

**LIMITE D'ÂGE : LA PROLONGATION D'ACTIVITE N'EST PAS UN DROIT**

La limite d'âge (67 ans dans le droit commun) impose à l'employeur de mettre un terme aux fonctions de l'agent. Cependant, ceux dont la durée des services liquidables est inférieure à celle nécessaire pour une pension de retraite à taux plein peuvent poursuivre leur activité sous réserve de l'intérêt du service, de leur aptitude physique, dans la limite de cette durée pour le taux plein et de 10 trimestres. Cette progression d'activité est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension (articles 92 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et 1-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 pour l'État, applicable aux fonctionnaires territoriaux, CE n° 351183 M. B du 22 mai 2013).

La prolongation d'activité ne constitue pas un droit pour le fonctionnaire, mais une faculté laissée à l'employeur qui apprécie l'opportunité d'y répondre favorablement au regard des besoins du service, de la manière de servir de l'intéressé et de son aptitude physique, le juge contrôlant l'absence d'erreur manifeste d'appréciation.

L'employeur n'est pas tenu d'informer l'agent de la possibilité d'une prolongation au-delà de la limite d'âge, mais il doit motiver un refus de satisfaire la demande de l'agent (CE n° 329016 Mme A du 23 décembre 2011). En l'absence de demande de prolongation, il doit même radier l'intéressé (quand bien même il serait en congé de maladie) (CE n° 140541 Mme H du 20 octobre 1995). Une décision de maintien en fonctions n'entrant pas dans le champ de dispositions autorisant une poursuite d'activité constitue d'ailleurs une décision nulle et non avenue ne pouvant faire naître aucun droit au profit de l'agent (CE n° 141960 ministre de l'Éducation nationale du 21 février 1997) et entraîne la nullité de toutes les décisions individuelles intervenues en méconnaissance de cette limite (CE n° 209322 M. M du 8 novembre 2000). En outre, ces dispositions sur la limite d'âge s'appliquent également aux contractuels (article 6-1 de la loi).

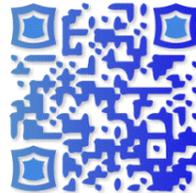
*CAA de BORDEAUX, 3ème chambre, 05/11/2020, 18BX00198, Inédit au recueil Lebon*



**POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER**

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)



**BULLETTIN D'ADHESION**

Je soussigné (e),  
Nom ..... Prénom .....  
Adresse.....  
Grade.....  
Collectivité.....

Demande mon adhésion au  
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)  
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est  
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du .....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date ..... Signature .....

Votre contact local

**23 Février 2022**

T.CAMILIERI

**PROMOTION INTERNE - LE NON - RESPECT DES OBLIGATIONS  
DE FORMATIONS : UN FREIN À L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

Le respect des obligations de formation de professionnalisation conditionne, pour les agents, l'accès à un nouveau cadre d'emplois par la voie de la promotion interne. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) **atteste du respect de ces obligations** (article 16 du décret n°2008-512 du 29/05/2008).

**Les agents proposés à la promotion interne doivent avoir suivi une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours minimums par période de cinq ans.**

Une dispense totale ou partielle peut être accordée au fonctionnaire ayant accompli des formations professionnelles en adéquation avec les missions définies par son statut particulier ou des bilans de compétences.

La demande de dispense est présentée au CNFPT par la collectivité.

La décision de dispense fait l'objet d'une attestation précisant le nombre de jours et la nature de la formation pour laquelle la dispense est accordée.

Les agents fonctionnaires sont astreints à suivre un certain nombre de formations qui **conditionnent la titularisation et certaines étapes du déroulement de la carrière.**

**1°) la formation d'intégration** doit être effectuée pendant la durée du stage (sauf en cas de nomination suite à promotion interne). Elle est d'une durée de 10 jours pour les catégories A et B et 5 jours pour les catégories C. **Elle conditionne la titularisation de l'agent sur son grade de nomination.**

**2°) la formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi** doit être effectuée dans les deux ans de la nomination de l'agent sur un cadre d'emplois (par accès direct, concours, promotion interne, détachement, intégration directe). La durée minimum est variable (5 jours pour les catégories A et B et 3 jours pour les catégories C). **Elle conditionne une proposition d'avancement de carrière dans le cadre de la promotion interne.**

**3°) la formation de professionnalisation tout au long de la carrière** doit être effectuées à la suite de la formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi. L'obligation est de 2 jours par période de 5 ans. **Elle conditionne une proposition d'avancement de carrière dans le cadre de la promotion interne.**

**4°) la formation de professionnalisation suite à la nomination sur un poste à responsabilités** doit être effectuée dans les 6 mois qui suivent l'affectation sur un poste à responsabilités. D'une durée minimale de 3 jours, **elle conditionne une proposition d'avancement de carrière dans le cadre de la promotion interne.**

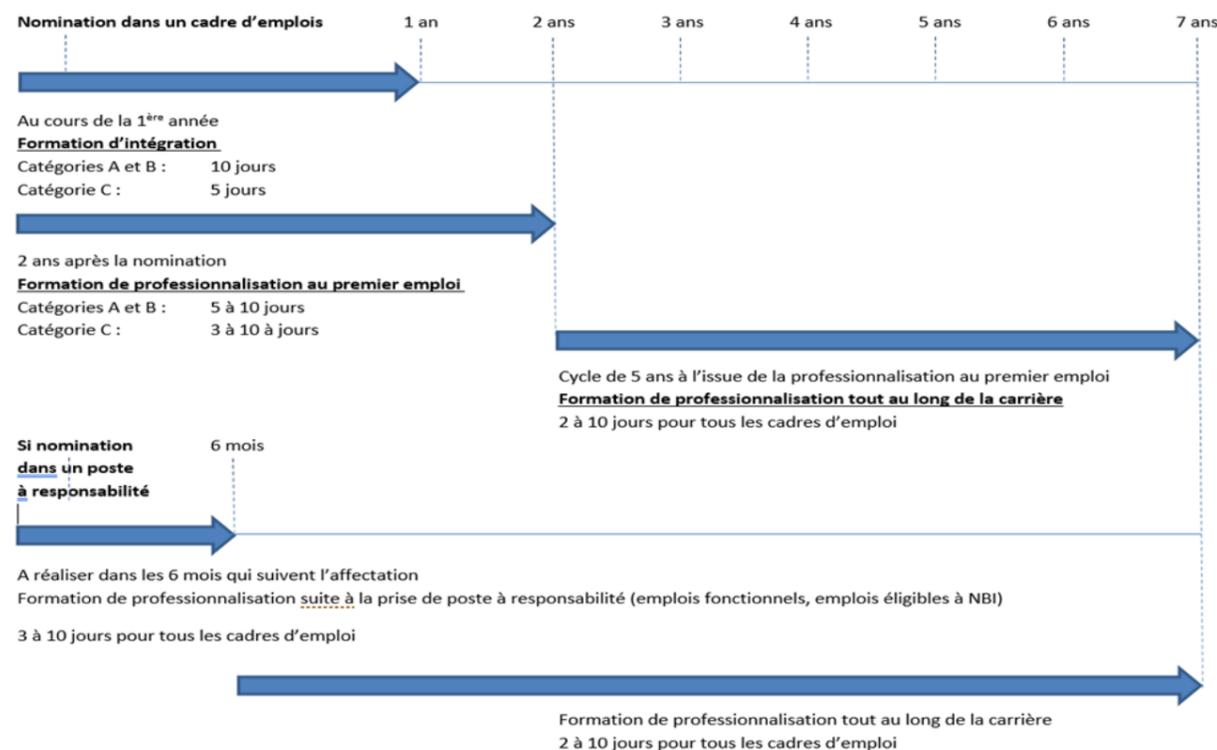
**CONSEILS DU SAFPT**

- Vérifier les conditions d'ancienneté et de grade
- Vérifier la faisabilité au sein de votre établissement
- Associer son supérieur direct et votre DRH
- Associer l'un des membres représentant du personnel

**Contactez votre :  
Représentant SAFPT  
afin d'être aidé**

**Votre dossier ne sera pas valide sans avoir : les formations nécessaires et les évaluations**

## Schéma récapitulatif :



Disponible sur notre Site : [www.safpt.org](http://www.safpt.org)

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTION INTERNE (LDG-PI)  
LA FORMATION STATUTAIRE OBLIGATOIRE (FSO)



Inscription en ligne (IEL)  
Demande de dispense de formation de professionnalisation

Code général de la fonction publique  
Version en vigueur au 01 mars 2022



PARTIE LÉGISLATIVE (Articles L1 à L829-2)  
Livre V : CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL (Articles L511-1 à L562-1)  
Titre II : APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE, PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT  
(Articles L521-1 à L523-7)

## TOUT SAVOIR SUR LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE DES AGENTS

Tout fonctionnaire bénéficie d'un accompagnement personnalisé pour élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel et les actions nécessaires à sa mise en pratique. La mobilisation du compte personnel de formation doit faire l'objet d'un accord entre l'agent et son administration, toute décision de refus devant être motivée. Ce compte peut être mobilisé avec les différents dispositifs de congés pour bilan de compétences, pour validation des acquis de l'expérience ou pour préparation aux concours et examens. Un [décret du 6 mai 2017](#) précise, dans le prolongement de l'[ordonnance du 19 janvier 2017](#) relative au compte personnel d'activité (CPA), les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité, du compte personnel de formation (CPF) et de la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que les modalités d'utilisation du compte.

Ces dispositions s'appliquent, depuis le 1er janvier 2017, aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

## La formation professionnelle tout au long de la vie

Selon l'article 1er de l'ordonnance du 19 janvier 2017 : « Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires. Il favorise leur développement professionnel et personnel, facilite leur parcours professionnel, leur mobilité et leur promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées. » Les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers. Il leur est également possible de bénéficier de périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance leur permettant soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois, soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. Tout fonctionnaire peut ainsi bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel et ainsi à identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en pratique, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Celui-ci est assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration ou du centre de gestion de la fonction publique dont elle dépend. Lorsqu'un agent souhaite rejoindre le secteur privé, il peut solliciter un organisme relevant du service public régional de l'orientation afin de bénéficier d'un appui adapté à son projet d'évolution professionnelle, conformément aux dispositions contenues à l'article L.611-6 du code du travail. Le compte personnel d'activité se compose de deux dispositifs : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC) (l'instauration d'un compte de prévention de la pénibilité a été renvoyé à plus tard). Son objet est de renforcer, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, la liberté d'action de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Il prévoit que le titulaire du compte peut consulter ses droits sur un service en ligne gratuit (article 2 de l'ordonnance du 19 janvier 2017).

## Le compte personnel de formation

Le CPF s'est substitué depuis le 1er janvier 2017 au droit individuel à la formation (DIF). Son dispositif bénéficie à l'ensemble des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels de droit public à durée déterminée ou indéterminée, quelle que soit la durée de leur contrat, sans que soit exigée une durée minimale d'exercice des fonctions et sans condition d'ancienneté. Les agents recrutés sur des contrats de droit privé, notamment les apprentis et les bénéficiaires de contrats aidés, relèvent des dispositions du code du travail. Les droits attachés au CPF leur sont applicables depuis le 1er janvier 2015. Il appartient à l'employeur public, lorsqu'il est saisi d'une demande en ce sens et qu'il ne cotise pas auprès d'un organisme paritaire collecteur agréé, de prendre en charge cette demande, y compris sur le plan financier. Ces droits sont attachés à la personne, si bien qu'ils sont conservés lorsque l'agent change d'employeur. Ainsi, tout fonctionnaire peut faire valoir auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie les droits qu'il a précédemment acquis, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande. Les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte. Depuis le 1er janvier 2017, chaque actif peut créer son compte sur internet ou grâce à une application mobile, par l'intermédiaire du portail destiné au CPA. Chaque titulaire d'un CPA doit, en effet, pouvoir consulter les droits inscrits sur celui-ci en accédant au service en ligne gratuit mentionné à l'article L.5151-6 du code du travail. Il s'agit en fait d'un crédit d'heures de formation qui est donné à l'agent pris en charge par l'employeur afin de faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle de l'agent. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé. Lorsque l'agent est en position de détachement, l'alimentation, l'instruction et le financement des droits liés au CPF relèvent de l'organisme de détachement, selon les règles qui lui sont applicables (décret du 6 mai 2017, article 7). Sauf disposition contraire prévue par la convention de mise à disposition ou, le cas échéant, de gestion, lorsque l'agent est mis à disposition ou affecté auprès d'une autre administration ou d'un autre établissement que le sien, l'alimentation, l'instruction et le financement de ces droits incombent à l'administration d'origine.

Dossier complet du compte personnel d'activité sur notre site : [www.safpt.org](http://www.safpt.org)

( Les formations ouvertes , Alimentation et mobilisation des droits, Articulation avec les autres dispositifs de formation, Le cas des agents involontairement privés d'emploi et employeurs en auto-assurance, La portabilité des droits en cas de perte de la qualité d'agent public, Le compte d'engagement citoyen )