique :
  - 5 jours pour les fonctionnaires de catégorie C
  - 10 jours pour les fonctionnaires des catégories A et B
- ⇒ La formation d'intégration **conditionne la titularisation**, mais pas la promotion interne. Toutefois, **la qualité de titulaire conditionne l'accès à la promotion interne**. Il importe donc que les fonctionnaires suivent la formation d'intégration pour être titularisés et bénéficier de la promotion interne.

des collectivités territoriales

## B) Les formations de professionnalisation

- ⇒ Elles consistent à permettre l'adaptation à leur emploi des fonctionnaires et le maintien à niveau de leurs compétences.
- ⇒ Un nombre de jours est prévu par les textes avec un minimum et un maximum.
- ⇒ Elles **conditionnent l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne**  
Elles sont ainsi **une condition obligatoire pour bénéficier de la promotion interne.**
- ⇒ Seul le **nombre minimum** est retenu au titre de la promotion interne.



## 1. Les différentes formations de professionnalisation

⇒ Les formations de professionnalisation sont de trois catégories :

- La formation au premier emploi
- La formation tout au long de la carrière
- La formation à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

## La formation de professionnalisation au premier emploi

⇒ Elle doit être effectuée dans **les deux ans suivant la nomination stagiaire.**

⇒ Elle implique :

- Entre 3 et 5 jours pour les fonctionnaires de catégorie C
- Entre 5 et 10 jours pour les fonctionnaires des catégories A et B

⇒ Sont concernés les fonctionnaires recrutés dans leur cadre d'emplois depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 après réussite à un concours ; promotion interne ; détachement ou intégration directe.

⇒ Pour que la condition de formation soit validée, les agents de catégorie doivent au moins avoir fait 3 jours, tandis que les agents des catégories A et B doivent au moins avoir fait 5 jours.

## La formation de professionnalisation tout au long de la carrière

- ⇒ Elle doit être effectuée **après la formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi** si le fonctionnaire est concerné par cette dernière.
- ⇒ Elle implique entre 2 et 10 jours pour les fonctionnaires de catégorie A, B et C **par période de 5 ans.**
- ⇒ Pour pouvoir que la condition de formation soit validée, les agents doivent avoir réalisé au moins 2 de jours.

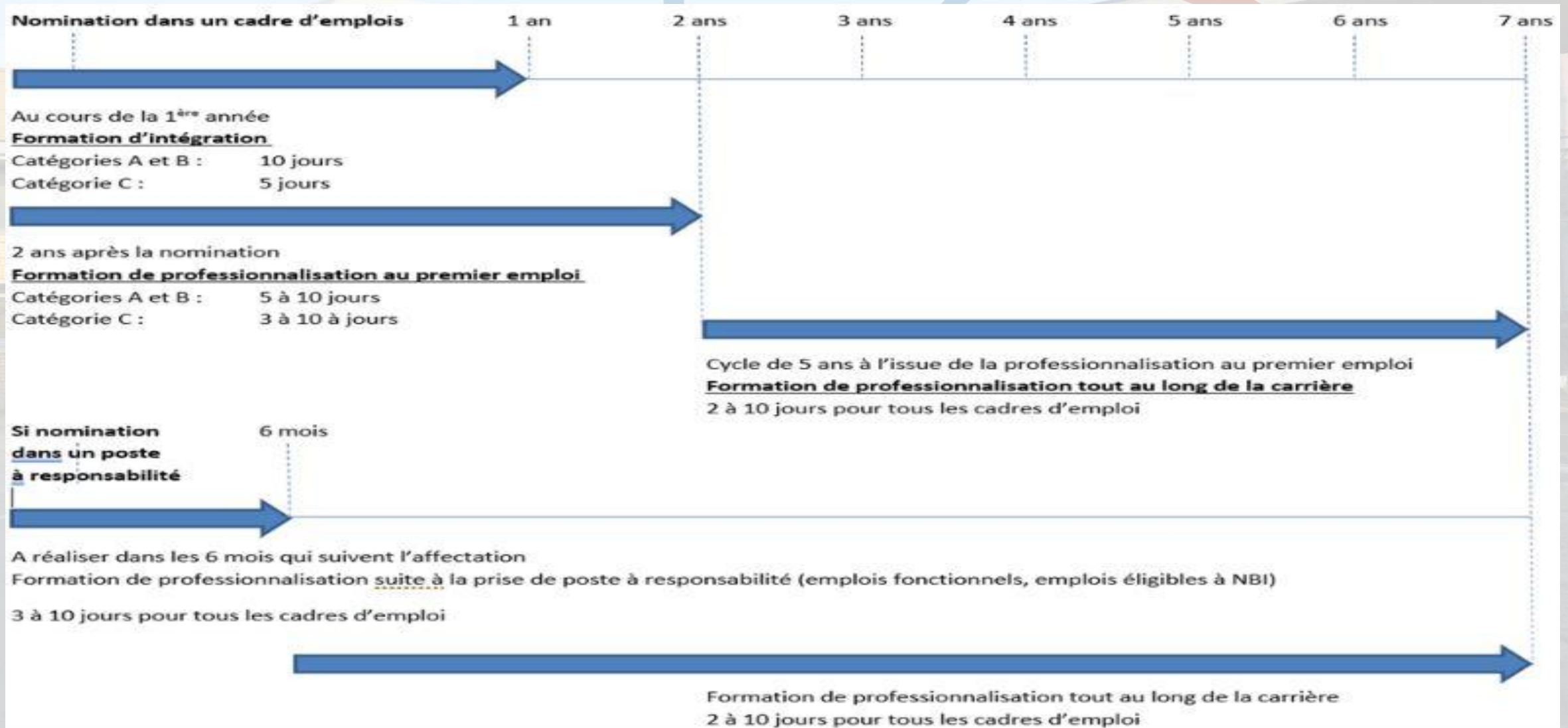
# La formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité

- ⇒ Elle doit être effectuée **dans les 6 mois suivant l'affectation.**
- ⇒ Elle implique entre 3 et 10 jours pour les fonctionnaires de catégorie A, B et C.
- ⇒ Le suivi de cette formation :
  - Exonère le fonctionnaire, pour la période en cours, de la formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Cette dernière doit être suivie à l'issue de la formation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.
  - N'exonère pas le fonctionnaire de suivre la formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi. Les deux formations se chevauchent.
- ⇒ Sont considérés comme postes à responsabilité :
  - Les emplois fonctionnels
  - Les emplois éligibles à la NBI de l'annexe 1 du [décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#)
  - Les emplois considérés comme étant à responsabilité par l'autorité territoriale après avis du CST
- ⇒ Pour que la condition de formation soit validée, les agents doivent avoir accompli au moins 3 jours de formation.

## Tableau récapitulatif des formations statutaires obligatoires

Catégorie de formations	Nombre de jours	Temporalité	Incidence
Formation d'intégration	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 10 jours pour les catégories A et B</li> <li>➤ 5 jours pour la catégorie C</li> </ul>	Pendant la première année suivant la nomination	Conditionne la titularisation
Formation de professionnalisation au 1 <sup>er</sup> emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 5 à 10 jours pour les catégories A et B</li> <li>➤ 3 à 10 jours pour la catégorie C</li> </ul>	Dans les deux ans suivants la nomination	Conditionne la recevabilité des dossiers au titre de la promotion interne et l'inscription sur la liste d'aptitude
Formation de professionnalisation tout au long de la carrière	2 à 10 jours par période de 5 ans pour toutes les catégories (A, B et C)	Après la formation de professionnalisation au 1 <sup>er</sup> emploi	
Formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité	3 à 10 jours pour toutes les catégories (A, B et C)	Dans les 6 mois suivant l'affectation	

# Schéma récapitulatif des formations statutaires obligatoires



## 2. Les formations de professionnalisation et la promotion interne

- ⇒ **Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008**, l'inscription sur une liste d'aptitude de promotion interne ne peut intervenir que si le fonctionnaire a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation **pour les périodes révolues**.
- ⇒ Ces périodes correspondent aux différents cycles de formation ayant pris fin **avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude**.
- ⇒ Chaque période révolue s'apprécie indépendamment des autres. Seules les périodes **révolues (cad terminées)** sont prises en compte.

# Exemple des conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2024

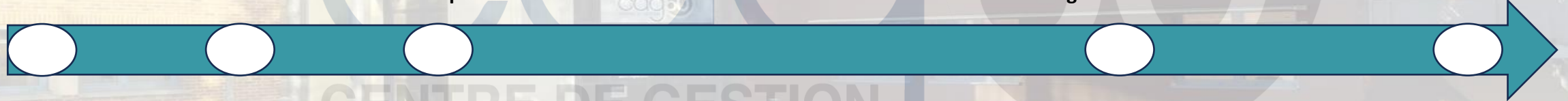
01/09/2016 :  
Recrutement

01/09/2017 :  
Titularisation

01/09/2018 :  
Formation au  
1<sup>er</sup> emploi

01/09/2023 :  
Formation tout au  
long de la carrière

01/01/2024 :  
Promotion  
interne



- 5 jours réalisés pour un catégorie A ou B
- 3 jours réalisés pour un catégorie C

1<sup>re</sup> période de 5 ans

2<sup>nd</sup> période de 5 ans

2 jours réalisés

Période non révolue

Période révolue

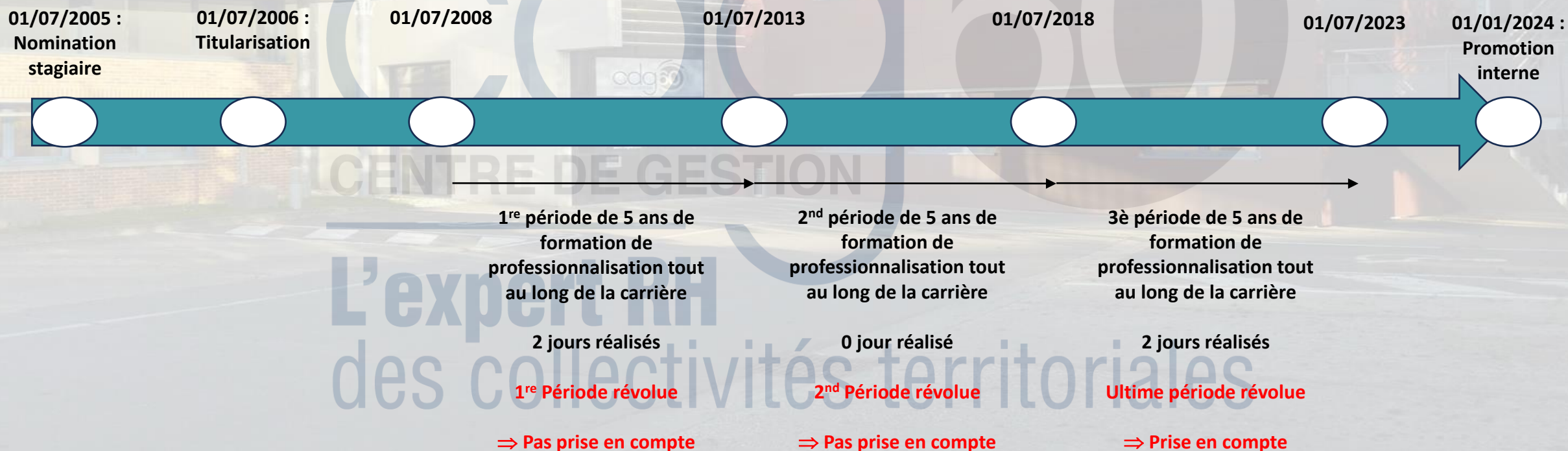
Période révolue

=> Pas prise en compte

L'expert RH  
des collectivités territoriales

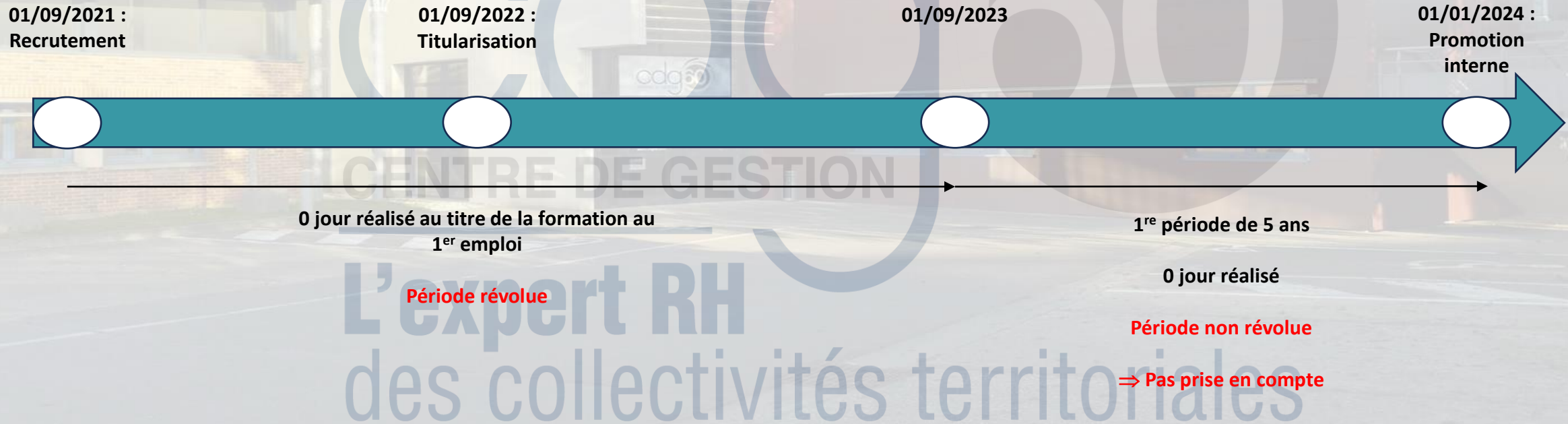


# Exemple des conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2024



⇒ Le fonctionnaire remplit les conditions car il a réalisé ses 2 jours sur la dernière période révolue, quand bien même il n'a pas accompli les 2 jours sur la période révolue précédente. Seule l'ultime période révolue est prise en compte pour apprécier les conditions de formation.

# Exemple des conditions de formations de professionnalisation non réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2024



⇒ Le fonctionnaire ne remplit pas les conditions car il n'a pas suivi le nombre de jours imposés sur la période révolue au 1<sup>er</sup> janvier 2024, c'est-à-dire la formation au 1<sup>er</sup> emploi.

# Exemple des conditions de formations de professionnalisation non réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2024

01/07/2011 :  
Nomination  
stagiaire

01/07/2012 :  
Titularisation

01/07/2013

01/07/2018

01/07/2023

01/01/2024 :  
Promotion  
interne



1<sup>re</sup> période de 5 ans de  
formation de  
professionnalisation tout  
au long de la carrière

2 jours réalisés

1<sup>re</sup> Période révolue

⇒ Pas prise en compte

2<sup>nd</sup> période de 5 ans de  
formation de  
professionnalisation tout  
au long de la carrière

1 jour réalisé

Ultime période révolue

⇒ Prise en compte

3<sup>è</sup> période de 5 ans de  
formation de  
professionnalisation tout  
au long de la carrière

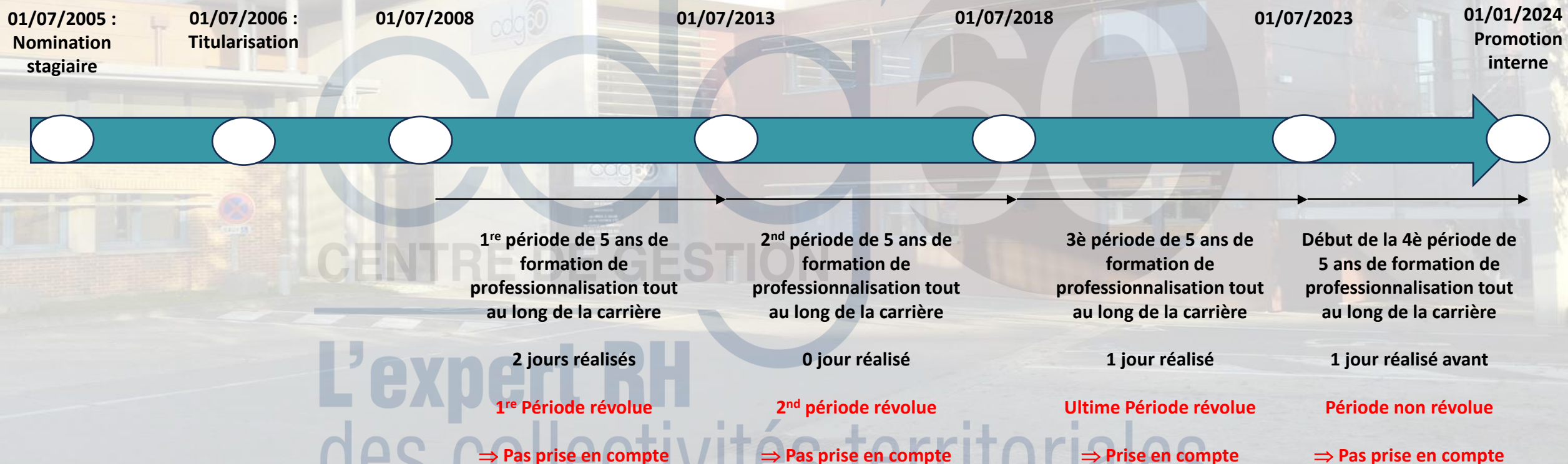
0 jour réalisé

Période non révolue

⇒ Pas prise en compte

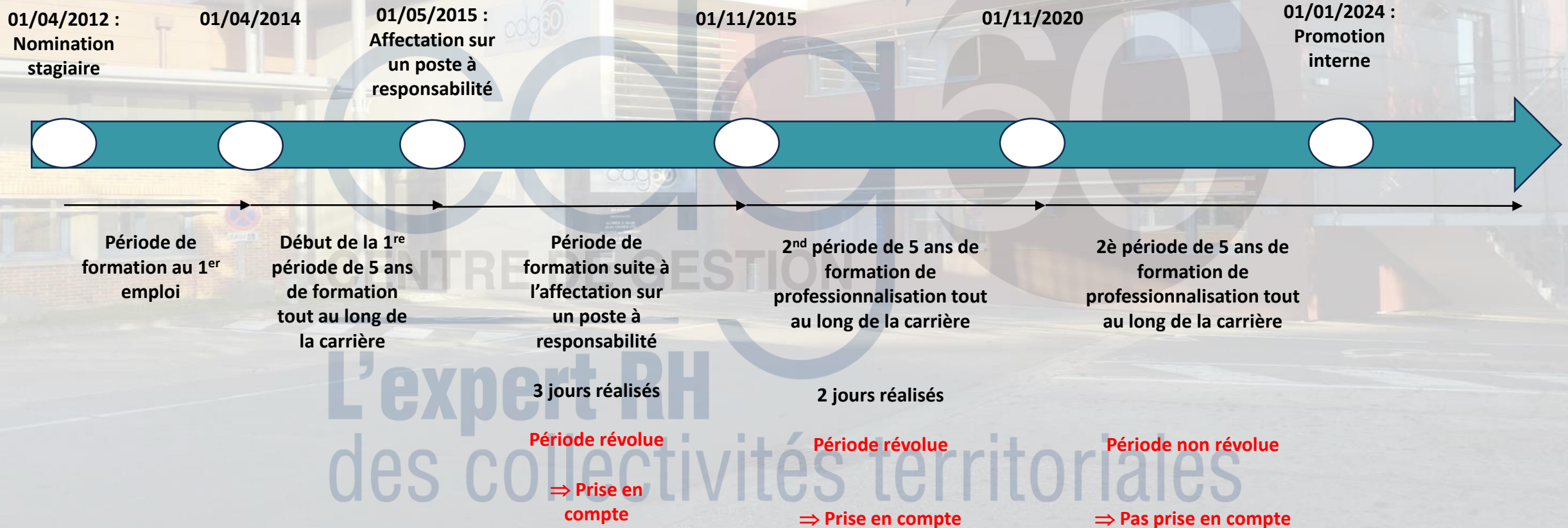
⇒ Le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de formation car, sur la dernière période révolue au 1<sup>er</sup> janvier 2024, il n'a pas accompli les 2 jours requis. Le fait qu'il ait accompli les 2 jours sur la période précédente ne saurait être pris en compte.

# Exemple des conditions de formations de professionnalisation non réunies d'un fonctionnaire recruté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2024



⇒ Le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de formation car, sur la dernière période révolue au 1<sup>er</sup> janvier 2024, il n'a pas accompli les 2 jours requis, quand bien même il a réalisé deux jours de formation à cheval sur deux périodes. La condition pourrait toutefois réunie si le jour de formation sur la période non révolue a été suivi entre le 1/07/23 et le 31/12/23

# Exemple des conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2024



⇒ Le fonctionnaire remplit les conditions de formation car, sur la dernière période révolue au 1<sup>er</sup> janvier 2024, il a accompli les 2 jours requis.

⇒ Afin de ne pas pénaliser les agents par le jeu des cycles révolus qui peut faire perdre potentiellement 5 ans à un agent avant de remplir les conditions de formation tout en respectant la réglementation, **il est proposé** de contrôler les conditions de formation de la manière suivante :

- ⇒ **Dans un premier temps, vérifier le respect des conditions sur le dernier cycle révolu.**
- ⇒ **Dans un second temps à défaut, vérifier le respect des conditions sur les 5 dernières années.**

⇒ **Nous sommes en attente de confirmation de cette pratique.**

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

⇒ Pour que les formations suivies soient réellement prises en compte, il importe **impérativement** de se prévaloir d'**une attestation du CNFPT** précisant l'intitulé et la durée de la formation et les dates ainsi que le type de formation au titre duquel elle a été suivie.

⇒ Il faut ainsi veiller :

- À ce que le bon type de formation soit indiqué dans l'attestation, ainsi que la durée et les dates.
- À transmettre les attestations à son autorité territoriale pour que celle-ci les communique dans le dossier de promotion interne.

⇒ **Aucun dossier ne sera accepté si les attestations établies par le CNFPT ne sont pas jointes et ne sont pas conformes.**

L'expert RH  
des collectivités territoriales

## Les dispenses

- ⇒ Si un fonctionnaire ne remplit pas tout ou partie des conditions de formation sur les périodes révolues, il peut, **par l'intermédiaire de son employeur**, demander **une dispense totale ou partielle auprès du CNFPT**.
- ⇒ Ce dispositif des dispenses permet de faire reconnaître par le CNFPT des formations professionnelles suivies par les agents territoriaux en-dehors du CNFPT au titre de la formation de professionnalisation ou qui n'ont pas pu être effectuées dans les délais prévus par les statuts.
- ⇒ Ce qui importe est que les formations suivies en-dehors du CNFPT soient en adéquation avec les responsabilités qui incombent aux fonctionnaires.

Le Centre de Gestion  
L'expert RH  
des collectivités territoriales

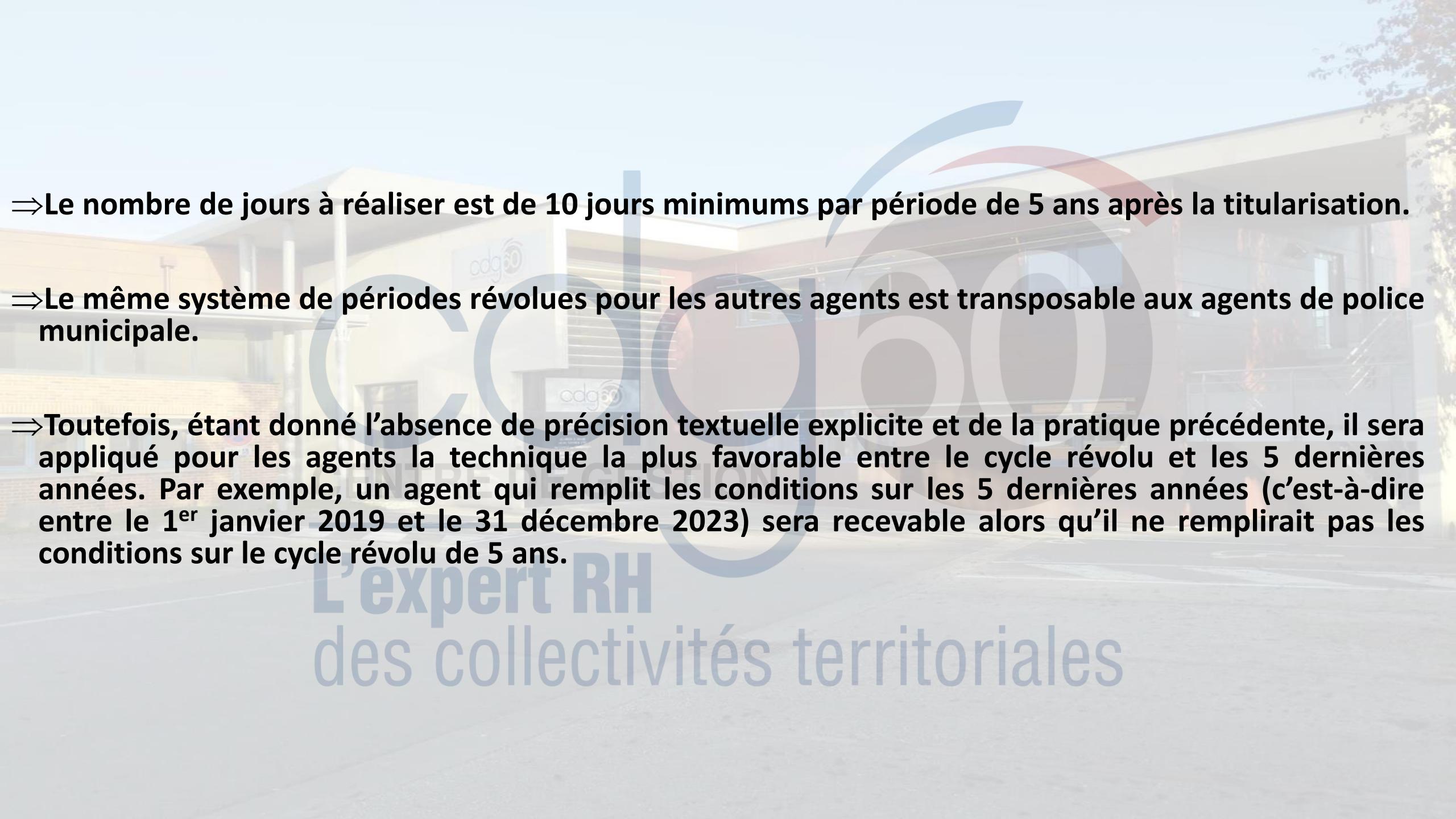


- ⇒ La demande doit être adressée au CNFPT **par l'employeur** après concertation de l'agent (article 17 du décret n° 2008-512 précité) en remplissant le formulaire dédié disponible [en cliquant ici](#).
- ⇒ En cas de reconnaissance, l'autorité territoriale devra transmettre dans le dossier de promotion interne **la notification d'accord total ou partiel de la dispense**.
- ⇒ Pour être prise en compte, la notification **devra être signée du CNFPT et indiquer le type de formation reconnue ainsi que le nombre de jours retenus et la période**.
- ⇒ Il importe également d'**anticiper** les demandes de dispense pour que l'accord du CNFPT puisse être transmis au CDG60 **avant la clôture de campagne de promotion interne**.

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

## Focus sur les formations des agents de police municipale

- ⇒ Les agents relevant de la filière police municipale ne sont pas soumis aux formations consacrées dans le décret n° 2008-512 précité.
- ⇒ Ils sont toutefois astreints à suivre une formation professionnelle continue obligatoire conformément aux articles R. 511-35 à R. 511-40 du code de la sécurité intérieure.
- ⇒ La formation continue obligatoire a pour objectifs le maintien ou le perfectionnement de la qualification professionnelle des policiers municipaux ainsi que leur adaptation à l'exercice de leurs fonctions. Elle porte notamment sur la mise à jour des connaissances dans les différents domaines traités au cours de leur formation initiale d'application.
- ⇒ Le suivi de cette formation est **obligatoire** pour l'inscription sur la liste d'aptitude de **promotion interne pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale**.
- ⇒ L'attestation du CNFPT **doit impérativement** être transmis dans le dossier de promotion interne.
- ⇒ Il n'y a, à ce jour, **aucune demande de dispense possible**.
- ⇒ **Seule la promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale est conditionnée par l'accomplissement de cette formation.**

- 
- ⇒ **Le nombre de jours à réaliser est de 10 jours minimums par période de 5 ans après la titularisation.**
  - ⇒ **Le même système de périodes révolues pour les autres agents est transposable aux agents de police municipale.**
  - ⇒ **Toutefois, étant donné l'absence de précision textuelle explicite et de la pratique précédente, il sera appliqué pour les agents la technique la plus favorable entre le cycle révolu et les 5 dernières années. Par exemple, un agent qui remplit les conditions sur les 5 dernières années (c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2023) sera recevable alors qu'il ne remplirait pas les conditions sur le cycle révolu de 5 ans.**

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

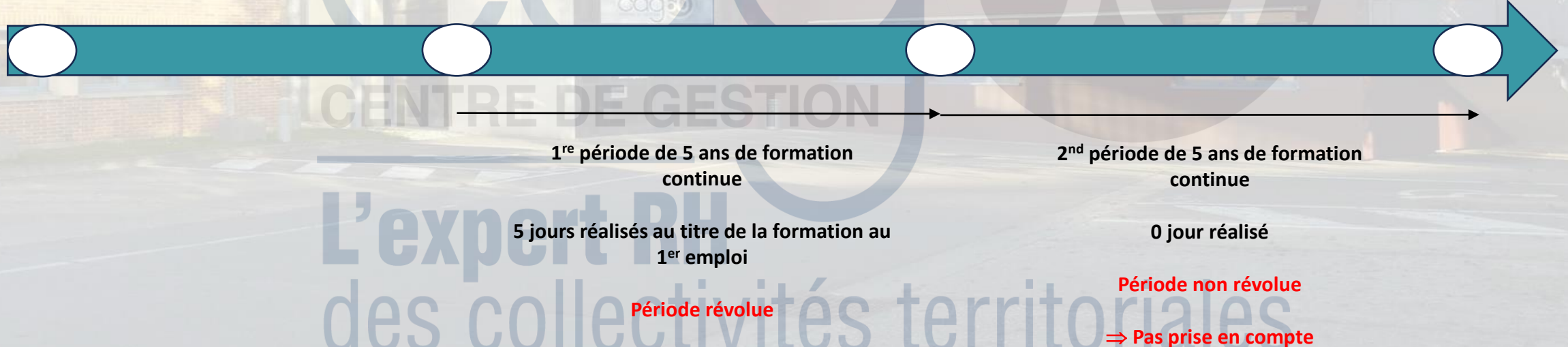
# Exemple des conditions de formations non réunies d'un agent de police municipale pour la campagne de promotion interne 2024

01/09/2013 :  
Recrutement

01/09/2014 :  
Titularisation

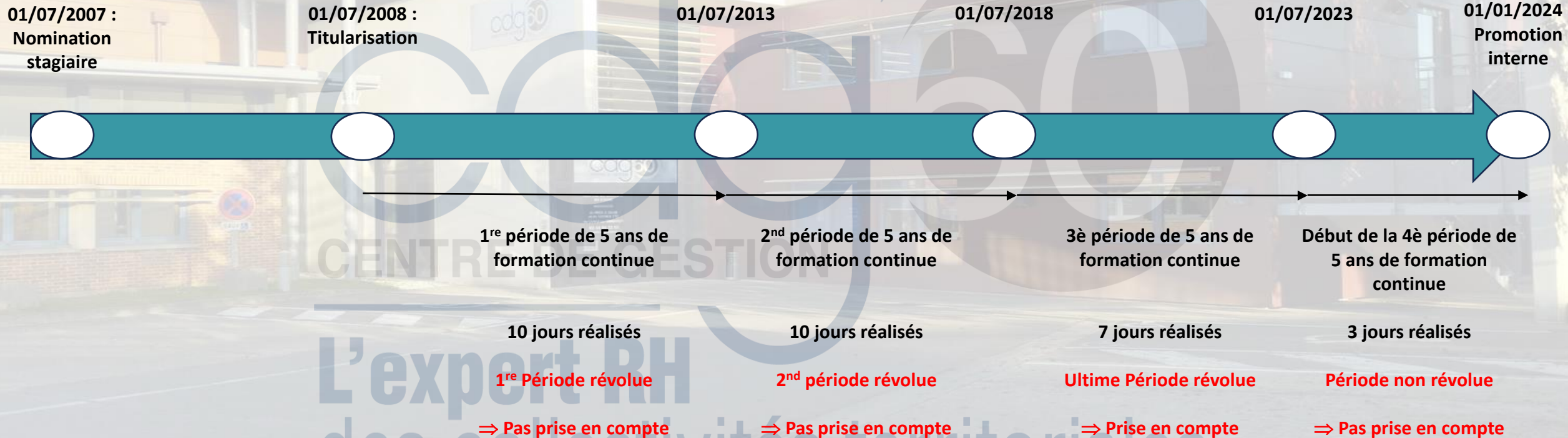
01/09/2019

01/01/2024 :  
Promotion  
interne



⇒ Le fonctionnaire ne remplit pas les conditions car il n'a pas suivi le nombre de jours imposés sur la période révolue au 1<sup>er</sup> janvier 2024, c'est-à-dire 10 jours.

# Exemple des conditions de formations réunies d'un agent de police municipale pour la campagne de promotion interne 2024



⇒ Le fonctionnaire remplit les conditions de formation car, même si sur la dernière période révolue au 1<sup>er</sup> janvier 2024 il n'a pas accompli les 10 jours requis, il a suivi 10 jours sur les 5 dernières années entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2023.

# IV – La constitution des dossiers

CENTRE DE GESTION

**L'expert RH**  
des collectivités territoriales

⇒ Le CDG60 sera **exigeant** quant à la constitution du dossier de promotion interne.

⇒ Le dossier devra être composé:

- Du formulaire de saisine dûment complété et signé par l'autorité territoriale **et l'agent concerné.**
- De toutes les pièces justificatives obligatoires (pour démontrer le respect des conditions statutaires, de la condition de formations obligatoires et l'entretien professionnel).
- De toutes les pièces justificatives permettant d'attribuer les points selon les critères des LDG.

LE DÉCRET  
des collectivités territoriales

- ⇒ Le défaut de la production des pièce entraînera automatiquement :
- L'irrecevabilité du dossier (en ce qui concerne les pièces justificatives obligatoires)
  - L'absence d'attribution des points correspondants pour les pièces relatives aux critères des LDG.
- ⇒ Chaque pièce exigée doit être fournie au CDG60, **même si elle a été transmise au préalable au cours des campagnes précédentes de promotion interne ou dans le cadre de la gestion quotidienne de la carrière des agents.**
- ⇒ Le dossier doit être communiqué **de manière complète**. Toute pièce manquante ne pourra pas être ajoutée.