



**CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIR-ET-CHER**

PROMOTION INTERNE 2021

NOTICE D'INFORMATION

- FICHE 1 :** **Constitution des dossiers des agents proposés à la promotion interne
Les différentes étapes**
- FICHE 2 :** **Etablissement des listes d'aptitude**
- FICHE 3 :** **La nomination du fonctionnaire inscrit sur la liste d'aptitude**
- FICHE 4 :** **Focus sur les formations de professionnalisation des fonctionnaires**

FICHE 1

CONSTITUTION DES DOSSIERS DES AGENTS PROPOSÉS A LA PROMOTION INTERNE

LES DIFFERENTES ETAPES

Etape n° 1

Tenir compte des quotas qui déterminent le nombre de fonctionnaires susceptibles d'être inscrits sur les listes d'aptitude

1. Le principe

Les **postes ouverts au titre de la promotion interne, sont soumis à des quotas**, liés au nombre de recrutements effectués par voie de concours, de détachement ou de mutation externe.

En conséquence, **peu d'agents peuvent bénéficier de la promotion interne**. Le recrutement, par voie de concours, demeure le mode d'accès offrant le plus grand nombre de possibilités de nomination.

2. Les postes à pourvoir en 2021 dans le Loir-et-Cher

Le **nombre de postes susceptibles d'être pourvu à l'échelle départementale au cours de l'année 2021** est défini en fonction des nominations comptabilisées par le Pôle Conseil et Accompagnement Statutaire du Centre Départemental de Gestion.

Il est donc de l'intérêt de toutes les collectivités et établissements publics affiliés de nous signaler impérativement tous les mouvements de personnels intervenant dans les cadres d'emplois pour augmenter ainsi les chances d'inscription.

L'article 31 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 précise quels sont les recrutements à prendre en compte pour l'application du quota de promotion interne. Ainsi sont pris en compte les recrutements intervenus dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion et opérés par :

- admission à un concours d'accès au cadre d'emplois considéré,
- mutation externe à la collectivité ou à l'établissement ou à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés,
- détachement ou intégration directe au sein du cadre d'emplois considéré.

Il n'est pas donc tenu compte des mutations internes à la collectivité ou à l'établissement ou à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés, ni des renouvellements de détachement au sein du même cadre d'emplois, ni des intégrations prononcées après détachement dans le cadre d'emplois, ni des détachements ou des intégrations directes prononcés au sein d'une même collectivité ou au sein d'un même établissement

Dans ces conditions, pour l'année 2021, les grades auxquels les agents peuvent accéder par voie de promotion interne sont les suivants :

CADRE D'EMPLOIS D'ACCES	NOMBRE DE POSSIBILITES OFFERTES
Attaché (au titre du 1° et 2° - Agents de catégorie B)	3
Attaché (au titre du 3° - Agents de catégorie A)	29
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	4 (à répartir entre les deux grades par décision du Président du Centre de Gestion)
Rédacteur	
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	1 (à répartir entre les deux grades par décision du Président du Centre de Gestion)
Technicien	
Agent de maîtrise (au titre du 1°)	Sans quota
Agent de maîtrise (au titre du 2°)	84
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	8
Conservateur du patrimoine	1
Attaché de conservation du patrimoine	1
Bibliothécaire	1
Assistant de conservation du patrimoine et bibliothèques principal 2 ^{ème} classe	2 (à répartir entre les deux grades par décision du Président du Centre de Gestion)
Assistant de conservation du patrimoine et bibliothèque	
Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe	7 (à répartir entre les deux grades par décision du Président du Centre de Gestion)
Educateur des APS	

Etape n° 2

Identifier les bénéficiaires

Seuls peuvent bénéficier des dispositions de la promotion interne, **les fonctionnaires** :

- titulaires à temps complet ou à temps non complet,
- issus de la fonction publique territoriale ou recrutés par détachement,
- et justifiant des conditions prévues par les statuts particuliers.

Les **conditions d'accès** sont déterminées par les statuts particuliers de chacun des cadres d'emplois et **sont évaluées à la date du 1^{er} janvier de l'année** au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude.

Tous les cadres d'emplois ne sont pas accessibles par promotion interne.

En ce qui concerne les possibilités de promotion interne pour l'année 2021, les conditions d'accès doivent être remplies par les agents à la date du

1^{er} JANVIER 2021.

Des conditions d'ancienneté

Elles peuvent être exprimées par une condition d'échelon, une condition de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois, dans un ou plusieurs grades ou dans certains types d'emplois.

Des obligations de formation

Sauf dispositions statutaires contraires (accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale), l'inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que le fonctionnaire a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

Ces dernières correspondent aux différents cycles de formation ayant pris fin avant le 1er 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 (terminées) sont à prendre en compte. Lorsque le cycle de formation est en cours à la date d'appréciation des conditions (1er janvier), l'obligation de formation correspondant à ce cycle n'est pas prise en compte.

LA CONFORMITE DU DOSSIER SERA CONDITIONNEE PAR LA PRODUCTION DE CES ATTESTATIONS OU D'UNE DISPENSE TOTALE OU PARTIELLE DE FORMATION, ETABLIE PAR LE CNFPT.

Pour mémoire, depuis le 1er juillet 2008, les cycles de formation de professionnalisation s'imposant aux fonctionnaires sont les suivantes :

- 1) formation de professionnalisation au premier emploi ou à un nouveau cadre d'emplois (dans un délai de 2 ans suivant la nomination) : 3 jours en catégorie C et 5 jours pour les catégories A et B
- 2) formation de professionnalisation tout au long de la carrière, formation à suivre par période de 5 ans à compter de la fin de la formation au premier emploi : 2 jours
- 3) ou formation de professionnalisation suite à une affectation sur un poste à responsabilité (6 mois à compter de l'affectation) : 3 jours

Une dispense totale ou partielle de formation peut être cependant accordée ; la demande doit être présentée au C. N. F. P. T., par l'autorité territoriale après concertation avec l'agent.

Exemple

Un agent est nommé stagiaire le 1^{er} octobre 2011.

Il doit avoir suivi au plus tard le 1^{er} octobre 2013 la formation de professionnalisation au premier emploi.

Puis, à compter de cette même date, s'ouvre la période de 5 ans pour suivre la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, soit jusqu'au 1^{er} octobre 2018.

Au 1^{er} janvier 2018, il est proposé au titre de la promotion interne. Le suivi de la formation au premier emploi entre le 1^{er} octobre 2011 et le 1^{er} octobre 2013 constitue la période révolue permettant de satisfaire le respect des obligations de formation pour l'inscription sur liste d'aptitude de promotion interne au titre de l'année 2018. La

période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière n'étant pas terminée, l'agent n'a pas à justifier des attestations de formation correspondantes.

Pour plus de précisions : voir Fiche 4 Focus Formation

Une condition d'âge

Certains statuts particuliers prévoient une condition d'âge pour l'accès au cadre d'emplois.

Des conditions d'emploi

La promotion interne peut parfois être subordonnée à l'exercice de fonctions particulières pendant une certaine durée.

Réussir un examen professionnel

Pour pouvoir bénéficier d'une promotion interne, l'agent doit parfois être admis à un examen professionnel. Sauf exceptions prévues par les statuts particuliers, l'agent peut subir les épreuves 1 an, au plus tôt, avant la date à laquelle les conditions doivent être remplies.

Vous trouverez, joint à la présente circulaire, un document récapitulant grade par grade l'ensemble des conditions à remplir afin d'accéder au cadre d'emplois par promotion interne.

Etape n° 3

Proposer parmi les agents concernés ceux que vous souhaitez promouvoir

L'autorité territoriale n'est pas tenue de proposer l'ensemble des fonctionnaires remplissant les conditions pour être promus.

Doivent être pris en compte :

- Les Lignes Directrices de Gestion de la collectivité (LDG)
- La valeur professionnelle exprimée par l'entretien professionnel ;
- Ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle des agents. Je vous rappelle qu'aucune mesure législative ou réglementaire n'a défini ou n'est appelée à préciser cette notion. Elle peut englober les savoir-faire, les savoirs être et les formations suivies par l'agent et ainsi démontrer qu'il est en capacité, par son adaptation et sa volonté d'évoluer, d'occuper un poste de niveau supérieur.

En outre, il convient de veiller que la promotion réponde à un besoin réel de la collectivité.

A ce titre, il convient de souligner que des statuts particuliers, tels que Directeurs d'établissement d'enseignement artistique et Professeurs d'enseignement artistique fixent pour certains grades, des conditions de seuils démographiques ou d'autres critères comme le type d'établissement ou la taille du service.

Cas particulier des fonctionnaires qui occupent le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités

Chaque autorité territoriale doit procéder individuellement à la proposition de son agent **en déposant un dossier dûment complété sur le site internet du Centre de Gestion de Loir-et-Cher.**

Puis, dans l'hypothèse où l'agent intercommunal serait inscrit sur ladite liste d'aptitude, chaque autorité territoriale devra séparément procéder à la nomination de l'agent pour sa propre collectivité dans les conditions précitées.

Toutefois, cette démarche ne peut être lancée sans une concertation entre les employeurs concernés.

Etape n° 4

Constitution des dossiers de promotion interne

1. **Se connecter sur le site internet du CDG41** avec vos identifiant et mot de passe (www.cdg-41.org).
2. **Se rendre sur la page d'accueil,**
3. **Sélectionner « Vous Gérez les Ressources Humaines et les services » puis « Conseil et accompagnement statutaire »**
4. **Cliquer sur PROMOTION INTERNE**

Vous accédez sur une page comportant :

- Le dossier à renseigner (sous forme de questionnaire en ligne)
 - Tous les documents utiles (circulaire, modèles....).
5. **Choisir la catégorie d'appartenance du cadre d'emploi** sur lequel l'agent candidate (catégorie A, B ou C),
 6. **Compléter le formulaire en ligne**, ajouter les pièces jointes requises (sans justificatif, le critère ne pourra être comptabilisé et le formulaire ne pourra pas être validé).
 7. L'autorité territoriale signe **l'attestation finale** qui est impérativement jointe à la fin du formulaire en ligne (validation impossible si non joint)
 8. Valider

Le formulaire d'inscription

sera accessible sur le site internet uniquement entre le 15 avril et le 04 juin 2021 inclus

Chaque année les dossiers d'inscription au titre de la promotion interne doivent être constitués, y compris lorsque l'agent a été présenté l'année précédente.

**LES DOSSIERS DE CANDIDATURE DEVRONT ÊTRE FINALISÉS ET VALIDÉS EN
LIGNE POUR LE 4 JUIN 2021 AVANT MINUIT.
TOUTE SAISIE SERA IMPOSSIBLE PASSÉ CETTE DATE.**

FICHE 2

ÉTABLISSEMENT DES LISTES D'APTITUDE

Le Président du Centre de Gestion de Loir-et-Cher étudiera les candidatures reçues et déclarées recevables sous forme anonymisée (nom de la collectivité et de l'agent supprimés) avec ses Vice-Présidents. Cette réunion se tiendra courant septembre pour une liste d'aptitude dont la publication est prévue au 1^{er} octobre 2021.

Le nombre d'agents figurant sur ces listes ne pourra être supérieur au nombre d'emplois pouvant être effectivement pourvus compte tenu des règles de quotas (cf. Fiche 1 – Etape 1)

La liste d'aptitude a une valeur nationale. Ainsi, le fonctionnaire peut s'en prévaloir auprès d'une autre collectivité, lors d'une mutation.

L'inscription initiale sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne est d'une durée de **2 ans**. Cette inscription peut être **renouvelée** une fois, **sur demande écrite** de l'agent pour une **troisième année** et si l'agent n'est pas nommé au cours de la troisième année, il est réinscrit sur sa demande pour une **quatrième année** (article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Le décompte des 4 ans est suspendu pendant les périodes de congé parental, congé de maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de longue durée, accomplissement des obligations du service national et mandat d'élu local.

Si le fonctionnaire n'est pas nommé dans le nouveau cadre d'emplois à l'issue de ce délai, il perd le bénéfice de la promotion interne.

FICHE 3

LA NOMINATION DU FONCTIONNAIRE INSCRIT SUR LA LISTE D'APTITUDE

L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude, ni de respecter l'ordre de cette liste établie par ordre alphabétique.

La nomination du fonctionnaire promuable est subordonnée à 2 préalables :

- L'existence d'un emploi vacant au sein de la collectivité. Pour mémoire, les emplois sont créés par l'assemblée délibérante et font l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi auprès du centre de gestion ;
- L'aptitude physique de l'intéressé à exercer de nouvelles fonctions.

Sa nomination est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale.

En catégorie A ou B :

Les fonctionnaires nommés sont détachés pour l'accomplissement d'un stage d'une durée de six mois (un an pour les conservateurs de bibliothèques et du patrimoine).

Le stage peut être prorogé lorsqu'il y a insuffisance professionnelle sur décision de la collectivité.

Au terme du stage, la titularisation est prononcée par l'autorité territoriale.

En cas de refus de titularisation, le fonctionnaire est réintégré de droit dans son grade d'origine après avis de la Commission Administrative Paritaire compétente.

En catégorie C :

Des statuts particuliers tels que celui du cadre d'emplois des agents de maîtrise peuvent prévoir que les fonctionnaires nommés dans un cadre d'emplois de catégorie C sont **dispensés de stage à condition qu'ils aient accompli deux ans de services effectifs dans un emploi de même nature**. Dans ces conditions, leur nomination dans le nouveau grade intervient directement en qualité de titulaire.

FICHE 4

FOCUS SUR LES FORMATIONS DE PROFESSIONNALISATION DES FONCTIONNAIRES

Les formations de professionnalisation sont une composante de la formation obligatoire des fonctionnaires

Avec la formation d'intégration, les formations de professionnalisation constituent le volet obligatoire de la formation professionnelle.

La formation obligatoire s'articule ainsi depuis le 1^{er} juillet 2008 :

La formation d'intégration :

Elle est dispensée pendant la 1^{ère} année suivant la nomination, lorsque le fonctionnaire est stagiaire.

Les formations de professionnalisation :

- La formation de professionnalisation au premier emploi (3 jours en catégorie C et 5 jours pour les catégories A et B)

Elle intervient pendant les 2 premières années suivant la nomination du fonctionnaire.

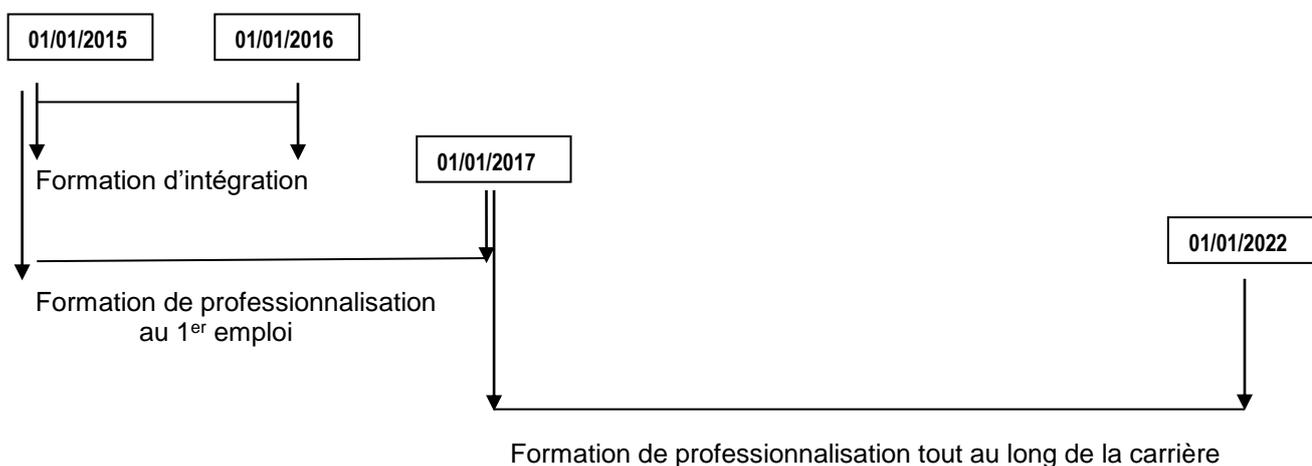
- La formation de professionnalisation tout au long de la carrière (2 jours)

Elle doit être suivie par tous les fonctionnaires par périodes de 5 ans à la suite de la formation de professionnalisation au premier emploi.

- La formation de professionnalisation suivie à la suite d'une affectation sur un poste à responsabilité (poste ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire au titre de l'annexe 1 du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006) (3 jours)

Elle est suivie dans les 6 mois suivant l'affectation de l'agent sur le nouveau poste à responsabilité.

Exemple : fonctionnaire nommé stagiaire le 01/01/2015



Les formations de professionnalisation sont prises en compte au titre de la promotion interne

Aux termes de l'article 16 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect, pour les périodes de formation révolues, des obligations de formation de professionnalisation.

L'accomplissement de la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation constitue une des conditions d'inscriptions sur la liste d'aptitude de promotion interne.

En effet, sauf dispositions statutaires contraires (accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale), la quasi-totalité des statuts particuliers prévoient que « l'inscription sur la liste d'aptitude [...] ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de formation de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues ».

Aux termes de l'article 21 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013, les conditions exigées pour l'inscription sur une liste d'aptitude (promotion interne) s'apprécient au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie ladite liste.

Le suivi des formations de professionnalisation pour les périodes révolues étant une condition d'inscription sur la liste d'aptitude, cette condition devrait, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, être remplie au plus tard le 1er janvier.

Une dispense totale ou partielle de formation peut être cependant accordée ; la demande doit être présentée au C. N. F. P. T., par l'autorité territoriale après concertation avec l'agent.

La formation de professionnalisation suivie à la suite d'une affectation sur un poste à responsabilité Quels postes sont concernés ?

Sont considérés comme postes à responsabilité :

☞ Les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Exemples :

Directeur général des services, directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants,
Directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants,
Directeur général, directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants,
Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité à propre de plus de 10 000 habitants.

☞ Les emplois comportant des fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières, éligibles au bénéfice d'une NBI en vertu du 1 de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006

Il s'agit des emplois suivants :

1. Conseiller technique en matière de politique sociale ou médico- sociale
2. Responsable de circonscription ou d'unité territoriale d'action sanitaire et sociale des départements
3. Adjoint à un conseiller technique en matière de politique sociale ou médico-sociale
4. Coordination de l'activité des sages-femmes
5. Puéricultrice exerçant au moins l'une des fonctions suivantes : encadrement (ou fonctions comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification) ; animation et coordination des activités des établissements et services d'accueil ; encadrement des personnels de ces établissements et services d'accueil ; définition des orientations relatives aux relations avec les institutions et avec les familles
6. Infirmier assurant la direction de services de soins à domicile

7. Puéricultrice assurant la direction d'école départementale de puériculture
8. Direction d'établissements et de services d'accueil de la petite enfance
9. Direction à titre exclusif d'un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes âgées
10. Encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée
11. Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée
12. Fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint mentionné à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé et ne relevant pas des dispositions du décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001
13. Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires
14. Direction pédagogique et administrative des écoles de musique agréées par l'Etat, des écoles de musique non agréées et des écoles d'arts plastiques qui ne sont pas habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat
15. Chef d'établissement d'un musée ayant reçu l'appellation " musée de France "
16. Accueil et visite d'un monument historique sans conservateur à demeure
17. Chef de bassin (domaine sportif)
18. Direction des services techniques dans les collectivités ou établissements publics locaux en relevant dont l'importance ne justifie pas la présence d'un ingénieur, ou dans un établissement public local d'enseignement
19. Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents
20. Responsable d'un service municipal de police, dans la limite d'un agent responsable par commune

☞ Les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du comité technique

Cette formation de professionnalisation intervient dans les six mois suivant l'affectation.

L'agent qui suit une telle formation est exonéré, pour la période en cours, de l'obligation de formation de professionnalisation tout au long de la carrière. Une nouvelle période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière débute à l'issue des six mois.

Qu'entend-on par période de formation révolue ?

Les candidats à la promotion interne doivent avoir leur attestation de formation pour les périodes révolues. Ces dernières correspondent aux différents cycles de formation ayant pris fin avant le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude (voir les différents cycles de formation rappelés ci-dessus). Chaque période révolue s'apprécie indépendamment des autres.

Seules les périodes révolues (terminées) sont à prendre en compte. Lorsque le cycle de formation est en cours à la date d'appréciation des conditions (1^{er} janvier), l'obligation de formation correspondant à ce cycle n'est pas prise en compte.

Exemple

Un agent est nommé stagiaire le 1^{er} octobre 2011.

Il doit avoir suivi au plus tard le 1^{er} octobre 2013 la formation de professionnalisation au premier emploi.

Puis, à compter de cette même date, s'ouvre la période de 5 ans pour suivre la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, soit jusqu'au 1^{er} octobre 2018.

Au 1^{er} janvier 2018, il est proposé au titre de la promotion interne.

Le suivi de la formation au premier emploi entre le 1^{er} octobre 2011 et le 1^{er} octobre 2013 constitue la période révolue permettant de satisfaire le respect des obligations de formation pour l'inscription sur liste d'aptitude de promotion interne au titre de l'année 2018.

La période de formation de professionnalisation tout au long de la carrière n'étant pas terminée, l'agent n'a pas à justifier des attestations de formation correspondantes.

Situation des agents titularisés suite au dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi du 12 mars 2012

Aux termes de l'article 17 du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, les agents titularisés dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale en application du présent décret sont astreints à suivre la formation de professionnalisation dispensée tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

Le décret est muet s'agissant de la formation de professionnalisation au premier emploi. Le siège national du Centre National de la Fonction Publique Territoriale a donc interrogé la Direction Générale des Collectivités Locales qui considère que les recrutements opérés en application de la loi du 12 mars 2012 et de son décret d'application ne sont pas soumis à l'obligation de formation initiale d'intégration et de formation de professionnalisation au premier emploi.

En résumé...

Dossier de promotion interne 2021(*) déposé pour un fonctionnaire nommé avant le 1^{er} juillet 2008 :

Le fonctionnaire doit avoir satisfait ses obligations de formation de professionnalisation tout au long de la carrière pour la période 01/07/2013 à 01/07/2018. (Les justificatifs relatifs à cette période sont requis)

Dossier de promotion interne 2021(*) déposé pour un fonctionnaire nommé après le 1^{er} juillet 2008 :

La formation de professionnalisation tout au long de la carrière doit être suivie dans les 5 ans qui suivent la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi.

Un fonctionnaire nommé par exemple le 1^{er} janvier 2011, ouvre donc la période du 01/01/2013 au 31/12/2018 pour effectuer sa formation de professionnalisation tout au long de la carrière.

En 2021, il devra donc être à jour de ses obligations :

- de formation de professionnalisation au 1^{er} emploi
- et de formation de professionnalisation tout au long de la carrière puisqu'au 1^{er} janvier 2021, la période des 5 ans est révolue.

(*) *Hors filière police*

Filière police

La filière police répond à des obligations de formation spécifiques. Ainsi, l'inscription sur la liste d'aptitude de chef de service de Police municipale ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli dans son cadre d'emplois d'origine la formation prévue à l'article L 511-6 du Code de la sécurité intérieure : formation continue obligatoire de 10 jours organisée par le CNFPT et devant être suivie tous les 5 ans (article 6 du décret n° 2011-444 du 21 avril 2011).