



LA FORMATION DES AGENTS TERRITORIAUX

➤ **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale**

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 23 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale ;
- Loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- Loi 2016-1088 du 08 août 2016, loi dite « du travail » relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 2008-830 du 22 août 2008 relatif au livret individuel de formation ;
- Décret 2015-1385 du 29/10/15 relatif à la durée de la formation d'intégration dans certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;
- Décret 2017-928 du 06/05/17 relatif à la mise en œuvre du CPA dans la fonction publique et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décret n°2017-1135 du 4 juillet 2017 relatif à la mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

I. Principes généraux et typologie des formations

Les fonctionnaires ont **droit à la formation professionnelle tout au long de leur vie.**

Il existe plusieurs outils afférents à la formation des agents, notamment le livret individuel de formation, qui retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie, et le plan de formation, qui permet d'anticiper et de planifier les formations de l'agent.

L'article 1^{er} de la loi n°84-594, tel que modifié par la loi du 19 février 2007, distingue désormais 5 types de formation professionnelle tout au long de la vie pour les agents territoriaux.

1) Les **formations d'intégration et de professionnalisation**, définies par les statuts particuliers, qui comprennent :

- Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;
- Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité (soit les emplois fonctionnels, cft art. 53 de la loi 84-53 du 26/01/84, les emplois comportant des fonctions de direction, d'encadrement assortis de responsabilités particulières, éligibles au bénéfice d'une NBI, cft décret n°2006-779 du 03/07/06, annexe, point I, les autres postes définis comme tels par l'autorité territoriale après avis du CTP).

Ces formations sont des **formations statutaires obligatoires** (décret n°2008-512 du 29 mai 2008), pour les trois catégories de fonctionnaires, inscrites au plan de formation de la collectivité, non comptabilisées dans le Droit Individuel à la Formation (DIF).

2) La **formation de perfectionnement** est dispensée au cours de la carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent. Elle est inscrite au plan de formation de la collectivité. Elle peut faire partie du Compte Personnel de Formation.

3) La **formation de préparation aux concours et examens professionnels** de la fonction publique territoriale est inscrite au plan de formation de la collectivité. Elle peut faire partie du Compte Personnel de Formation.

4) La **formation personnelle** suivie à l'initiative de l'agent.

5) Les **actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française**. Ces formations peuvent faire partie du Compte Personnel de Formation et ne peuvent faire l'objet d'un refus.

6) La **formation diplômante ou qualifiante**. A la demande de l'employeur ou de l'agent. Elle est inscrite au plan de formation de la collectivité. Elle peut faire partie du Compte Personnel de Formation.

7) La **formation syndicale**. Ce congé n'est pas obligatoire, même pour les agents faisant partie d'une organisation syndicale.

Ces types de formations font partie de la **formation non statutaire**, accordée sous réserve des nécessités du service, dont les modalités de mise en œuvre sont définies par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.

II. Les formations obligatoires : les formations d'intégration et de professionnalisation

FORMATION OBLIGATOIRE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Le suivi de ces formations est une condition nécessaire pour accéder par promotion interne à un cadre d'emplois

FORMATION D'INTEGRATION (lors de la nomination dans le cadre d'emplois)

Agents dispensés : ceux recrutés par promotion interne. Dispense totale ou partielle, en concertation avec l'agent, compte tenu des formations professionnelles et des bilans de compétences. L'autorité territoriale présente un dossier de demande de dispense au CNFPT. Dispense totale ou partielle à la demande de l'agent qui justifie d'une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat (en adéquation avec ses responsabilités) ou d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Agents exclus : les agents A+ et ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques.

conditionne
la titularisation

10 j pour les A et B
5 j pour la catégorie C

pendant la 1ère année
suivant la nomination

FORMATION DE PROFESSIONNALISATION (adaptation au premier emploi)

Agents exclus : ceux recrutés dans les cadres d'emplois des médecins territoriaux, des sapeurs-pompiers professionnels et de police municipale.

- **3 mois** : administrateurs, conservateur du patrimoine et conservateurs de bibliothèques recrutés par promotion interne.

- **entre 5 jours et 10 jours**
(durée plancher et durée plafond)
Catégories A et B

- **entre 3 jours et 10 jours**
(durée plancher et durée plafond)
Catégories C

dans les **2 années** suivant
la nomination dans le
cadre d'emplois.

FORMATION DE PROFESSIONNALISATION tout au long de la carrière

Agents exclus : ceux appartenant aux cadres d'emplois des médecins territoriaux, des sapeurs-pompiers professionnels et de police municipale.

entre 2 jours et 10 jours
(durée plancher et durée plafond)
par période de 5 ans
Catégories A, B et C

après la période de formation de professionnalisation au 1er emploi

FORMATION DE PROFESSIONNALISATION à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité

Agents exclus : ceux appartenant aux cadres d'emplois des sapeurs pompiers professionnels et de police municipale.

entre 3 jours et 10 jours
(durée plancher et durée plafond)
par période de 5 ans
Catégories A, B et C

dans les **6 mois** suivant
la nomination dans un
poste à responsabilité

III. Les formations professionnelles facultatives tout au long de la vie du fonctionnaire

Les **formations professionnelles facultatives** peuvent avoir lieu tout au long de la vie. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service.

On distingue : la formation de perfectionnement, la formation de préparation aux concours et examens professionnels (qui doivent tous deux être inscrits dans le plan de formation de la collectivité) qui toutes deux peuvent faire partie du Compte Personnel de Formation, et la formation personnelle à l'initiative de l'agent.

FORMATION PROFESSIONNELLE FACULTATIVE TOUT AU LONG DE LA VIE DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL			
	Formation de perfectionnement	Formation de préparation aux concours et examens professionnels	Formation personnelle
Finalité	<p>Développer les compétences des fonctionnaires ou leur permettre d'en acquérir de nouvelles.</p> <p>L'agent et l'employeur peuvent être à l'initiative de ces formations.</p>	<p>Se préparer à un avancement de grade ou à un changement de grade par la voie des examens professionnels ou concours réservés aux fonctionnaires.</p>	<p>Réalisation de projets professionnels ou personnels.</p> <p>Repose sur 4 types de congés :</p> <p>La disponibilité, pour effectuer des études ou des recherches.</p> <p>Le congé de formation professionnelle, dont la durée ne peut excéder 3 ans pour l'ensemble d'une carrière, les 12 premiers mois faisant l'objet du versement d'une indemnité mensuelle forfaitaire, il ne peut être obtenu qu'après 3 ans de services effectifs.</p> <p>Le bilan de compétences, dont la durée ne peut excéder 24 h du temps du service, peut être fractionné.</p> <p>Le congé pour VAE, ne peut excéder 24 h du temps de service, éventuellement fractionnables.</p>
Mise en œuvre	<p>La formation peut être organisée pendant le temps de service</p>	<p>L'agent peut disposer d'une décharge partielle de service</p>	
Qui en décide ?	<p>L'employeur, à la demande du fonctionnaire. L'employeur pourra en imposer le suivi au fonctionnaire dans l'intérêt du service. L'autorité territoriale doit avoir l'avis de la CAP pour opposer un second refus pour une même action de formation à un fonctionnaire.</p>	<p>L'employeur à la demande de l'agent. Si l'agent n'a pas d'accord de son employeur 2 années de suite, il peut s'adresser au CNFPT auprès duquel il bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formations équivalentes.</p>	<p>L'employeur, à la demande du fonctionnaire :</p> <p>La disponibilité pour effectuer des études ou des recherches (décret n°86-68 du 13 janvier 1986, article 21).</p> <p>Le congé de formation professionnelle : le fonctionnaire doit avoir accompli au moins 3 années de service public effectif.</p> <p>Le congé pour bilan de compétences : Tous les agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) peuvent bénéficier, à leur demande, d'un congé pour bilan de compétences pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle ou avant de solliciter un congé de formation professionnelle. L'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins 5 ans après le précédent. Le congé pour VAE, l'employeur doit répondre dans les 30 jours suivant la demande.</p>

	Formation de perfectionnement	Formation de préparation aux concours et examens professionnels	Formation personnelle
Délais de la demande			<p>Le congé de formation doit être demandé 90 jours avant le début du congé.</p> <p>Le bilan de compétences doit être demandé 60 jours avant son début.</p> <p>Le congé pour VAE doit être demandé 60 jours avant son début</p>
Durée de La formation			<p>Le congé de formation : d'un maximum de 3 ans sur la totalité de la carrière, il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur la carrière en périodes d'une durée minimale équivalente à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnées en semaine, journées ou demi-journées.</p> <p>Le bilan de compétences : il ne peut excéder 24 h du temps de service, éventuellement fractionnables.</p> <p>Le congé pour VAE : il ne peut excéder 24 h du temps de service, éventuellement fractionnables.</p>
Rémunération	Maintenue	Maintenue	<p>Le congé de formation : 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence pendant les 12 premiers mois à la charge de la collectivité dont dépend l'agent (obligation du fonctionnaire d'ensuite rester au service du public pendant 3 fois la durée de sa formation). Les collectivités de moins de 50 agents peuvent être remboursées par le Centre de Gestion, de tout ou partie du montant des indemnités (art.17 D 2007-1845 du 26 décembre 2007).</p> <p>Le bilan de compétences : le fonctionnaire conserve sa rémunération.</p> <p>Le congé pour VAE : le fonctionnaire conserve sa rémunération.</p>
Prise en charge financière par la collectivité			<p>Le bilan de compétence : oui, après conclusion d'une convention tripartite.</p> <p>Le congé pour VAE : oui, après conclusion d'une convention tripartite.</p>
Cumul des formations	Le fonctionnaire qui a déjà bénéficié de l'une ou l'autre de ces actions pendant les heures de service ne peut pas prétendre bénéficier d'une action ayant le même objet pendant les 12 mois suivant la fin de la session considérée, sauf si sa durée effective a été inférieure à 8 jours ouvrés, fractionnés ou non. Dans ce cas, le délai entre 2 actions de formation est ramené à 6 mois. Les 2 délais ne peuvent être opposés au fonctionnaire si les nécessités du service ont interrompu la formation		<p>Le fonctionnaire qui a bénéficié d'un congé de formation de préparation aux concours et examens professionnels ou d'un congé de formation ne peut obtenir un même congé de formation dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action de formation déjà autorisée.</p> <p>Le bilan de compétences : le fonctionnaire en ayant effectué un doit attendre 5 ans avant de pouvoir en demander un nouveau.</p> <p>Les formations de préparation aux concours et examens professionnels et les congés de formation peuvent être, à la demande du fonctionnaire, précédés d'un bilan de compétences.</p> <p>Le fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé pour validation des acquis de l'expérience ne peut pas en demander un nouveau avant un délai d'un an.</p>
CPA	Les demandes qui émanent de l'agent, avec l'accord de l'employeur, peuvent relever du CPA.		Le CPA se compose du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC). Le CPA doit permettre au fonctionnaire d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (ordonnance du 19 janvier 2017).

- **LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

Et

- **LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN**

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte Personnel de Formation se substitue au DIF abrogé. Il est mis en place depuis le 1^{er} janvier 2017. Tous les agents de la fonction publique sont bénéficiaires du CPF (Fonctionnaires titulaires ou stagiaires, agents contractuels, apprentis et contrats aidés). Lorsque l'agent est en position de détachement, ses droits CPF incombent à la collectivité d'accueil. Lorsque l'agent est mis à disposition, ses droits incombent à la collectivité d'origine, sauf disposition contraire prévue au sein de la convention de mise à disposition.

Le CPF ouvre un droit de 24 h maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition de 120 h, puis de 12 h maximum par année de travail dans la limite de 30 h et dans la limite d'un plafond total de 150 h. Le CPF est calculé au prorata du temps travaillé. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Pour calculer le CPF, sont prises en compte les périodes d'activité, y compris les congés qui en relèvent (article 57 de la loi du 26 janvier 1984), les périodes de mise à disposition, de détachement, ainsi que les périodes de congé parental.

Pour faciliter l'accès à la formation des agents les moins diplômés et celui des agents présentant un risque d'inaptitude, un crédit supplémentaire est mis en place : 48 h par an avec un plafond relevé à 400 h pour les agents les moins diplômés. Pour prévenir l'inaptitude le plafond est relevé à 300 h. Pour prévenir l'inaptitude d'un agent de catégorie C ayant un niveau inférieur au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, le plafond est relevé à 550 h (un avis médical est obligatoire).

Ce temps est mobilisable à la demande de l'agent avec l'accord de son employeur, et a pour finalité de permettre à l'agent d'accéder à une qualification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) ou de développer des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel. Certaines actions de formation sont prioritaires :

- les actions de formation, accompagnement ou bilan de compétences permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions
- les actions de formation ou accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.
- les actions de formation de préparation aux concours et examens.

Les formations obligatoires, les formations de perfectionnement et de professionnalisation sont exclues du CPF. Il s'utilise dans le cadre d'un projet professionnel, pour préparer une mobilité, une promotion ou une reconversion.

Une consommation anticipée des heures CPF est possible, le maximum des droits pouvant être utilisés par anticipation correspond à l'utilisation des droits pouvant être acquis au cours des deux années civiles suivant la demande, soit 48 h pour un agent à temps plein ou à temps partiel.

Le CPF peut se cumuler avec les congés de formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétence et avec les heures de formation acquises au titre du Compte d'Engagement Citoyen.

Portabilité : Les droits du CPF sont portables, ils sont attachés à la personne et non à son employeur.

Deux compteurs :

- Un compteur des droits CPF acquis depuis le 1^{er} janvier 2015 sont conservés par l'agent.
- Un compteur concernant les droits DIF acquis au 31/12/2014. Les droits DIF seront perdus à la date du 01/01/2021 s'ils ne sont pas préalablement utilisés. De plus, le DIF n'étant pas portable entre le secteur privé et le secteur public, les droits DIF acquis au 31 décembre 2014 par une personne en tant que salarié ne peuvent être invoqués auprès d'un employeur public lorsque la personne acquiert la qualité d'agent public.

Procédure de demande :

- Avant le dépôt de sa demande, l'agent a droit à un accompagnement personnalisé pour élaborer son projet professionnel et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre. Cet accompagnement peut être effectué par :
 - o un conseiller au sein de la propre administration de l'agent
 - o le Centre de Gestion
 - o le service public régional de l'orientation
- Aucune ancienneté de service n'est requise.
- La demande de formation est à l'initiative de l'agent et doit préciser le projet d'évolution professionnelle relatif à la demande.
- Un accord écrit de l'employeur est nécessaire sur la nature et le calendrier. L'absence de réponse dans un délai de deux mois vaut rejet implicite. Le refus de l'employeur doit être motivé. Il peut être contesté devant l'instance paritaire compétente. Après deux refus consécutifs, le 3^{ème} rejet d'une demande de formation de même nature ne pourra être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente. L'employeur ne peut pas refuser les formations relevant du socle de connaissances et de compétences fondamentales. Seul un report pour nécessité de service est possible.
- Financement : l'employeur prend en charge les frais pédagogiques et peut prendre en charge les frais occasionnés par les déplacements, mais une délibération de l'organe délibérant peut plafonner la prise en charge de ces frais. En cas d'absence de suivi de la formation par l'agent sans motif valable, il doit rembourser son employeur des frais engagés. Concernant les agents involontairement privés d'emploi, l'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance chômage prend en charge les frais de formation à condition que la demande d'utilisation du CPF soit présentée pendant la période d'indemnisation et que l'agent soit sans emploi au moment de la demande.

LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

Le compte d'engagement citoyen est une composante du CPA, au même titre que le CPF.

Il est destiné à valoriser des activités citoyennes, bénévoles ou de volontariat de l'agent par l'obtention de droits à la formation supplémentaires à ceux acquis au titre du Compte Personnel de Formation.

Tous les agents de la fonction publique en sont bénéficiaires (titulaires, stagiaires, contractuels, apprentis et contrats aidés). Les heures acquises au titre du CEC sont mobilisées après l'utilisation des heures disponibles sur le CPF.

Le compte d'engagement citoyen est ouvert tout au long de la vie de son titulaire. C'est l'agent titulaire du compte qui décide des activités qu'il souhaite recenser sur ce compte. Les heures acquises au titre du CEC peuvent être utilisées pour suivre une formation relative à l'engagement citoyen ou une formation nécessaire à la mise en œuvre du projet professionnel de l'agent, en complément du CPF. Le recensement s'effectue dans le cadre du traitement automatisé de données à caractère personnel ayant pour nom « système d'information du compte personnel de formation ».

L'agent cumule au maximum 20 h par an dans la limite d'un plafond fixé à 60 h. Ces 60 h s'ajoutent au compte CPF et sont donc mobilisables en complément.

Comme pour le CPF, les droits sont attachés à la personne et non à son employeur.

Les activités prises en compte sont :

- Le service civique pour une durée minimale de 6 mois continus sur une ou deux années civiles
- La réserve militaire
- La réserve civile de la police nationale (durée continue de 3 ans d'engagement avec 75 vacations par an)
- La réserve sanitaire relative à durée d'emploi de 30 jours
- L'activité de maître d'apprentissage (6 mois continus sur une ou deux années civiles)
- Les activités de bénévolat associatif (l'association doit être régie par la loi 1901, être déclarée depuis plus de 3 ans et avoir l'ensemble de ses activités mentionnées au b du I de l'article 200 du code général des impôts).
- Le volontariat dans le corps de sapeurs-pompiers (signature d'un engagement d'une durée de 5 ans)
- La réserve civique et ses thématiques
 - o Réserve civique (au moins 80 h/an)
 - o Réserve citoyenne de défense et de sécurité (5 ans d'engagement continu)
 - o Réserve communale de la sécurité civile (5 ans d'engagement)
 - o Réserve citoyenne de la police nationale (3 ans d'engagement et 350 h par an)
 - o Réserve citoyenne de l'éducation nationale (durée d'engagement continue d'un an avec 25 interventions minimum)
 - o Experts nationaux de la sécurité civile

Les activités sont déclarées par l'organisme compétent auprès de la caisse des dépôts et consignations au début de l'année suivant l'année ou la personne a exercé l'activité, sauf pour le bénévolat associatif.

Pour le bénévolat associatif, l'agent devra tout d'abord se déclarer sur le portail du Compte Personnel d'Activité entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année suivant l'année où il a exercé ses activités.

Le financement de la formation et de des frais des heures cumulées sur le compte CEC est assuré par :

- l'Etat pour le service civique, la réserve militaire opérationnelle, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif, le volontariat dans les armées.
- la commune pour la réserve communale de sécurité civile.
- l'établissement chargé de la gestion de la réserve sanitaire pour la réserve sanitaire.
- l'autorisation de gestion du sapeur-pompier volontaire, soit l'Etat, le SDIS, la commune ou l'EPCI pour le volontariat dans le corps de sapeurs-pompiers.

Le financement est prévu dans les délais et limites d'un plafond arrêté par les ministres chargés de la formation professionnelle, de la vie associative, des collectivités territoriales, de la santé, de la sécurité civile, de la défense et du budget. La Caisse des dépôts et consignations doit fournir les informations nécessaires aux entités qui financent la formation (article D.5151-13 du code du travail).

IV. La formation des agents non titulaires

La formation des agents non titulaires repose sur un dispositif proche de celui des titulaires.

A. La formation professionnelle tout au long de la vie des non-titulaires

Tout au long de leur vie, les non titulaires peuvent bénéficier d'actions de formation, de perfectionnement, de formation de préparation aux concours et examens professionnels, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les fonctionnaires territoriaux.
(cf. : tableau pages 3 et 4).

Les agents non titulaires occupant un emploi permanent dans les collectivités mentionnées à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui désirent parfaire leur formation en vue de satisfaire des projets professionnels et personnels ont la possibilité de bénéficier :

- d'un **congé de formation** dont la durée totale ne peut excéder 3 années (les assistantes maternelles et familiales bénéficient également de ce congé). Il est accordé aux non titulaires qui justifient de 36 mois de service (consécutifs ou non).

Il est prévu que les autres dispositions relatives au congé de formation applicables aux fonctionnaires s'appliqueront aussi aux non-titulaires. L'indemnité versée à l'agent reste à la charge de la collectivité dont il relève (cf. : tableau pages 4 et 5).

- d'un **congé pour bilan de compétences** et d'un **congé pour Validation des Acquis de l'Expérience** :

Les agents non titulaires peuvent bénéficier d'un bilan de compétences et d'un congé pour bilan de compétences et d'actions de validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires (cf. : tableau pages 3 et 4).

B. Le CPA pour les non-titulaires

Le CPA pour les non titulaires s'exerce dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux.

Les agents en CDD ne peuvent utiliser plus de droits que ceux qu'ils peuvent acquérir jusqu'au terme de leur contrat.

V. Les élèves du CNFPT

Les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent prévoir que les lauréats des concours seront nommés élèves du CNFPT pour accomplir leur formation initiale d'application préalablement à leur inscription sur liste d'aptitude et à leur recrutement en qualité de stagiaire (article 45 de la loi du 26 janvier 1984).

Sont concernés 4 cadres d'emplois :

- administrateurs,
- conservateurs de bibliothèque
- conservateurs du patrimoine
- majors et lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels pour le grade de lieutenant.

Les candidats inscrits sur la liste d'admission établie à l'issue du concours d'accès aux cadres d'emplois précités sont nommés élèves par arrêté du Président du CNFPT pour la période de formation initiale d'application, soit 18 mois (article 1 du décret n°96-270 du 29 mars 1996). Ceux qui ont déjà la qualité du fonctionnaire sont nommés par détachement.