

Webinaire – La promotion interne 2025

Pôle juridique et carrières

Les 2 et 3 avril 2025

Sommaire



- I. La procédure de promotion interne 2025
- II. Les conditions statutaires
- III. Les conditions de formation statutaire obligatoire
- IV. La constitution des dossiers

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.

⇒ 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.

⇒ 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.**

⇒ 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 gpet@cdg60.com.



I. La procédure de promotion interne 2025

⇒ 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

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 CDG60, 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.**

2. Le reste de la procédure

⇒ La campagne de promotion interne 2025 est ouverte **à compter du mercredi 2 avril 2025 jusqu'au lundi 2 juin 2025 inclus**

⇒ Pour être recevables, les dossiers doivent donc être au plus tard :

- Soit expédiés par La Poste **avant le lundi 2 juin 2025, cachet de La Poste faisant foi.**
 - ❖ Seul importe le cachet de La Poste démontrant que le courrier a été pris en charge. Le cachet d'une agence postale communale ne saurait être pris en compte.
 - ❖ Par exemple :
 - Est recevable le dossier expédié, cachet de La Poste faisant foi, le lundi 2 juin et reçu par le CDG60 le 4 juin.
 - N'est pas recevable le dossier expédié le mardi 3 juin 2025,
- Soit déposés dans les locaux du CDG60 **avant le lundi 2 juin 2025 à 17 heures (cachet d'enregistrement du CDG60 faisant foi).**

II. Les conditions statutaires de la promotion interne 2025

⇒ 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^{er} 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 2024** pour ce qui concerne la campagne de promotion interne 2025.

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 ($10 \text{ ans} \times 10/35$).

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 2nd 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.

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 par 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 de la promotion interne 2025

-
- 
- ⇒ Outre le respect des conditions statutaires dérogatoires, les fonctionnaires concernés ne peuvent bénéficier de la promotion interne dérogatoire **que s'ils sont à jour de leurs obligations statutaires** conformément au décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.
 - ⇒ Il importe donc, selon la situation de chaque fonctionnaire, de vérifier s'il a suivi le nombre de jours obligatoires de formation statutaire.

- ⇒ Depuis le 1^{er} juillet 2008 et en application du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008, l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a, au 1^{er} janvier de l'année, accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation obligatoire pour les périodes révolues, c'est-à-dire :
- ⇒ **La formation d'intégration** dans l'année de nomination dans un cadre d'emplois.
 - ⇒ **La formation de professionnalisation au 1^{er} emploi** dans les 2 ans à compter de la nomination dans un cadre d'emplois en suivant au moins 3 jours de formation.
 - ⇒ **La formation de professionnalisation tout au long de la carrière** par période de 5 ans au terme des 2 ans à la suite de la nomination dans un cadre d'emplois en suivant au moins 2 jours de formation.
 - ⇒ **La formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité** dans les 6 mois de la prise de poste en suivant au moins 3 jours de formation.
- ⇒ 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) Les différentes formations obligatoires

1. 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^{re} 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 pouvoir bénéficier de la promotion interne.

2. 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.

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^{er} 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^{er} 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.

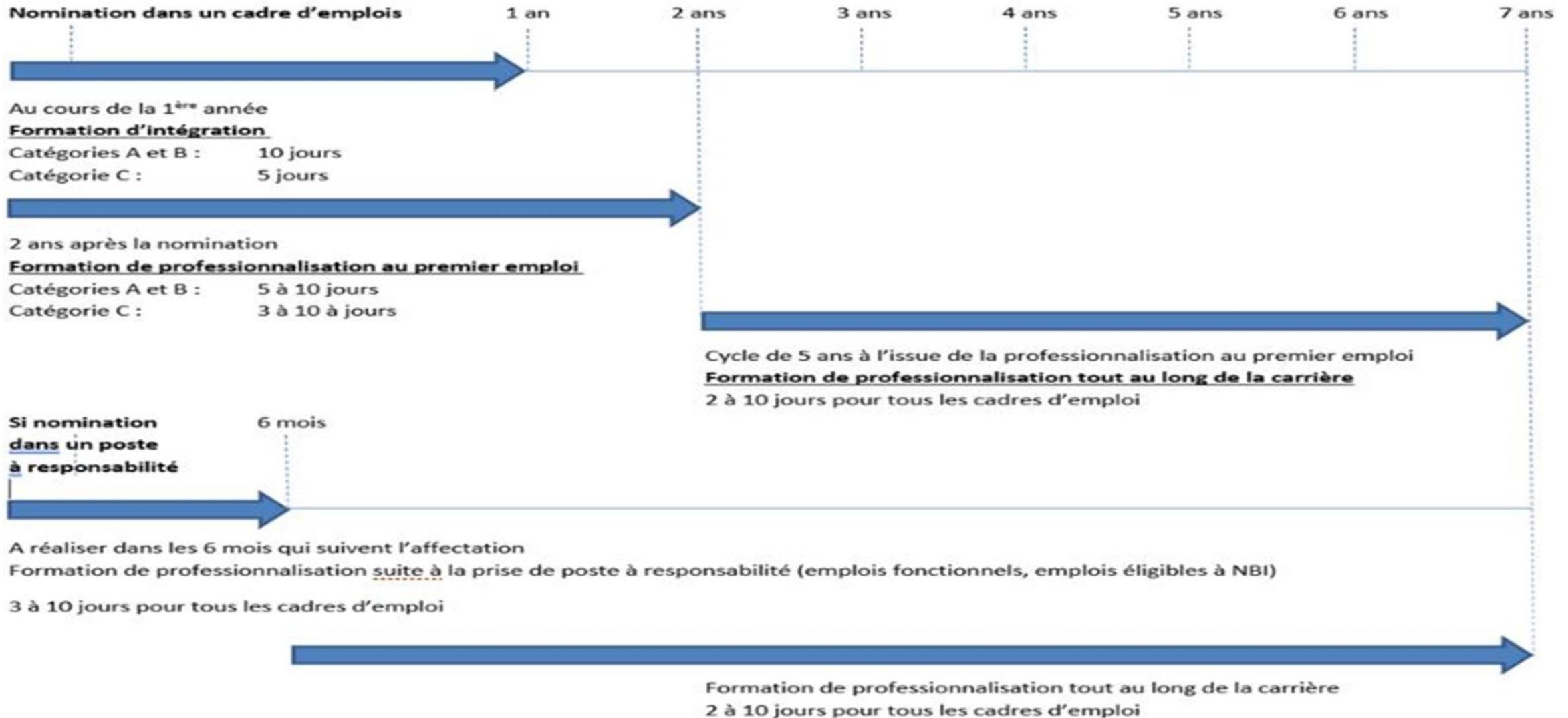
La formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité

- ⇒ 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^{er} 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

Tableau récapitulatif des formations statutaires obligatoires

Catégorie de formations	Nombre de jours	Temporalité	Incidence
Formation d'intégration	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 10 jours pour les catégories A et B ➤ 5 jours pour la catégorie C 	Pendant la première année suivant la nomination	Conditionne la titularisation
Formation de professionnalisation au 1 ^{er} emploi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 à 10 jours pour les catégories A et B ➤ 3 à 10 jours pour la catégorie C 	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 ^{er} 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





B) L'appréciation des conditions de formations de professionnalisation

1. Les pièces justificatives

- ⇒ 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.**

Le cas des 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.

-
- ⇒ 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 de même que les formations suivies**.
 - ⇒ 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**.

2. La méthode d'appréciation des conditions

- ⇒ Jusqu'à présent, le CDG60 appréciait les conditions de formation en se fondant sur **le cycle révolu**, c'est-à-dire que le fonctionnaire devait être à jour de ses obligations dans le cadre du dernier cycle révolu peu importe s'il était à jour dans le cadre des cycles précédents. **Chaque période révolue, c'est-à-dire terminée, s'appréciait donc indépendamment des autres.**
- ⇒ Cette pratique doit être revue à la suite du décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 qui assouplit l'appréciation de cette condition en introduisant un mécanisme de validation *a posteriori* des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et de lever ainsi un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation.

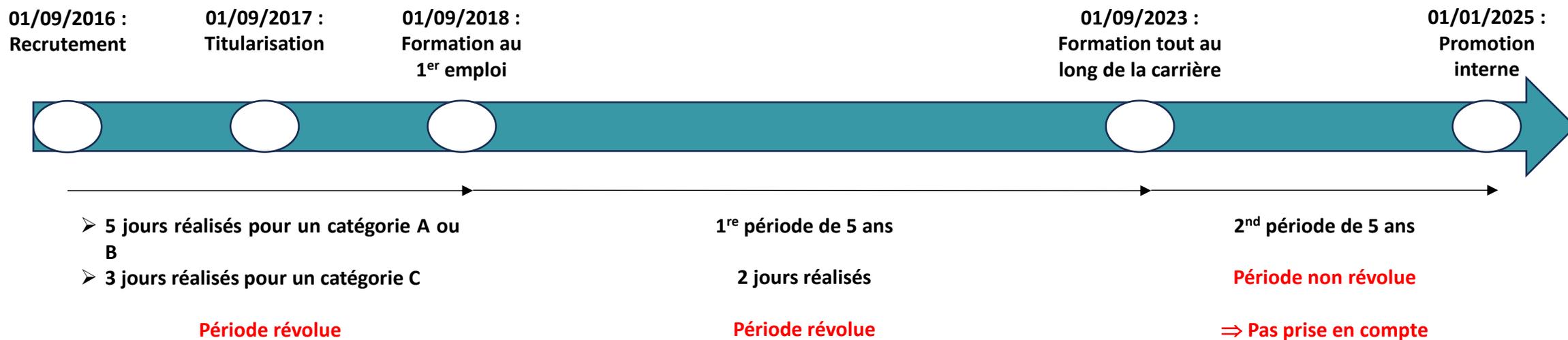
⇒ **Dans ce cadre, il est permis d'assouplir l'appréciation des conditions de formation en procédant à une analyse en deux temps :**

- **Premièrement, vérifier si le fonctionnaire remplit les conditions sur le dernier cycle révolu après détermination des différentes périodes révolues depuis sa nomination sur le dernier cadre d'emplois.**
- **Deuxièmement, à défaut, vérifier si le fonctionnaire remplit ses conditions de formation inhérente au dernier cycle révolu en chevauchant les formations réalisées durant le cycle révolu et le cycle en cours au 1^{er} janvier de l'année civile de promotion interne en remontant sur les 5 dernières années.**

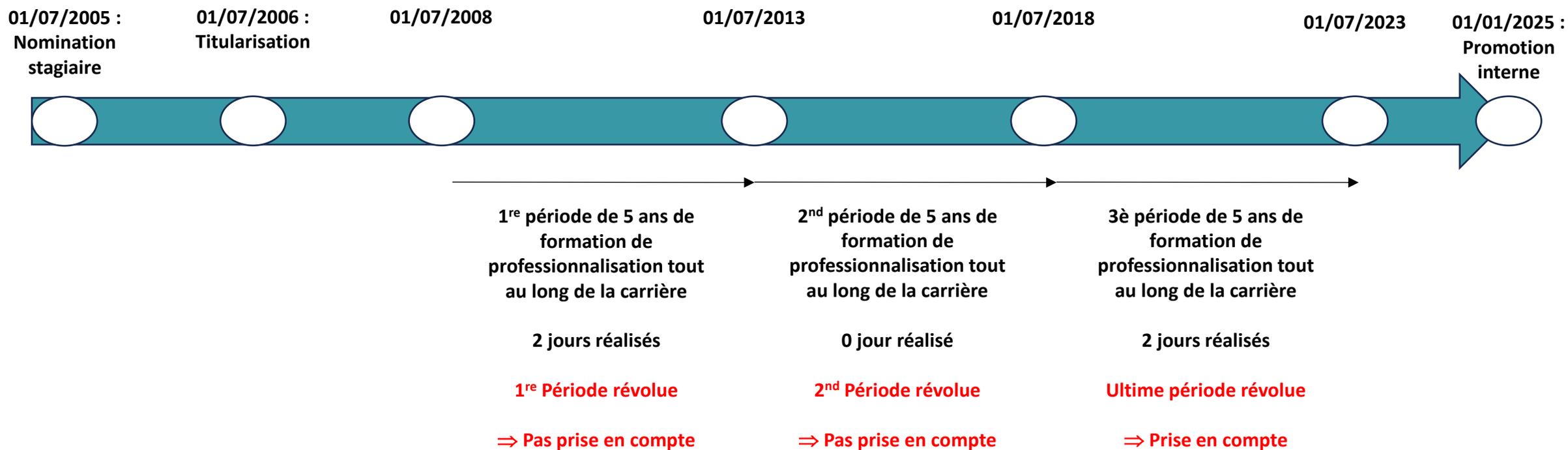


Exemple de la première méthode d'appréciation des conditions de formation de professionnalisation.

Exemple n° 1 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025

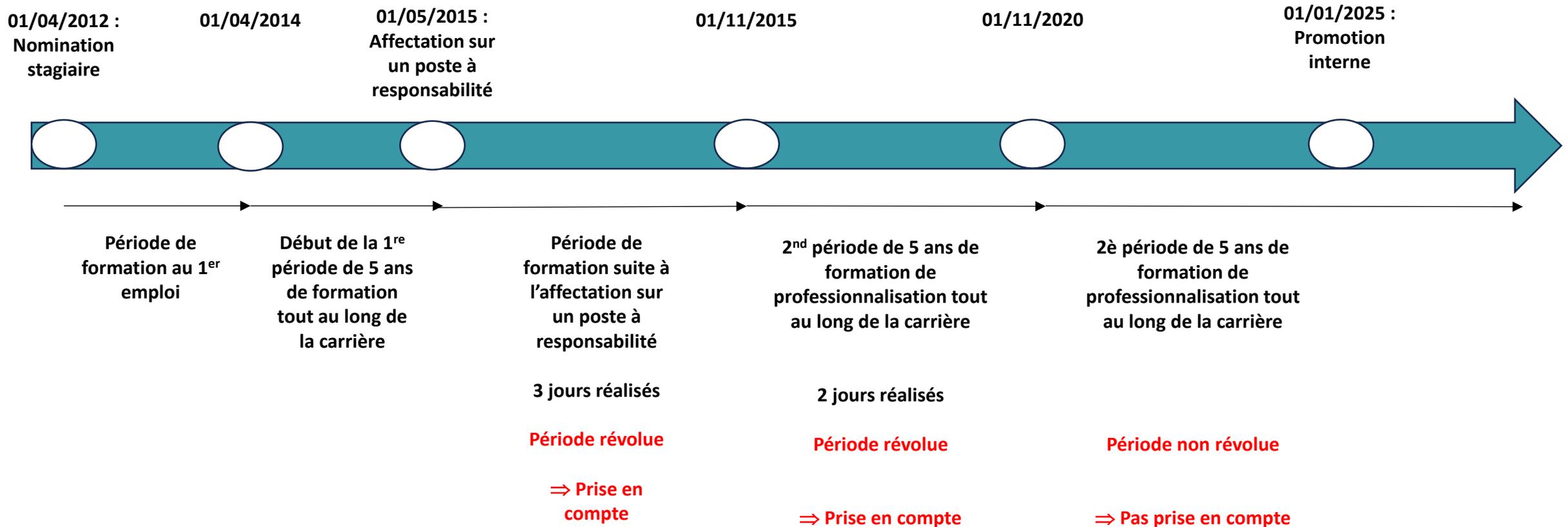


Exemple n° 2 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté avant le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025



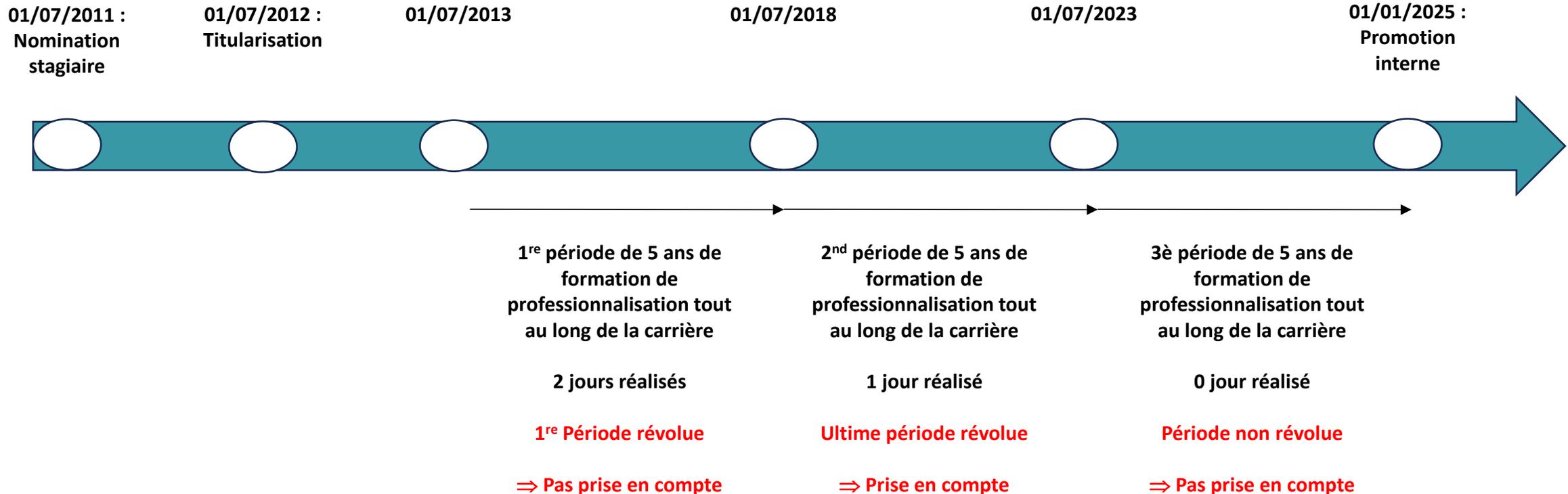
⇒ Le fonctionnaire remplit les conditions car il a réalisé ses 2 jours sur la dernière période révolue, quand bien même il n'a pas accompli les 2 jours sur la période révolue précédente. Seule l'ultime période révolue est prise en compte pour apprécier les conditions de formation.

Exemple n° 3 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025



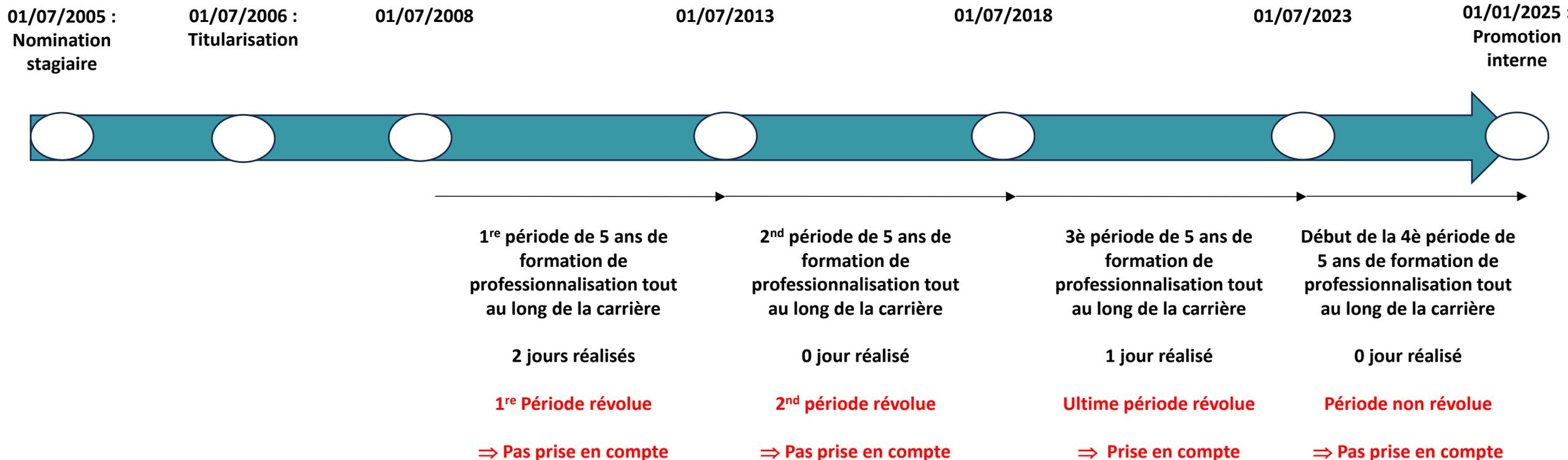
⇒ Le fonctionnaire remplit les conditions de formation car, sur la dernière période révolue au 1^{er} janvier 2025, il a accompli les 2 jours requis.

Exemple n° 5 : Conditions de formations de professionnalisation non réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025



⇒ Le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de formation car, sur la dernière période révolue au 1^{er} janvier 2025, 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 n° 6 : Conditions de formations de professionnalisation non réunies d'un fonctionnaire recruté avant le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025



⇒ Le fonctionnaire ne remplit pas les conditions de formation car, sur la dernière période révolue au 1^{er} janvier 2025, il n'a pas accompli 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

Exemple de la seconde méthode d'appréciation des conditions de formation de professionnalisation

Exemple n° 7 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025

01/07/2011 :
Nomination
stagiaire

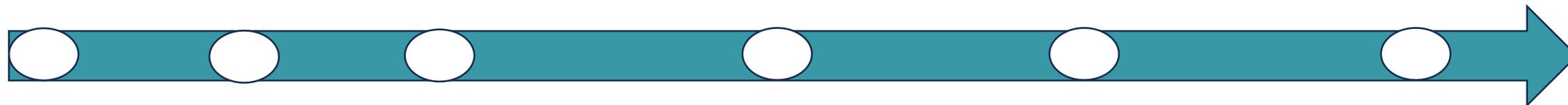
01/07/2012 :
Titularisation

01/07/2013

01/07/2018

01/07/2023

01/01/2025 :
Promotion
interne



1^{re} période de 5 ans de
formation de
professionnalisation tout
au long de la carrière

2 jours réalisés

1^{re} Période révolue

⇒ Pas prise en compte

2nd période de 5 ans de
formation de
professionnalisation tout
au long de la carrière

1 jour réalisé en 2020

Ultime période révolue

⇒ Prise en compte

3^è période de 5 ans de
formation de
professionnalisation tout
au long de la carrière

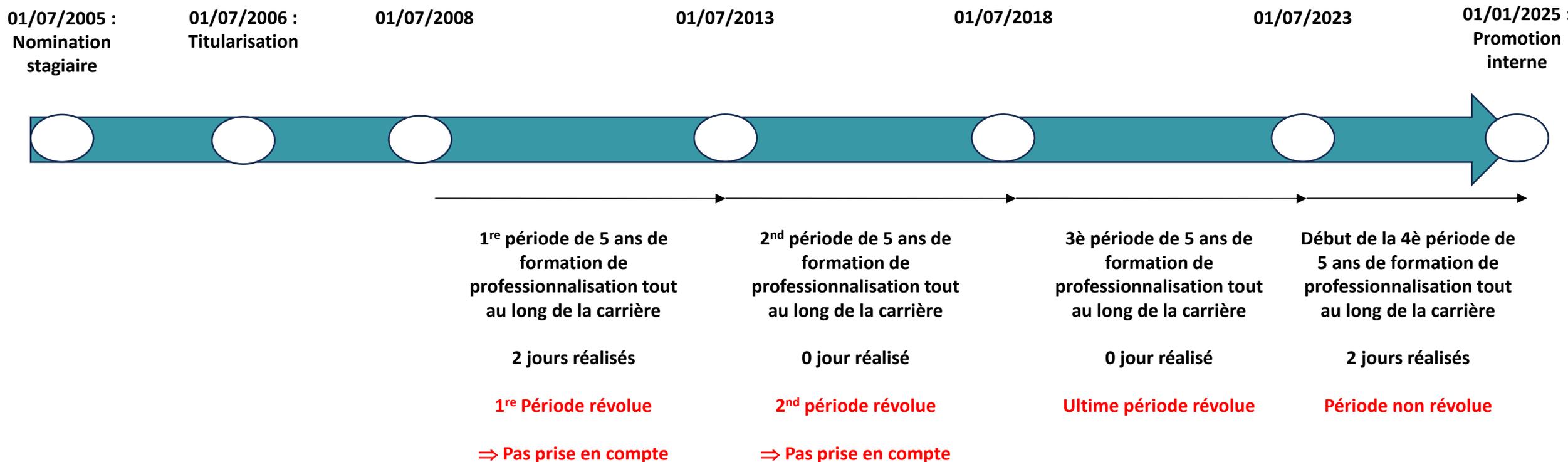
1 jour réalisé

Période non révolue

2 jours réalisés sur les 5
dernières années

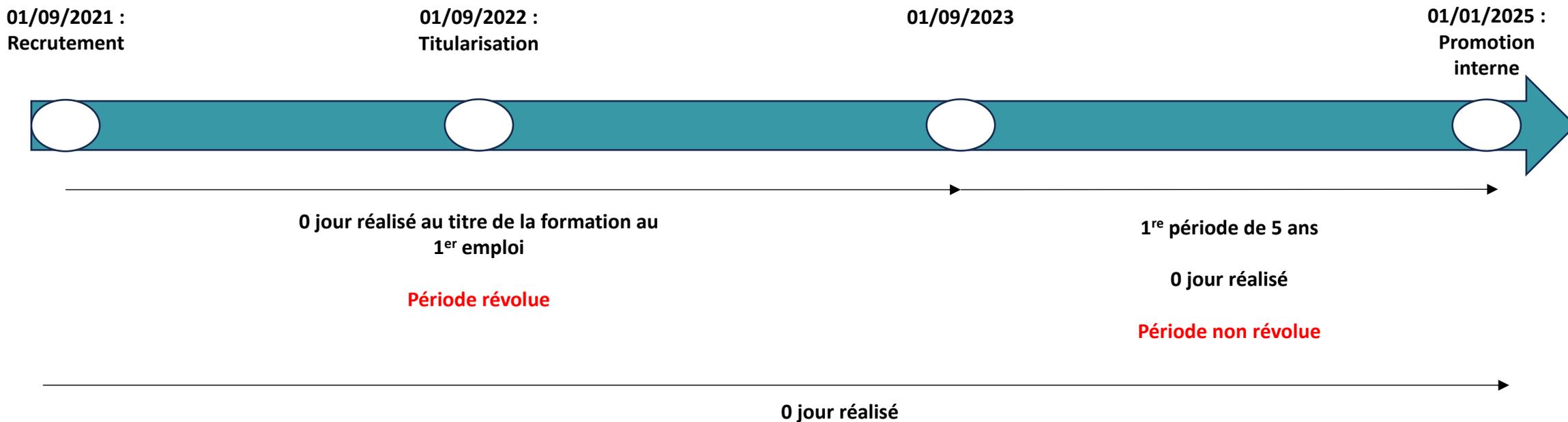
⇒ Le fonctionnaire remplit les conditions de formation car, sur les 5 dernières années au 1^{er} janvier 2025, il a bien accompli 2 jours de formation.

Exemple n° 8 : Conditions de formations de professionnalisation réunies d'un fonctionnaire recruté avant le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025



⇒ Le fonctionnaire remplit les conditions de formation car, sur les 5 dernières années au 1^{er} janvier 2025, il a accompli 2 jours de formation.

Exemple n ° 9 : Conditions de formations de professionnalisation non réunies d'un fonctionnaire recruté depuis le 1^{er} juillet 2008 pour la campagne de promotion interne 2025



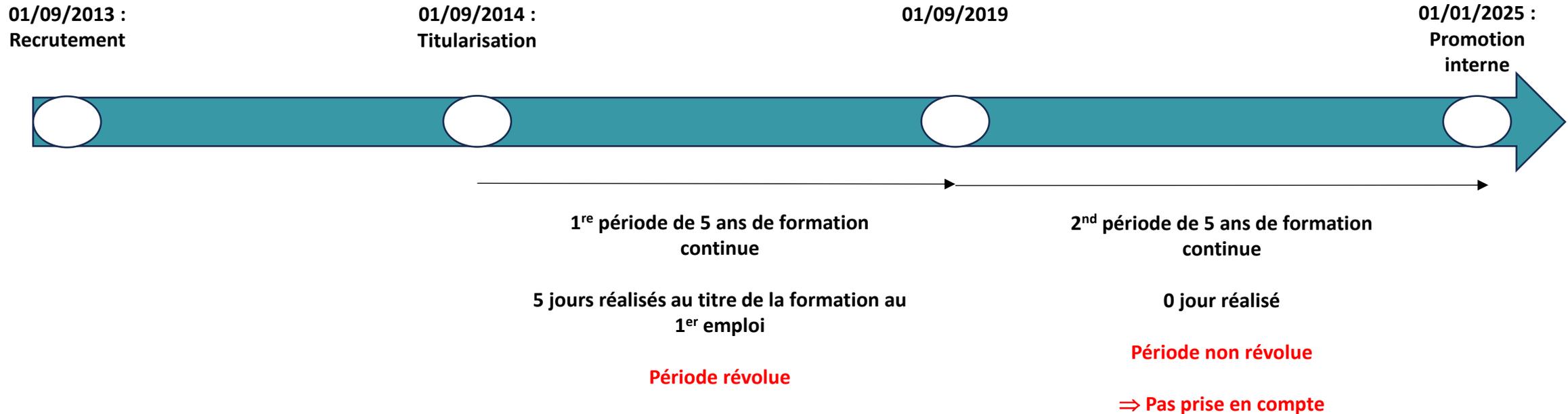
⇒ Le fonctionnaire ne remplit pas les conditions car il n'a pas suivi le nombre de jours imposés sur les 5 dernières années au 1^{er} janvier 2025.

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.**

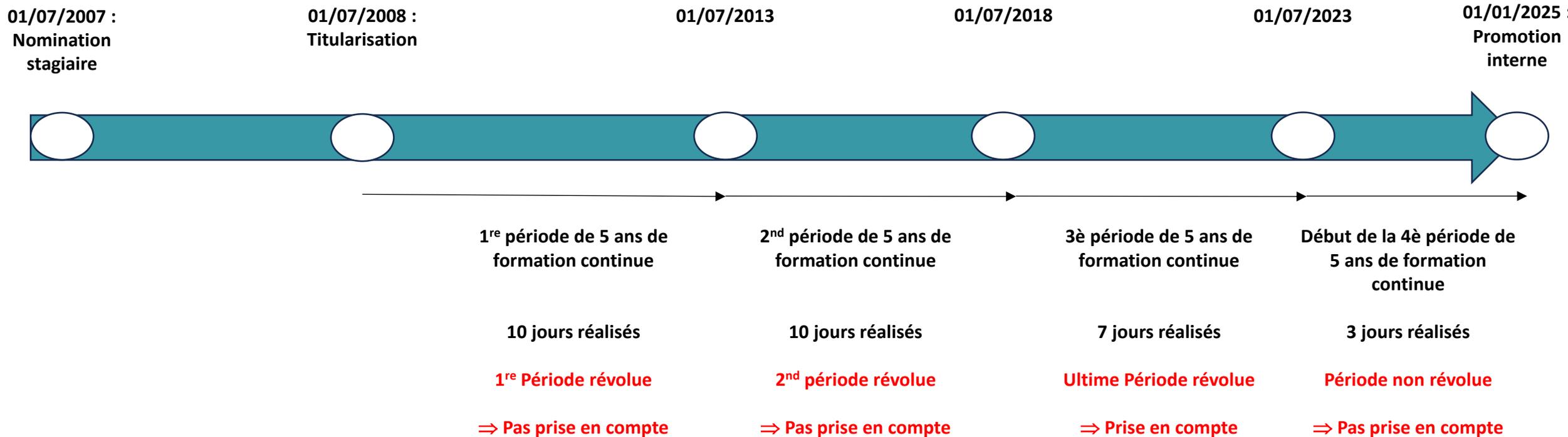
- ⇒ Le nombre de jours à réaliser est de 10 jours minimums par période de 5 ans après la titularisation.
- ⇒ Le même système de périodes révolues pour les autres agents est transposable aux agents de police municipale.
- ⇒ Toutefois, étant donné l'absence de précision textuelle explicite et de la pratique 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^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024) sera recevable alors qu'il ne remplirait pas les conditions sur le cycle révolu de 5 ans.

Exemple des conditions de formations non réunies d'un agent de police municipale pour la campagne de promotion interne 2025



⇒ Le fonctionnaire ne remplit pas les conditions car il n'a pas suivi le nombre de jours imposés sur la période révolue au 1^{er} janvier 2025, c'est-à-dire 10 jours.

Exemple des conditions de formations réunies d'un agent de police municipale pour la campagne de promotion interne 2025



⇒ Le fonctionnaire remplit les conditions de formation car, même si sur la dernière période révolue au 1^{er} janvier 2025 il n'a pas accompli les 10 jours requis, il a suivi 10 jours sur les 5 dernières années entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024.

IV. La constitution des dossiers de promotion interne

- ⇒ Le CDG60 sera **exigeant** quant à la constitution du dossier de promotion interne.
- ⇒ Le dossier devra être composé:
- Du formulaire de présentation 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).
- ⇒ L'ensemble des pièces exigées est disponible en annexe du formulaire de présentation.

- ⇒ Le défaut de la production des pièces 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 (en ce qui concerne la cotation).
- ⇒ 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.