

🔪 Guide pratique : Les fonctionnaires stagiaires



Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires ;
- Décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions de recrutement des agents de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C ;
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois à temps non complet ;
- **Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;**
- Décret n° 2001-640 du 18 juillet 2001 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2002-870 du 3 mai 2002 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié relatif à la mise en place du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2006-1695 du 22 décembre 2006 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie A de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;
- **Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;**
- Circulaire ministérielle NOR/INT/B/92/314/C du 2 décembre 1992 relatives aux dispositions communes applicables aux stagiaires de la fonction publique territoriale.

- INTRODUCTION -	5
• I - RECRUTEMENT	5
A – Les conditions préalables au recrutement	5
B - Le concours	9
C – La nomination	11
• II – REGLES DE CLASSEMENT	12
A – Les agents de catégorie A	12
B – Les agents de catégorie B	14
C – Les agents de catégorie C	16
• III – DUREE DU STAGE	18
A – La durée normale	18
B – Les durées particulières	19
C – Les cas de prolongation de stage.....	20
D – La prorogation de stage pour insuffisance professionnelle	22
E – La dispense de stage.....	23
• IV – MOBILITE POUR EFFECTUER LE STAGE.....	24
A – Le détachement.....	24
B – Le changement d'employeur	24
C – La mise à disposition	25
• V – SITUATION DU STAGIAIRE.....	25
A – La formation d'intégration	25
B – La rémunération	26
C – L'avancement d'échelon	27
D – Les congés rémunérés.....	27
E – Les congés sans traitement.....	28
F – Les congés et positions incompatibles avec la qualité de stagiaire	29
G – Les incidences des congés sur l'avancement d'échelon et la retraite	29
H – Le régime disciplinaire	29
I – La protection sociale.....	30
• VI – EVALUATION DU STAGIAIRE.....	30
A – La définition.....	30
B – L'objet de l'évaluation	31
C – La forme de l'évaluation	32
• VII – FIN DU STAGE.....	33
A – La titularisation	33
B – Le refus de titularisation – Licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage.....	34



Morbihan

C – Le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage	37
D – La démission	39
E – L'inaptitude physique du stagiaire	40
G – Le décès du stagiaire	41
• VIII - ANNEXES.....	43

- INTRODUCTION -

Le fonctionnaire territorial stagiaire est nommé dans un **emploi permanent**, accomplit les fonctions afférentes à l'emploi occupé et a vocation à être titularisé dans le grade correspondant à cet emploi.

Le stage est une **période probatoire** durant laquelle l'agent doit apporter la preuve de son aptitude professionnelle.

L'autorité territoriale doit **évaluer** le stagiaire avant de prendre la décision de le titulariser ou non.

Le stagiaire, détenant la qualité de fonctionnaire, est soumis aux droits et obligations des fonctionnaires et régi par les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Tout le statut s'applique aux fonctionnaires stagiaires sauf dispositions contraires prévues expressément par un texte.

🔪 I - Recrutement

A – Les conditions préalables au recrutement

1°) *Les conditions générales de nomination*

Le stagiaire doit remplir les conditions générales de nomination dans la fonction publique :

- pour un **recrutement par concours** → à la date du concours ou au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle il est organisé ;
- pour **l'accès par la promotion interne** → au 1^{er} janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude.

Il appartient à la collectivité de vérifier que ces conditions sont remplies préalablement à la nomination stagiaire.

> *Art. 5 à 5 quarter de la loi n° 83-634*

a) **Possession de la nationalité française**

Le stagiaire doit posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un des États membres de l'Union Européenne ou de l'Espace économique européen (qui comprend, outre les États membres de l'Union Européenne, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège).

D'autres États bénéficient de l'ouverture de la fonction publique française :

- la Confédération suisse ;
- Monaco.

b) Jouissance des droits civiques

Une personne qui ne jouit pas de ses droits civiques ne peut être nommée stagiaire.

La notion de droits civiques recouvre entre autres le droit de vote, d'élection, d'éligibilité, le droit d'exercer une fonction juridictionnelle, le droit de représenter ou d'assister une personne en justice, le droit de témoigner en justice, le droit d'être tuteur ou curateur.

- > Art. 131-10 et 131-26 du code pénal
- > Art. 5 2° de la loi n° 83-634

La **déchéance de ces droits** est une peine pénale complémentaire qui peut s'ajouter à la peine principale (condamnation pour crime ou délit). Elle est mentionnée au bulletin numéro 2 du casier judiciaire.

La déchéance des droits civiques **doit être totale** pour empêcher d'être nommé stagiaire.

Cas de la tutelle et de la curatelle :

- la curatelle entraîne une incapacité partielle. L'agent perd sa capacité à être juré d'assises et élu, mais il conserve sa qualité d'électeur. Il incombe alors à la collectivité d'apprécier si la mise en curatelle emporte l'impossibilité d'être nommé stagiaire ou bien si l'agent reste en mesure d'exercer normalement ses fonctions.
- la mise sous tutelle d'un majeur a pour effet de l'exclure des listes électorales et de le priver de la capacité d'être juré. Le placement sous tutelle doit être considéré au regard des conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions.

- > Conseil d'Etat n° 219259 du 22 février 2002

c) Casier judiciaire

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.

- > Art. 5, 3° de la loi n° 83-634

L'autorité administrative investie du pouvoir de nomination **contrôle la compatibilité** des mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire avec l'exercice des fonctions correspondant à l'emploi à pourvoir. L'administration peut faire application de cette disposition pour refuser de nommer un agent stagiaire.

Très signalé !

L'appréciation s'effectue au cas par cas. Seule l'autorité ayant pouvoir de nomination est compétente pour apprécier si les mentions portées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire sont compatibles avec les fonctions correspondant à l'emploi à pourvoir.

d) Position régulière au regard du service national

La position vis-à-vis du service national doit être conforme aux dispositions prévues au Code du service national lors de la nomination stagiaire. A défaut, la collectivité ne peut recruter l'agent.

L'appel sous les drapeaux est suspendu pour tous les français nés après le 31 décembre 1978.

Désormais, le recensement et la participation à la journée d'appel à la défense se substituent au service national actif pour les hommes nés après le 31 décembre 1978 et pour les femmes nées après le 31 décembre 1982.

> *Loi n° 97-1019*

> *Art. L. 112-2 du code du service national*

La position régulière est justifiée par une attestation de recensement et une attestation de participation à la journée d'appel.

e) Aptitude physique

L'aptitude physique à l'exercice des fonctions doit être constatée par un **médecin généraliste agréé** et non par le médecin traitant du stagiaire.

A la suite de cet examen, différents cas de figure peuvent se présenter :

- le médecin agréé conclut à l'opportunité d'un examen complémentaire par un médecin spécialiste agréé, l'agent devant s'y soumettre ;
- la collectivité conteste l'avis du médecin agréé et fait procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'agent est bien compatible avec l'exercice des fonctions auxquelles il postule ;
- le candidat peut également saisir le comité médical départemental.

> *Art. 10 et 11 du décret n° 87-602*

Le candidat et la collectivité peuvent faire appel de l'avis rendu par le comité médical départemental devant le comité médical supérieur.

A cette visite s'ajoute la visite médicale d'embauche par un **médecin de la médecine professionnelle et préventive**.

> *Art. 108-3 de la loi n° 84-53*

Les honoraires et autres frais médicaux résultant des examens et éventuellement les frais de transport sont à la charge de la collectivité.

> *Art. 41 du décret n° 87-602*

Seule l'incompatibilité de la maladie ou de l'infirmité avec les fonctions peut fonder le rejet de candidature.

2°) Les conditions particulières

En dehors des conditions générales liées à la qualité de fonctionnaire, certaines conditions particulières sont exigées pour le recrutement dans **certains cadres d'emplois**.

Les conditions particulières sont énoncées dans le **statut particulier** du cadre d'emplois considéré.

Il peut s'agir de conditions tenant à l'âge, à l'obtention de diplômes spécifiques ou encore à l'aptitude physique.

a) Condition d'âge

- ▶ L'âge minimum pour le recrutement est fixé à 16 ans.

> *Art. 1^{er} du décret n° 85-1229*

Toutefois, il existe des exceptions notamment en ce qui concerne les cadres d'emplois des agents de **police municipale** pour lesquels l'âge minimum est de **18 ans**.

- ▶ L'âge limite d'emploi est fixé 67 ans depuis le 1er juillet 2011 pour les agents nés après le 31 décembre 1954.

> *Loi n° 2011-1906*

Pour les agents nés avant le 31 décembre 1954, l'âge limite de maintien en activité des agents de la fonction publique territoriale augmente de 65 à 67 ans dans les conditions suivantes :

Année de naissance	Limite d'âge
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	65 ans
Du 1 ^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
1952	65 ans et 9 mois
1953	66 ans et 2 mois
1954	66 ans et 7 mois
A compter de 1955	67 ans

> *Décret n° 2011-754*

- ▶ S'agissant du recrutement par la voie de la promotion interne, la condition tenant à la limite d'âge est également prévue par le statut particulier du cadre d'emplois considéré.

b) Conditions de diplômes

Certains statuts particuliers précisent **les diplômes requis** préalablement à la présentation à un concours en vue d'un recrutement :

- il peut s'agir de diplômes particuliers concernant notamment les professions réglementées ;

Exemple : Un médecin territorial, infirmier territorial et puéricultrice cadre de santé notamment.

- il peut s'agir également de la détention d'un diplôme requis.

Exemple : Le concours externe d'accès au grade de rédacteur nécessite l'obtention d'un baccalauréat ou diplôme homologué de niveau IV.

c) Condition d'agrément ou d'assermentation

La nomination à certains emplois est soumise à des avis, agrément et/ou d'assermentations préalables.

Exemple : Les agents de police municipale sont soumis à une procédure préalable d'agrément auprès du procureur de la République et le préfet de département puis à une procédure d'assermentation.

> Art. 5 du décret n° 2006-1391

L'agrément et l'assermentation sont une condition supplémentaire pour la nomination stagiaire, laquelle n'est parfaite qu'après que l'intéressé les ait obtenus.

> Conseil d'Etat n° 27865 du 24 novembre 1982

Le refus ou le retrait d'agrément en cours de stage entraîne le licenciement du stagiaire, sauf s'il était détaché pour l'accomplissement de son stage, auquel cas, il est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine.

B - Le concours

1°) Le principe du recrutement par concours

Les fonctionnaires sont en principe recrutés par concours (externe, interne, troisième concours).

Les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois déterminent les conditions des concours d'accès aux grades de la fonction publique territoriale.

> Art. 5 du décret n° 2006-1391

Le concours donne lieu à **l'établissement d'une liste d'aptitude** à l'emploi sur laquelle sont inscrits par ordre alphabétique, les lauréats déclarés aptes par le jury de concours et qui remplissent toutes les conditions pour avoir la qualité de fonctionnaire.

L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

> *Art. 44 de la loi n° 84-53*

> *Conseil d'Etat n° 134795 du 8 novembre 1995*

Elle permet à tout lauréat de présenter une candidature auprès des collectivités et établissements publics territoriaux disposant d'emplois vacants.

La durée de validité de la liste d'aptitude est d'une année, renouvelable à la demande de l'agent, dans la limite maximale de trois ans.

Ainsi, les lauréats des concours précédents, qui n'ont pas été nommés stagiaires et qui remplissent encore les conditions d'inscription, peuvent demander à être maintenus sur la liste d'aptitude au terme de l'année d'inscription initiale et de la deuxième année.

L'agent reste valablement inscrit sur la liste tant qu'il n'est pas titularisé, dans la limite du concours suivant.

La nomination stagiaire n'entraîne pas la radiation de la liste d'aptitude. Un agent nouvellement recruté peut ainsi, de droit, demander à l'administration organisatrice du concours, sa réinscription sur la liste d'aptitude lorsqu'il est mis fin à son stage en raison de :

- la suppression de son emploi ;
- ou pour toute autre raison ne tenant pas compte de la manière de servir.

Par conséquent, l'agent est réinscrit pour la durée de validité de la liste restant à courir.

> *Question écrite Assemblée Nationale n° 1157 du 2 janvier 2003*

2°) Les dérogations au principe du recrutement par concours

a) Dérogations statutaires

Certains grades sont accessibles directement **sans concours**. Les agents **sont alors nommés directement stagiaires**.

Les grades concernés sont :

- les adjoints administratifs de 2^{ème} classe ;
- les adjoints techniques de 2^{ème} classe ;
- les adjoints techniques des établissements d'enseignement de 2^{ème} classe ;
- les agents sociaux de 2^{ème} classe ;
- les adjoints du patrimoine de 2^{ème} classe ;
- les adjoints d'animation de 2^{ème} classe.

b) Dérogations légales

Les dérogations au recrutement par la voie du concours pour l'accès aux cadres d'emplois sont expressément prévues par la loi.

Il s'agit :

- des emplois réservés ;
- de la constitution initiale d'un corps ou d'un cadre d'emplois ou de la création d'un emploi par transformation de corps, cadres d'emplois ou d'emplois existants ;
- des personnes concernées par l'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois, dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie ;
- de l'insertion des personnes reconnues travailleurs handicapés dans des cadres d'emplois de catégorie A, B, C après un contrat d'une année ;

> *Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996*

- de la promotion interne qui donne lieu à inscription sur la liste d'aptitude, soit après un examen professionnel, soit après avis de la commission administrative paritaire.

> *Art. 38, 38 bis et 39 de la loi n° 84-53*

C – La nomination

Lorsqu'il est recruté, l'agent est nécessairement nommé stagiaire de la fonction publique territoriale.

Très signalé ! **Aucun texte n'autorise le recrutement comme agent non titulaire d'une personne inscrite sur liste d'aptitude avant sa nomination stagiaire. Un lauréat sur liste d'aptitude est, de droit, recruté comme stagiaire.**

> *Cour administrative d'appel de Paris n° 01PA01373 du 24 janvier 2005*

La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale relève de la **compétence exclusive de l'autorité territoriale.**

> *Art. 40 de la loi n° 84-53*

Dans tous les cas, la nomination dans un grade ne peut se faire sans l'accord de l'agent concerné.

> *Conseil d'Etat n° 119075 et n° 119078 du 12 décembre 1997*

La nomination résulte **d'un arrêté visant**, le cas échéant :

- la délibération créant un emploi ou modifiant le tableau des effectifs budgétaires ;
- la liste d'aptitude régulièrement publiée ;
- la déclaration de vacance d'emploi effectuée auprès du centre de gestion ;
- le constat que les conditions générales de recrutement ainsi que les conditions prévues par le statut particulier sont remplies ;
- le décret portant statut particulier du cadre d'emplois concerné ;

- le cas échéant, la décision de détachement pour stage comprenant notamment la situation statutaire de l'agent sur son grade de titulaire.

La nomination stagiaire est soumise au **contrôle de légalité**.

> Art. L. 2131-1 et suivants du CGCT

Très signalé ! **La loi rend obligatoire la nomination stagiaire, en cours ou au plus tard au terme du contrat de travail d'un agent non titulaire lauréat du concours et recruté sur un emploi permanent vacant, dont les missions correspondent à celles du cadre d'emplois de la liste d'aptitude.**

> Art. 3-4 I de la loi n° 84-53

> Voir Guide CDG Les agents non titulaires de droit public

Un agent, dont la nomination stagiaire a été illégalement refusée, en dépit de son inscription sur liste d'aptitude, suite à un recrutement sur titres, est en droit de réclamer auprès de son employeur une indemnité au titre de la perte d'une chance sérieuse d'être titularisé.

> Cour administrative d'appel de Bordeaux n° 09BX00719 du 2 novembre 2009

> Cour administrative d'appel de Marseille n° 09MA03051 du 29 novembre 2011

II – Règles de classement

A – Les agents de catégorie A

Dès sa nomination, le stagiaire fait l'objet d'un classement, selon les règles réglementaires.

Deux cas de figure sont possibles :

- les candidats recrutés sans aucune reprise de services antérieurs (et sans reprise du service national) sont classés au 1^{er} échelon du grade dans lequel ils sont nommés ;
- les candidats justifiant de la reprise de services antérieurs peuvent être classés à un échelon supérieur et la rémunération versée au stagiaire est déterminée par ce classement.

> Décret n° 2006-1695

Pour certains cadres d'emplois, ces règles sont appliquées sous réserve de dispositions spécifiques prévues par le statut particulier.

Exemple : Les cadres d'emplois de catégorie A suivants sont soumis aux règles spécifiques prévues par leur statut particulier :

- administrateurs territoriaux ;
- médecins ;
- sages-femmes ;

- *puéricultrices ;*
- *cadres territoriaux de santé ;*
- *biologistes ;*
- *vétérinaires ;*
- *pharmaciens.*

1°) La reprise des services publics

La reprise dépend de la catégorie dans laquelle les services ont été effectués :

- les services accomplis dans des fonctions du **niveau de la catégorie A** sont retenus à raison de **la moitié de leur durée** jusqu'à 12 ans et des $\frac{3}{4}$ au-delà de 12 ans ;
- les services accomplis dans des fonctions du **niveau de la catégorie B** ne sont pas retenus en ce qui concerne les 7 premières années. Ils sont pris en compte à raison des **6/16èmes pour la fraction comprise entre 7 et 16 ans** et à raison des 9/16èmes pour celle qui excède 16 ans ;
- les services accomplis dans des fonctions du **niveau de la catégorie C** sont retenus à raison des **6/16èmes de la durée excédant 10 ans** ;
- si les fonctions sont de différents niveaux, l'agent peut demander la reprise de la totalité de ses services qui seront pris en compte sur la base du niveau le moins élevé.

Le classement est opéré sur la base de la **durée maximale de chacun des échelons** du grade dans lequel il est nommé.

Très signalé !

Lorsque l'échelon de classement est doté d'un indice de traitement inférieur à celui dont bénéficiait l'intéressé dans son emploi précédent, il conserve à titre personnel le bénéfice de ce traitement, dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade de nomination, jusqu'au jour où il bénéficie d'un traitement au moins égal. L'indice de l'agent doit avoir été détenu pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant la nomination.

2°) La reprise des services privés

Les services pouvant être repris sont les activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, y compris ceux effectués en tant que non salarié, dans des fonctions et domaines d'activités susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du cadre d'emplois dans lequel ils sont nommés.

> Arrêté ministériel du 10 août 2007

Les services privés sont repris à raison de la **moitié de leur durée, dans la limite de sept ans**. Le classement est opéré sur la base de la durée maximale de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont nommés.

Très signalé !

Les lauréats du troisième concours, en l'absence de reprise des services antérieurs en tant qu'agent de droit privé, bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 2 ou 3 ans selon les cas.

Cette bonification est prise en compte dès la nomination stagiaire et le classement s'effectue sur la base de la durée maximale exigée pour chaque avancement d'échelon.

3°) Le classement de l'agent ayant précédemment la qualité de fonctionnaire

Pour le fonctionnaire de catégorie A, le classement s'effectue à **l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur** à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Ils conservent **l'ancienneté d'échelon acquise** dans le grade d'origine, dans la limite de l'ancienneté maximale fixée par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel ils sont nommés, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Pour le fonctionnaire de **catégorie B**, le classement s'effectue à l'échelon comportant **l'indice le plus proche de celui qui lui permet d'obtenir un gain de 60 points d'indice brut**.

B – Les agents de catégorie B

Dès sa nomination, le stagiaire fait l'objet d'un classement, selon les règles réglementaires.

Deux cas de figure sont possibles :

- les candidats recrutés sans aucune reprise de services antérieurs (et sans reprise du service national) sont classés au 1^{er} échelon du grade dans lequel ils sont nommés ;
- les candidats justifiant de la reprise de services antérieurs peuvent être classés à un échelon supérieur et la rémunération versée au stagiaire est déterminée par ce classement.

> Décret n° 2002-870

> Décret n° 2010-329

Des dispositions spécifiques sont prévues par les statuts particuliers de certains cadres d'emplois:

- éducateurs de jeunes enfants
- moniteurs-éducateurs
- assistants socio-éducatifs
- infirmiers de sapeurs-pompiers
- techniciens paramédicaux territoriaux

1°) La reprise des services publics

Les services publics sont repris en proportion différente selon la catégorie dans laquelle ils ont été effectués :

- à raison des **trois quarts de leur durée** pour les services publics accomplis dans un emploi de **niveau au moins équivalent** à celui de la catégorie B ;
- à raison de la **moitié de leur durée** pour les services publics accomplis dans un emploi de **niveau inférieur**.

Si l'agent a effectué des services dans chacune des catégories, les durées sont à additionner après réduction en fonction de la proportion.

Le classement est opéré sur la base de la durée maximale de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont nommés.

Très signalé !

Lorsque l'échelon de classement est doté d'un indice de traitement inférieur à celui dont bénéficiait l'intéressé dans son emploi précédent, il conserve à titre personnel le bénéfice de ce traitement, dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade de nomination, jusqu'au jour où il bénéficie d'un traitement au moins égal. L'indice de l'agent doit avoir été détenu pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant la nomination.

2°) La reprise des services privés

Les services effectués en qualité de salarié sous un régime juridique autre que celui des agents publics dans des **fonctions de niveau au moins équivalent** à celui de la catégorie B peuvent être repris à raison de la **moitié de leur durée**.

> Arrêté ministériel du 10 avril 2007

La reprise de ces services ne peut excéder 7 ans pour les cadres d'emplois de catégorie B non intégrés dans le nouvel espace statutaire (NES) et 8 ans pour les cadres d'emplois de catégorie B intégrés dans le nouvel espace statutaire (NES).

Le classement est opéré sur la base de la durée maximale de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont nommés.

Très signalé !

Les lauréats du troisième concours, en l'absence de reprise des services antérieurs en tant qu'agent de droit privé, bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 2 ou 3 ans selon les cas.

Cette bonification est prise en compte dès la nomination stagiaire et le classement s'effectue sur la base de la durée maximale exigée pour chaque avancement d'échelon.

3°) Le classement de l'agent ayant précédemment la qualité de fonctionnaire

a) La règle générale

La règle générale est le **classement au 1er échelon du grade de début** notamment dans les cas suivants:

- les fonctionnaires qui détiennent un grade doté de l'échelonnement indiciaire applicable aux chefs de police municipale, aux brigadiers chefs principaux de police municipale, aux adjudants de sapeurs-pompiers professionnels, aux sergents de sapeurs-pompiers professionnels ou aux agents de maîtrise principaux sont classés dans l'un des cadres d'emplois suivants : rédacteurs, techniciens, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, éducateurs des activités physiques et sportives, animateurs et chefs de service de police municipale ;
- les fonctionnaires de catégorie C qui détiennent un grade doté de l'échelle 6 sont classés dans le cadre d'emplois des assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- les fonctionnaires de catégorie C ou de même niveau qui détiennent un grade situé en échelle 6 ;
- Les fonctionnaires de catégorie C ou de même niveau situés sur une des échelles 3, 4 ou 5 de rémunération sont classés en prenant en compte leur ancienneté dans leur grade d'origine à raison des deux tiers de leur durée.

> Décret n° 2002-870

> Art. 13 du décret 2010-329 (Voir tableau)

b) La dérogation

Dans les autres cas, le classement s'effectue à l'échelon du grade de début qui comporte un traitement égal ou à défaut immédiatement supérieur au traitement perçu en dernier lieu dans leurs corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine avec conservation de l'ancienneté acquise, dans la limite d'un avancement à la durée maximale, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à cette promotion est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

C – Les agents de catégorie C

Les agents recrutés dans un cadre d'emplois de catégorie C font l'objet d'un classement dès leur nomination, même s'ils doivent effectuer un stage préalable à la titularisation.

> Art. 7 du décret n° 87-1107

Ce classement tient compte, le cas échéant, de la reprise de services antérieurs.

1°) La reprise des services publics

Les services sont repris à **raison des ¾ de leur durée** après conversion en équivalent temps plein.

Le classement est opéré sur la base de la durée maximale de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont nommés.

Très signalé ! Lorsque l'échelon de classement est doté d'un indice de traitement inférieur à celui dont bénéficiait l'intéressé dans son emploi précédent, il conserve à titre personnel le bénéfice de ce traitement, dans la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du grade de nomination, jusqu'au jour où il bénéficie d'un traitement au moins égal.

2°) La reprise des services privés

Les services sont repris à **raison de la moitié de leur durée** après conversion en équivalent temps plein.

Le classement est opéré sur la base de la durée maximale de chacun des échelons du grade dans lequel ils sont nommés.

Très signalé ! Les lauréats du troisième concours, en l'absence de reprise des services antérieurs en tant qu'agent de droit privé, bénéficient d'une bonification d'ancienneté de 2 ou 3 ans selon les cas.

Cette bonification est prise en compte dès la nomination stagiaire et le classement s'effectue sur la base de la durée maximale exigée pour chaque avancement d'échelon.

3°) Le classement de l'agent ayant précédemment la qualité de fonctionnaire

a) Cas des fonctionnaires relevant précédemment de grades dotés des mêmes échelles (3, 4 ou 5)

Le classement se fait d'échelon à échelon.

Ils conservent, dans la limite de la durée maximale exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du nouveau grade, l'ancienneté d'échelon qu'ils avaient acquise dans leur grade antérieur.

Ils conservent, à titre personnel, l'IM qu'ils détenaient dans leur précédente situation si celui-ci est plus élevé que l'IM du dernier échelon du grade dans lequel ils sont nommés, dans la limite de l'IM correspondant à l'échelon le plus élevé du cadre d'emplois dans lequel ils sont intégrés.

b) Cas des fonctionnaires relevant précédemment de grades dotés d'une autre échelle que 3, 4 ou 5 avec classement dans les échelles 5 ou 6

Le classement se fait à un échelon doté d'un IB égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur situation antérieure.

Ils conservent, dans la limite de la durée maximale exigée pour l'accès à l'échelon supérieur du nouveau grade, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade antérieur lorsque l'augmentation de traitement consécutive à cette promotion est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans ce précédent grade ou qui a résulté de leur nomination audit échelon si celui-ci était le plus élevé dudit grade.

Ils conservent, à titre personnel, l'IM qu'ils détenaient dans leur précédente situation si celui-ci est plus élevé que l'IM du dernier échelon du grade dans lequel ils sont nommés, dans la limite de l'IM correspondant à l'échelon le plus élevé du cadre d'emplois dans lequel ils sont intégrés.

III – Durée du stage

La durée normale du stage, ainsi que les conditions dans lesquelles elle peut éventuellement être prorogée, sont fixées par les **statuts particuliers des cadres d'emplois**.

Très signalé ! La durée normale de stage ne peut être réduite, notamment dans le but de prendre en compte les services de non titulaire exercés dans l'emploi dans lequel l'agent a été nommé stagiaire.

> Conseil d'Etat n° 241-83 du 6 décembre 1907

A – La durée normale

1°) La durée de principe

La durée du stage est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois dont relève l'agent.

La durée normale d'un stage est, selon les statuts particuliers, de **6 mois, 1 an ou 18 mois**.

A défaut de durée prévue par le décret portant statut particulier, la durée du stage est fixée à **un an pour les stagiaires nommés après concours**.

> Art. 4 du décret n° 92-1194

2°) Le cas de la promotion interne

Après recrutement au titre de la promotion interne, la durée du stage est de **6 mois ou 1 an** selon les statuts particuliers des cadres d'emplois.

B – Les durées particulières

1°) *Le temps partiel*

La durée effective du stage des agents à temps partiel doit être la même que pour les agents à temps complet.

La durée de leur stage est donc **augmentée en fonction de leur quotité de service**.

Exemple : *Un agent travaillant à temps partiel dont la durée normale de stage est fixée à un an, verra son stage prolongé des durées suivantes :*

- 1 an pour un temps partiel de 50 %
- 3 mois pour un temps partiel de 80 %
- 1 mois et 10 jours pour un temps partiel de 90 %

Exemple : *Un agent est nommé adjoint administratif de 2^{ème} classe stagiaire pour un an le 1^{er} septembre 2012.*

Du 1^{er} septembre 2012 au 31 mars 2013, l'agent exerce ses fonctions à temps partiel à 70 %. Les 212 jours calendaires effectués ne sont pris en compte qu'à hauteur de 70 %, soit : $212 \times 70/100 = 148$ jours.

A partir du 1^{er} avril 2013, le stagiaire exerce ses fonctions à temps plein. Il lui reste alors 217 jours de stage à effectuer (365 – 148) soit jusqu'au 3 novembre 2013. L'autorité territoriale pourra donc titulariser l'agent le 4 novembre 2013.

Si plusieurs périodes de temps partiel sont accordées durant le stage, éventuellement avec des quotités différentes, il conviendra de réaliser le même calcul pour chaque période de temps partiel.

Toutefois, aucune possibilité d'exercer des fonctions à temps partiel n'est ouverte aux stagiaires en établissements de formation ou lorsque le stage comporte un enseignement professionnel.

Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

2°) *Le temps partiel thérapeutique*

Le stage étant une période pendant laquelle doit être appréciée la valeur professionnelle d'un agent, le temps partiel thérapeutique doit être pris en compte pour sa durée effective et non comme une période à plein temps.

Le stage est **prolongé de la durée nécessaire** pour atteindre la durée de stage statutaire d'un agent à temps complet.

C – Les cas de prolongation de stage

La prolongation concerne la durée du stage supplémentaire que l'agent doit effectuer **en compensation de ses absences pendant le stage.**

1°) Les règles générales

La prolongation de stage débute à la fin de la période normale de stage, et repousse d'autant la titularisation, si elle intervient.

Lorsque le stage est de 1 an, la période normale de stage correspond à 360 jours. La prolongation de stage se calculera en $1/30^{\text{ème}}$ (comme pour la rémunération).

> Art. 7 alinéa 2 du décret n° 92-1194

Toutes les périodes passées en congé avec traitement entrent en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et au titre du régime de retraite.

> Art. 7 alinéa 3 du décret n° 92-1194

La commission administrative paritaire n'a pas à être consultée pour une prolongation de stage résultant de l'absence de l'agent. Celui-ci n'a pas à être informé de son droit à consultation du dossier.

> Cour d'appel de Paris n° 00PA02011 du 25 février 2004

Très signalé ! Lorsque le stage a été interrompu durant plus de 1 an, sans que le stagiaire ait pu effectuer au moins la moitié de son stage, en raison de congés successifs de toute nature (autres que les congés annuels), il peut être invité à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage.

> Art. 9 alinéa 2 du décret n° 92-1194

2°) La prolongation du fait des congés de maladie

En cas de congés de maladie, $1/10^{\text{ème}}$ de la durée globale de stage sera validé comme période de stage normale.

> Art. 7 du décret n° 92-1194

Exemples : Pour un stage d'un an, la durée globale est de 360 jours donc **36 jours** ($1/10^{\text{ème}}$ de la durée du stage) pris au titre d'un congé de maladie pourront être validés comme période de stage normale.

Toutefois, si les congés rémunérés excèdent $1/10^{\text{ème}}$ de la durée du stage, celui-ci doit être prolongé.

Exemples : Un agent est nommé rédacteur stagiaire pour un an le 1^{er} mars 2013 à temps plein. Il est placé en congé de maladie ordinaire du 1^{er} avril au 31 mai 2013.

L'agent a donc bénéficié de 61 jours de congés rémunérés autres que les congés annuels. Sur ces 61 jours, seuls 36 sont assimilés à du stage (1/10^{ème} de la durée statutaire du stage de 365 jours ou 360 jours).

Le stagiaire devra donc effectuer 25 jours de stage supplémentaires à compter du 1^{er} mars 2014 (61 – 36 = 25). La date de fin de stage recalculée sera donc le 25 mars 2014. L'autorité territoriale pourra titulariser cet agent le 26 mars 2014.

Les périodes passées en congé de maladie étant considérées comme des périodes d'activité sont prises en compte pour le calcul des services retenus pour l'avancement d'échelon à la date de titularisation.

> Art. 7 alinéa 3 du décret n° 92-1194

3°) La prolongation du fait des congés de maternité, paternité et adoption

Le stage interrompu par un congé maternité, paternité ou d'adoption **est prolongé de la durée de ce congé.**

Toutefois, la titularisation prendra effet à la date de fin de la durée statutaire du stage.

Très signalé ! La titularisation est prononcée de façon rétroactive.

> Art. 8 du décret n° 92-1194

Les périodes passées en congé maternité, paternité et adoption étant considérées comme des périodes d'activité, sont prises en compte pour le calcul des services retenus pour **l'avancement d'échelon** à la date de titularisation.

> Art. 7 alinéa 3 du décret n° 92-1194

Exemples : *Un agent est nommé rédacteur stagiaire pour un an le 1^{er} janvier 2013, à temps plein. Il est placé en congé de maternité du 1^{er} septembre au 21 décembre 2013.*

L'agent a donc bénéficié de 112 jours de congés rémunérés autres que les congés annuels. Sur ces 112 jours, seuls 36 jours sont assimilés à du stage (1/10^{ème} de la durée initiale du stage de 365 jours ou 360 jours). L'agent devra donc effectuer 76 jours de stage supplémentaires (112 – 36).

Il va donc effectuer ces jours supplémentaires de stage du 1^{er} janvier au 17 mars 2014 inclus. A l'issue de cette période, l'autorité territoriale pourra prendre un arrêté de titularisation le 18 mars 2014 qui aura un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014.

4°) La prolongation du fait des congés non rémunérés

Les congés non rémunérés ne sont pas pris en compte comme temps de stage.

Ils repoussent d'autant la titularisation.

- > Art. 7 alinéa du 3 décret n° 92-1194
- > Circulaire NOR/INTB9200314C du 2 décembre 1992

Il s'agit des congés suivants :

- congé parental ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour convenances personnelles ;
- congé de solidarité familiale.

D – La prorogation de stage pour insuffisance professionnelle

1°) La durée

La prorogation concerne la durée du stage supplémentaire que l'agent doit effectuer **lorsqu'il y a insuffisance professionnelle.**

Les conditions de prorogation sont fixées par les **statuts particuliers.**

Sauf dispositions contraires, le stage peut être prorogé si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées satisfaisantes pour le titulariser à l'issue de la période normale du stage.

La durée de prorogation est **librement déterminée par la collectivité dans la limite d'une durée au maximum équivalente à la période normale.**

- > Art. 7 alinéa 3 du décret n° 92-1194

La durée de la prorogation ne sera pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au moment de la titularisation de l'intéressé dans son grade. En revanche, elle est validée pour la retraite.

2°) L'avis préalable

Cette prorogation ne peut être prononcée qu'après **avis de la commission administrative paritaire** compétente.

3°) La décision de prorogation

La prorogation du stage relève d'une décision expresse qui prend la forme d'un **arrêté.**

- > Art. 4 du décret n° 92-1194
- > Cour administrative d'appel de Nantes n° 98NT01243 du 16 novembre 2001
- > Cour administrative de Marseille n° 05MA01890 du 13 novembre 2007

La décision de prorogation de stage n'a pas à être précédée de la communication du dossier, n'a pas à être motivée et n'est pas soumise au contrôle de légalité.

- > Conseil d'Etat n° 62729 du 22 avril 1988
- > Cour administrative d'appel de Paris n° 97PA01829 du 10 octobre 2001
- > Conseil d'Etat n° 126676 du 19 février 1996

4°) Les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs

Si le stagiaire est recruté sur le même grade et à temps non complet dans plusieurs collectivités, la décision de prorogation de stage appartient à la collectivité dans laquelle le stagiaire nommé à temps non complet effectue le plus d'heures.

Lorsque les durées d'emploi sont équivalentes dans chaque collectivité, la décision de prorogation revient à la collectivité qui a recruté en premier l'agent.

- > Art. 7 du décret n° 91-298

E – La dispense de stage

Le statut particulier des cadres d'emplois de catégorie C peut prévoir une dispense de stage pour les agents qui antérieurement à leur nomination dans un nouveau cadre d'emplois, **avaient la qualité de titulaire** de la fonction publique, à condition qu'ils justifient à la date de nomination de **2 ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature**.

- > Art. 46 de la loi n° 84-53

C'est **l'appartenance à une filière commune** qui permet d'identifier la nature de l'emploi. Cependant, l'autorité territoriale conserve toute latitude pour apprécier si les fonctions précédentes sont réellement comparables avec les nouvelles missions.

- > Cour d'appel de Paris n° 96PA01718 du 27 mai 1997

Sont pris en compte au titre des 2 ans de services publics, les services accomplis par l'agent en qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire ou d'agent non titulaire, hors période de congé parental, exclusion temporaire de fonctions et disponibilité notamment.

A défaut de précisions apportées par les textes, les services publics effectifs peuvent être **continus ou discontinus**.

Très signalé ! Les agents de police municipale ne peuvent faire l'objet de dispense de stage.

IV – Mobilité pour effectuer le stage

A – Le détachement

Le détachement pour accomplir un stage est un **détachement de droit**, c'est-à-dire que la collectivité d'accueil ne peut s'y opposer.

L'avis de la commission administrative paritaire n'est pas requis.

Le détachement est prononcé après **demande écrite du fonctionnaire**, adressée à l'autorité administrative d'origine. **Un arrêté de placement en détachement** doit être pris par la collectivité d'origine.

Il appartient à la collectivité d'accueil de prendre **un arrêté de nomination** par voie de détachement pour l'accomplissement d'un stage et de le transmettre au contrôle de légalité.

La durée du détachement est fixée en fonction de la **durée du stage** (généralement 1 an ou 6 mois selon la voie d'accès au cadre d'emplois : concours ou promotion interne).

Le détachement expire à la date à laquelle est pris **l'arrêté de titularisation ou de réintégration** dans le cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

Sous réserve des dispositions de leur statut, les fonctionnaires détachés peuvent, pendant la période de stage, opter pour le traitement correspondant au grade et à l'échelon qu'ils avaient atteint dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine ou pour le traitement correspondant à l'emploi dans lequel ils ont été détachés en qualité de stagiaire.

A la fin du détachement pour stage, lors de la titularisation, il n'y a pas lieu d'appliquer la règle de la reconnaissance mutuelle des avancements.

> *Art. 67 de la loi n° 84-53*

Très signalé ! Par dérogation aux règles générales du détachement, les fonctionnaires en détachement pendant la durée du stage relèvent du régime de retraite de l'emploi de détachement. L'assiette de cotisations est constituée par le traitement brut indiciaire afférent au grade détenu en qualité de stagiaire.

B – Le changement d'employeur

Les dispositions relatives à la **mutation** sont inapplicables aux fonctionnaires stagiaires en raison de leur situation spécifique.

> *Art. 51 de la loi n° 84-53*

> *Circulaire NOR/INTB9200314C du 2 décembre 1992*

En conséquence, le changement de collectivité pour un fonctionnaire stagiaire correspond à un **nouveau recrutement** et l'intéressé doit à nouveau **accomplir l'intégralité de son stage**.

Cependant, le nouveau recrutement ne peut intervenir que si la durée de **validité de l'inscription sur la liste d'aptitude** n'est pas expirée.

C – La mise à disposition

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent bénéficier de la mise à disposition statutaire de l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984.

> Loi n° 84-53

V – Situation du stagiaire

A – La formation d'intégration

1°) *Le principe*

Les agents sont astreints à suivre une formation d'intégration dont l'objet est de permettre au stagiaire d'acquérir une **connaissance de son environnement territorial**.

> Art. 6 du décret n° 2008-512

Dès la nomination du fonctionnaire, la collectivité informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de cette formation.

La titularisation est subordonnée au suivi de la formation d'intégration. Ainsi, jusqu'à la réalisation de cette obligation, l'agent est maintenu en qualité de stagiaire.

La durée de la formation d'intégration est de **5 jours** pour les cadres d'emplois concernés.

Les conditions dans lesquelles elle peut être fractionnée sont fixées par chaque statut particulier.

Cette formation d'intégration est dispensée **durant la première année** suivant la nomination stagiaire.

Tous les agents recrutés en qualité de fonctionnaires stagiaires, que ce soit après réussite à un concours ou bien recrutés directement en catégorie C, doivent suivre cette formation.

2°) *Les cas particuliers*

- les agents accédant à un nouveau grade par **promotion interne** sont dispensés de suivre la formation d'intégration. Pour effectuer leur formation d'intégration, les fonctionnaires bénéficient d'autorisations d'absence délivrées par l'autorité territoriale ;

> *Art. 4 du décret n° 2008-512*

- les agents des filières sapeurs-pompiers et police municipale sont soumis à une formation spécifique, prévue par chacun des statuts particuliers ;
- les lauréats des concours d'administrateur territorial et de conservateur des bibliothèques et du patrimoine doivent effectuer une formation initiale d'application d'une durée de 18 mois en tant qu'élèves du Centre national de la fonction publique territoriale. La formation d'intégration ne leur est pas applicable.

B – La rémunération

Les fonctionnaires ont droit à une rémunération, après service fait, comprenant :

- le traitement ;
- l'indemnité de résidence (le cas échéant) ;
- la nouvelle bonification indiciaire (le cas échéant) ;
- le supplément familial de traitement (le cas échéant) ;
- le régime indemnitaire lorsqu'il est institué par délibération dans la collectivité.

> *Art. 87 de la loi n° 84-53*

1°) Le traitement indiciaire

La détermination de la rémunération des stagiaires relève des grilles indiciaires fixées par chaque statut particulier et dépend de la catégorie de l'agent concerné (A, B ou C) et de **son classement**.

Lorsque le stagiaire n'a aucune expérience professionnelle antérieure, il est **classé et rémunéré** sur le 1er échelon du grade d'accueil.

Concernant le stagiaire qui, avant sa nomination, avait une expérience professionnelle, sa **rémunération dépend du classement** obtenu par la prise en compte d'une partie de son expérience professionnelle. (Voir II)

Les stagiaires nommés sur un emploi à **temps non complet** perçoivent une rémunération au prorata des heures effectuées.

2°) Le régime indemnitaire

Les fonctionnaires stagiaires peuvent recevoir tout ou partie des avantages indemnitaires auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires titulaires, après délibération en ce sens de l'organe délibérant, selon les modalités fixées par les textes.

> *Art. 88 de la loi n° 84-53*

> *Décret n° 91-875*

> *Circulaire NOR/INTB/9200314C du 2 décembre 1992*

C – L'avancement d'échelon

Les agents stagiaires de catégories B et C bénéficient d'avancements d'échelons dès lors qu'ils sont **classés à leur nomination stagiaire**.

Ces avancements d'échelons ne peuvent intervenir que sur la base des **durées maximales**.

> *QE assemblée nationale n° 35006 du 20 janvier 2009*

Les stagiaires ne peuvent bénéficier d'aucun avancement pendant la période de **prorogation pour insuffisance professionnelle**, cette période n'étant pas prise en compte pour l'avancement.

> *Art. 46 de la loi n° 84-53*

> *Art. 4 du décret n° 92-1194*

Très signalé ! Les agents fonctionnaires détachés pour stage continuent d'acquérir des droits à avancement dans leur carrière d'origine. Ainsi, ils bénéficient d'avancements d'échelons dans les mêmes conditions que les fonctionnaires en activité dans leur cadre d'emplois.

> *Art. 64 de la loi n° 84-53*

D – Les congés rémunérés

Les stagiaires ont droit à certains congés rémunérés dans les mêmes conditions et selon les mêmes durées que les fonctionnaires titulaires suivant qu'ils sont affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC.

Toutes les périodes passées en congé avec traitement par le stagiaire entrent en compte lors de la titularisation dans le calcul des services retenus pour l'avancement et pour la retraite.

Les congés rémunérés sont les suivants :

- congés annuels ;
- congé de maladie ordinaire ;
- congé pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congé de longue maladie (CNRACL) ou de grave maladie (IRCANTEC) ;
- congé de longue durée ;
- congé de maternité ou pour adoption ;
- congé de paternité.

> *Voir Guides pratiques CDG "indisponibilité physique"*

> *Voir circulaire CDG "congés annuels"*

E – Les congés sans traitement

Congés	Durée	Conditions
Congé sans traitement pour raisons familiales	1 an maximum renouvelable 2 fois	Donner des soins à son conjoint, à un enfant ou un ascendant lorsque les soins sont nécessaires à la suite d'un accident ou d'une maladie graves Pour élever un enfant de moins de huit ans Pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne Sous réserve des nécessités de service
Congé pour se rendre dans un département ou un territoire d'Outre-mer, ou à l'étranger en vue d'une adoption	6 semaines maximum par agrément	Etre titulaire d'un agrément
Congé pour convenances personnelles	3 mois maximum	Sous réserve des nécessités de service
Congé sans traitement sur demande pour stage ou scolarité	Durée du second stage ou de la scolarité	Etre admis par concours en qualité de stagiaire dans l'une des 3 fonctions publiques ou Etre admis dans une école de recrutement de fonctionnaires, de magistrats de l'ordre judiciaire ou de militaires
Congé parental	Accordé par périodes de 6 mois renouvelables	En cas de naissance, il prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant En cas d'adoption, il prend fin : <ul style="list-style-type: none"> • 3 ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant si celui-ci est âgé de moins de 3 ans • 1 an maximum à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de 3 ans au moins et n'a pas atteint l'âge limite de l'obligation scolaire
Congé pour inaptitude physique	1 an renouvelable 2 fois	En cas d'inaptitude physique à la reprise des fonctions à l'expiration d'un congé de maladie Le renouvellement se fait après avis du comité médical
Congé de présence parentale	310 jours ouvrés maximum au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et pour une même pathologie	Lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants
Congé de solidarité familiale	3 mois renouvelable 1 fois	Lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable

F – Les congés et positions incompatibles avec la qualité de stagiaire

Les congés suivants ne peuvent bénéficier aux stagiaires :

- les congés bonifiés ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé de formation syndicale ;
- le congé de cadre jeunesse.

> Art. 57 de la loi n° 84-53

Les positions suivantes ne peuvent bénéficier aux stagiaires :

- la mise à disposition ;
- le détachement (hors le cas du détachement pour stage) ;
- le hors cadres ;
- la disponibilité.

G – Les incidences des congés sur l'avancement d'échelon et la retraite

Au titre de l'avancement d'échelon, on prendra en compte lors de la titularisation:

- la moitié de la durée du congé parental ;
- toute la durée du congé de présence parentale.

Les autres congés ne sont pas pris en compte.

Au titre de la retraite, seul le congé de présence parentale est pris en compte y compris pour la période accordée durant une prorogation de stage.

> Art. 12 du décret n° 92-1194

H – Le régime disciplinaire

Le fonctionnaire stagiaire est passible de sanctions disciplinaires en cas de faute professionnelle. La faute est constituée par un manquement à l'une des obligations du statut général des fonctionnaires.

Ces sanctions sont les suivantes :

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 4 à 15 jours,

- l'exclusion définitive du service.

- > Art. 6 du décret n° 92-1194
- > Voir circulaire CDG "Le Régime disciplinaire"

I – La protection sociale

1°) L'affiliation à la CNRACL

Les stagiaires relèvent du régime d'affiliation à la CNRACL :

- lorsqu'ils occupent un emploi à temps complet ou à temps partiel ;
- lorsqu'ils occupent un emploi à temps non complet dont la durée de service est égale à au moins 28 heures hebdomadaires, pour les professeurs d'enseignement artistique stagiaire ou titulaires dont la durée d'emploi est égale ou supérieure à 12 heures par semaine, les assistants d'enseignement artistique stagiaire ou titulaires dont la durée d'emploi est égale ou supérieure à 15 heures par semaine.

Dès lors, ils sont affiliés au régime spécial de sécurité sociale.

- > Art. 7 du décret n° 92-1194
- > Voir Guide pratique CDG "Indisponibilité physique" CNRACL

2°) L'affiliation à l'IRCANTEC

Ils sont affiliés à l'**IRCANTEC** lorsque leur emploi comporte une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires, pour les professeurs d'enseignement artistique stagiaire ou titulaires dont la durée d'emploi est inférieure à 12 heures par semaine, les assistants d'enseignement artistique stagiaire ou titulaires dont la durée d'emploi est inférieure à 15 heures par semaine. Ils relèvent donc du **régime général de sécurité sociale**.

- > Art. 16 du décret n° 92-1194
- > Art. 34 et suivants du décret n° 91-298
- > Voir Guide pratique CDG "Indisponibilité physique" IRCANTEC

Très signalé ! Les fonctionnaires de l'État détachés en qualité de stagiaire dans la fonction publique territoriale relèvent de la CNRACL.

VI – Evaluation du stagiaire

A – La définition

La réussite au concours ne permet qu'en partie de présumer de l'aptitude à la fonction. Le stage constitue la **période probatoire** pendant laquelle l'agent doit apporter la preuve de ses aptitudes professionnelles.

> Décret n° 92-1194

Il n'y a pas lieu de distinguer le fonctionnaire stagiaire qui accède à la fonction publique territoriale et le fonctionnaire déjà dans un corps, cadre d'emplois ou emploi qui est nommé par voie de détachement en qualité de stagiaire.

Toutefois, les dispositions concernant l'entretien professionnel s'appliquent aux agents ayant déjà la qualité de fonctionnaires titulaires.

Très signalé ! L'entretien professionnel est obligatoire depuis le 1er janvier 2015 et remplace la notation laquelle disparaît définitivement.

> Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

Le système d'évaluation propre au fonctionnaire territorial stagiaire est **sans lien avec l'entretien professionnel** qui accompagne le déroulement de la carrière et justifie les avancements de grade.

Les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés par le **dispositif d'entretien professionnel**. Ils doivent faire l'objet d'une évaluation en vue de leur éventuelle titularisation.

Toutefois, l'organe délibérant a la possibilité d'étendre le dispositif d'entretien professionnel aux fonctionnaires stagiaires par le biais d'une délibération.

B – L'objet de l'évaluation

Malgré le pouvoir discrétionnaire dont dispose l'autorité territoriale, en matière d'évaluation la réglementation prévoit l'obligation de placer le stagiaire en situation de faire ses preuves.

Très signalé ! Le stage doit permettre une appréciation de la façon dont les agents ont exercé à titre de stagiaire les fonctions correspondant aux emplois qu'ils seront appelés à occuper après leur titularisation.

Le stagiaire nommé dans un emploi permanent accomplit les fonctions afférentes auxdits emplois.

> Art. 1 du décret n° 92-1194

La régularité de l'évaluation nécessite le respect des conditions liées à l'adéquation entre le grade, l'emploi et les fonctions :

- le stagiaire doit avoir été nommé sur un emploi et accomplir les fonctions afférentes à cet emploi. Il n'est pas mis en mesure d'effectuer son stage **si les missions qui lui sont confiées ne relèvent pas du cadre d'emplois** ou de l'emploi dans lequel il a été nommé ;

> Art. 1^{er} du décret n° 92-1194

- les fonctions confiées ne doivent être ni supérieures, ni inférieures à celles prévues par le cadre d'emplois ;
- l'évaluation peut porter sur l'ensemble des fonctions exercées dans différentes affectations au cours du stage ;
 - > *Cour administrative d'appel de Marseille n° 97MA11685 du 21 novembre 2000*
- l'évaluation ne peut porter sur une période antérieure à la nomination en qualité de stagiaire ;
 - > *Cour administrative d'appel de Paris n° 97PA02190 du 21 novembre 2000*
- la définition des fonctions afférentes au cadre d'emplois figure dans les statuts particuliers, parmi les attributions confiées au stagiaire, l'évaluation ne saurait porter sur des fonctions exercées occasionnellement et doit donc prendre en compte les fonctions essentielles de l'emploi.

C – La forme de l'évaluation

Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation.

Cependant, celle-ci est obligatoirement formalisée par **un écrit porté à la connaissance du stagiaire et conservé dans son dossier individuel.**

Très signalé ! Les critères retenus pour l'évaluation peuvent s'inspirer de ceux prévus pour l'entretien professionnel à savoir :

- **Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;**
- **Les compétences professionnelles et techniques ;**
- **Les qualités relationnelles ;**
- **La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.**

> *Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014*

La périodicité de l'évaluation n'est pas précisée par les textes. Il est toutefois recommandé de procéder à une **évaluation trimestrielle** du stagiaire.

L'évaluation permet à la collectivité de vérifier tout au long du stage les compétences de l'agent et son aptitude aux missions confiées. Il est dans l'intérêt de la collectivité d'informer l'agent des carences qu'il doit surmonter pour être titularisé. Un accompagnement du stagiaire peut éventuellement être mis en place.

C'est l'ensemble des qualités professionnelles qui fait l'objet d'une évaluation, et non seulement les compétences techniques ou théoriques déjà vérifiées par le concours.

La nature du poste occupé entre également en ligne de compte dans la manière de servir ainsi que l'adaptation au milieu professionnel.

Au contraire, l'évaluation ne saurait empiéter :

- sur le champ de la faute disciplinaire, passible d'une sanction spécifique,
- sur le champ de l'inaptitude médicalement constatée.

Très signalé ! L'existence de sanctions disciplinaires peut être prise en compte dans l'appréciation de la manière de servir.

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel des fonctionnaires titulaires ne leur sont pas applicables.

> Art. 76 de la loi n° 84-53

Si l'entretien professionnel des stagiaires n'est pas obligatoire, il demeure possible à condition de le prévoir par voie de délibération.

VII – Fin du stage

A – La titularisation

Le stagiaire doit avoir effectué la totalité de son stage, prorogation comprise, le cas échéant.

Le stagiaire nommé dans un emploi permanent ne dispose pas d'un droit à **être titularisé** dans le grade, mais y a seulement vocation.

1°) La procédure

La décision de titularisation prend effet :

- à la fin de la durée normale du stage ;
- à la fin de la prorogation ;
- ou à la fin de la prolongation.

Cependant, la **date d'effet de la titularisation** du stagiaire qui aura été placé en congé de maternité ou d'adoption est fixée à la date normale de fin de stage. La décision de titularisation est prise à l'issue de la prolongation de stage avec **effet rétroactif**.

La **commission administrative paritaire** n'est pas saisie préalablement à la décision de titularisation.

L'autorité territoriale est tenue de prendre un **arrêté de titularisation** qui n'est pas soumis au **contrôle de légalité**.

Lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à **temps non complet** dans différentes collectivités ou établissements publics, il revient à l'autorité territoriale, premier employeur, de prononcer la titularisation après avis des autres collectivités, sans que ces avis ne lient cette collectivité.

La titularisation vaudra pour toutes les collectivités ou établissements publics dans lesquels le fonctionnaire occupe le même grade ou emploi et prendra effet à la même date.

> Art. 8 du décret n° 91-298

2°) Les conséquences de la décision de titularisation

La **décision expresse** de titularisation emporte :

- le placement de l'agent dans le champ d'application du statut général, qui lui accorde ainsi l'ensemble des garanties qui y sont liées (avancement, mobilité...);
- le maintien de l'agent employé pour une durée supérieure à 28 heures hebdomadaires, au régime spécial de sécurité sociale et à la CNRACL ;

> Décret n° 60-58

- le maintien de l'affiliation à l'IRCANTEC pour les agents employés pour une durée inférieure à 28 heures hebdomadaires.

> Décret n° 91-298

La titularisation dans le cadre d'emplois du **détachement pour stage** a pour effet de mettre fin au détachement du cadre d'emplois d'origine.

B – Le refus de titularisation – Licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage

A l'issue de la période de stage ou de la prorogation, l'autorité territoriale peut décider de ne pas titulariser le stagiaire.

Le refus de titularisation emporte **licenciement du stagiaire** à l'issue de sa période probatoire.

La décision est justifiée par l'incapacité de l'agent à exercer ses fonctions.

Très signalé !

Le Conseil d'État considère que l'administration peut informer le stagiaire, en cours de stage, qu'il ne sera pas titularisé à la fin de cette période.

Il a en effet jugé que les droits du fonctionnaire stagiaire « ne font pas obstacle à ce que l'autorité administrative mette en garde, le cas échéant, le stagiaire afin qu'il sache, dès avant la fin du stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période, ni à ce qu'elle l'informe, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser ; ». On assiste donc à un revirement de jurisprudence en la matière. Le Conseil d'Etat considérait jusqu'alors que l'information par l'administration de sa volonté de ne pas

titulariser l'agent à l'issue du stage constituait une décision anticipée et donc illégale (Conseil d'Etat, 1er février 2012, Commune d'Ircanville, n° 336362).

> CE n° 375356 du 1^{er} octobre 2015

1°) La saisine de la commission administrative paritaire

Préalablement à la décision, la commission administrative paritaire doit être consultée.

Elle donne son avis sur le refus de titularisation au regard de l'aptitude professionnelle du stagiaire.

Le **défaut de consultation** de la commission administrative paritaire rend la **décision** de licenciement illégale.

> Art. 30 de la loi n° 84-53

L'**envoi tardif** (moins de huit jours avant la réunion de la commission administrative paritaire) ou l'absence d'envoi de documents relatifs à la situation personnelle du stagiaire, rend la procédure irrégulière.

> Tribunal administratif de Paris n° 8808304/5 du 16 novembre 1989

L'avis de la commission administrative paritaire sur le refus de titularisation ne doit pas être rendu trop tôt.

Exemple : *Serait illégal un refus de titularisation décidé après avis de la commission administrative paritaire rendu **plusieurs mois avant la fin** de la période de prorogation décidée pour une année. Le fait que la CAP ait été régulièrement consultée mais n'ait pas émis d'avis reste sans incidence sur la validité du refus de titularisation.*

> Cour administrative de Lyon n° 00LY01435 du 17 mai 2005

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la communication à l'agent de l'avis de la commission administrative paritaire ou du rapport de l'autorité administrative appelée à se prononcer sur sa titularisation.

> Cour administrative d'appel de Marseille n° 97MA05502 du 16 mai 2000

L'autorité territoriale peut prononcer le licenciement dès lors que la commission administrative paritaire, régulièrement saisie, a refusé de se prononcer dans l'attente des observations du stagiaire.

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à la commission administrative paritaire de recueillir de telles observations.

> Conseil d'Etat n° 236485 du 3 décembre 2003

La commission administrative paritaire consultée régulièrement et ayant rendu un avis défavorable à la titularisation, n'a pas à être consultée à nouveau lorsque le licenciement est annulé pour vice de forme et le stagiaire réintégré.

Pour prononcer à nouveau le licenciement, le maire a pu légalement se fonder sur l'avis de la commission administrative paritaire émis pour le premier licenciement, dès lors que les éléments justifiant le second licenciement étaient ceux qui avaient été portés à la connaissance de la commission administrative paritaire.

> *Conseil d'Etat n° 146247 du 25 mars 1994*

Très signalé ! L'article 93 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire. Mais cette disposition s'applique aux seuls fonctionnaires titulaires.

> *Cour administrative d'appel de Douai n° 99DA10942 du 4 avril 2001*

2°) La motivation et la communication du dossier

Selon une jurisprudence constante, le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage n'entre dans **aucune des catégories de mesures devant être motivées**.

En effet, le refus de titularisation n'a pas pour effet de refuser à l'agent un avantage qui constituerait un droit pour lui et n'est donc pas au nombre des décisions qui doivent être motivées.

> *Conseil d'Etat n° 284746 du 11 décembre 2006*

Aucun texte n'impose à l'administration de conduire une **procédure contradictoire** à l'égard de l'agent, ni de lui communiquer préalablement son dossier.

En effet, le refus par l'administration de prendre une mesure favorable qu'elle n'est pas tenue de prendre n'entraîne aucun droit à procédure contradictoire, sauf texte contraire.

> *Conseil d'Etat n° 11552 du 16 mars 1979*

Le refus de titularisation en fin de stage est une **décision prise en considération de la personne**, mais elle n'est pas au nombre des mesures qui interviennent légalement après que l'agent ait été mis en mesure de **faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier**.

> *Conseil d'Etat n° 256879 du 3 décembre 2003*

Cependant, le stagiaire peut, de sa propre initiative, demander la communication de son dossier individuel.

Le fait pour l'administration de communiquer son dossier à l'agent concerné et de lui accorder un entretien ne confère pas au licenciement le caractère disciplinaire.

> *Cour administrative de Nantes n° 96NT02173 du 2 juin 2000*

3°) *La décision de refus de titularisation*

L'autorité territoriale prend un arrêté portant refus de titularisation d'un stagiaire. L'arrêté doit comporter les délais et voies de recours.

L'assemblée délibérante n'a pas à être informée et l'arrêté n'est pas soumis au contrôle de légalité.

La collectivité doit veiller à solder les congés annuels de l'agent car ils ne peuvent faire l'objet d'aucune indemnité compensatrice.

L'agent ne perçoit pas d'indemnité de licenciement et ne bénéficie d'aucun préavis. Le licenciement interviendra dès sa notification au stagiaire.

4°) *Les conséquences de la décision*

Le refus de titularisation d'un stagiaire emporte sa **radiation des cadres** et la **perte de la qualité de fonctionnaire** ainsi que du **bénéfice de son concours**, le cas échéant.

Lorsque l'agent est détaché pour stage et non titularisé, il est réintégré dans sa collectivité d'origine ou dans son grade de titulaire.

Dans le cas contraire, il est licencié et peut percevoir, s'il remplit les conditions, des allocations d'aide au retour à l'emploi.

Très signalé ! L'état de grossesse ne fait pas obstacle à la décision de refus de titularisation pour insuffisance professionnelle à l'expiration du stage.

C – Le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage

L'insuffisance professionnelle n'est pas une faute mais **une inaptitude à la fonction**. Cette notion relève donc davantage de l'évaluation d'un comportement général que de la sanction d'un acte répréhensible.

Une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle peut être engagée à l'égard du stagiaire qui a été nommé en tant que tel depuis un temps au **moins égal à la moitié de la durée normale du stage**.

1°) *La procédure*

Le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage doit intervenir dans les conditions suivantes :

- la collectivité informe le stagiaire de son droit à la communication de son dossier individuel et à l'assistance du défenseur de son choix ;
- la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois dans lequel le stagiaire a vocation à être titularisé doit donner son avis préalablement à la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle. Cet avis ne lie pas la collectivité,

cependant, si elle décide de ne pas le suivre, elle doit en informer la commission administrative paritaire dans un délai d'un mois et motiver sa décision. L'autorité territoriale n'est pas tenue de recevoir l'agent en entretien avant la réunion de la commission administrative paritaire ;

- la collectivité doit motiver sa décision. L'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle vise l'avis de la commission administrative paritaire et contient les motifs ou raisons de fait qui le fondent (manque d'assiduité, de ponctualité, de motivation, travail incorrectement effectué malgré les formations suivies, aucune initiative, difficultés au niveau du comportement...) ainsi que les références des textes en vertu desquels la décision est prise ;
- notification de la décision au stagiaire par lettre recommandée avec accusé de réception. L'arrêté doit mentionner les délais et voies de recours et entre en vigueur au plus tôt dès sa notification. Il n'est pas transmis au contrôle de légalité.

Exemples : *Lacunes dans les connaissances pratiques, manque d'initiative et réelles difficultés d'intégration.*

> *Cour administrative d'appel de Lyon n° 98LY00498 du 20 novembre 2000*

Connaissances professionnelles insuffisantes et comportement révélant une incapacité à s'intégrer et à adhérer au projet de l'établissement.

> *Cour administrative d'appel de Paris n° 00PA01444 du 17 avril 2001*

Nombreux manquements aux consignes édictées, négligences dans l'entretien du matériel et utilisation dangereuse de certains outillages et difficultés à assurer des tâches pénibles du service dont relevait l'agent.

> *Cour administrative d'appel de Marseille n° 98MA00007 du 14 septembre 1999*

L'absence d'amélioration de la qualité du travail fourni, comportement professionnel inadapté, désinvolture et manque de conscience professionnelle en matière d'horaires de travail et de congés, en dépit d'affectations successives et malgré les conseils reçus.

> *Cour administrative d'appel de Marseille n° 97MA11685 du 21 novembre 2000*

Difficultés rencontrées par l'agent pour s'acquitter des tâches confiées dans les délais impartis, non-respect des priorités assignées par le chef de service, manque de motivation, absentéisme, retards injustifiés, manque de discrétion professionnelle, mauvais rapport avec la hiérarchie.

> *Conseil d'Etat n° 262820 du 16 février 2005*

Très signalé !

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est toujours la conséquence d'un ensemble de faits ou de la répétition d'erreurs et non le résultat d'un fait isolé.

Est irrégulier le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent qui donnait satisfaction en tant que non titulaire et dont le dossier ne fait pas ressortir des critiques en cours de stage.

> *Cour administrative d'appel de Nantes n° 98NT01243 du 16 novembre 2001*

2°) Les conséquences de la décision

Le refus de titularisation d'un stagiaire emporte sa radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que du bénéfice de son concours, le cas échéant.

Lorsque l'agent est détaché pour stage et non titularisé, il est réintégré dans sa collectivité d'origine ou dans son grade de titulaire.

Dans le cas contraire, il est licencié et peut percevoir, s'il remplit les conditions, des allocations chômage versées, le cas échéant, par la collectivité.

La collectivité doit veiller à **solder les congés annuels** de l'agent car ils ne peuvent faire l'objet d'aucune indemnité compensatrice. L'agent ne perçoit pas **d'indemnité de licenciement** et ne bénéficie **d'aucun préavis**. Le licenciement interviendra dès sa notification au stagiaire.

D – La démission

La démission est une modalité de fin de stage. Tout comme le licenciement, elle emporte la **radiation des cadres**.

La démission du stagiaire est soumise aux mêmes conditions et procédures que celles applicables aux fonctionnaires titulaires.

L'agent peut démissionner au cours de la période de stage ou à l'issue de celle-ci.

1°) La procédure

La **démission** doit intervenir dans les conditions suivantes :

- Elle résulte d'une **demande écrite** du fonctionnaire stagiaire. L'autorité administrative ne peut accepter une démission orale ;
- la volonté du fonctionnaire doit être **non équivoque** (sans ambiguïté sur la volonté de l'agent de quitter définitivement ses fonctions). Une menace de démission ne constitue pas une démission si elle n'est pas accompagnée de la cessation effective des fonctions par le stagiaire ;
- la démission ne prend effet que lorsqu'elle est **acceptée** par l'autorité hiérarchique et à la **date fixée par elle** ;
- la décision de l'autorité doit intervenir dans le **délai d'un mois**. Cette dernière est tenue de prendre un arrêté portant acceptation de la démission de l'agent ;
- l'**acceptation** de la démission rend celle-ci **irrévocable**.

> *Art. 96 de la loi n° 84-53*

> *Voir Fiche pratique CDG "La démission"*

Lorsque la démission ne résulte pas des éléments présentés ci-dessus, la collectivité qui l'accepte commet une faute engageant sa responsabilité.

2°) Les conséquences de la démission

Le fonctionnaire stagiaire dont la demande de démission est acceptée par l'administration **est radié des cadres. Il perd sa qualité de fonctionnaire** et le **bénéfice de son concours**, le cas échéant.

> *Art. 24 alinéa 1^{er} de la loi n° 83-634*

L'agent ne peut solliciter sa réinscription sur la liste d'aptitude suite à une démission.

> *Art. 44 de la loi n° 84-53*

> *Art. 18 du décret n° 85-1229*

Elle entraîne la rupture du lien statutaire entre le fonctionnaire et l'administration. Cependant, en cas de nouveau recrutement, les **services antérieurs à la démission** peuvent être pris en compte pour le classement lorsque les dispositions réglementaires le permettent.

La démission n'ouvre pas droit à **allocation de retour à l'emploi** puisqu'elle ne résulte pas d'une perte involontaire d'emploi.

La situation du stagiaire pourra cependant être réexaminée par la collectivité s'il reste durablement au chômage contre sa volonté. Le stagiaire pourra percevoir l'allocation si le motif de la démission est légitime (démission pour suivre le conjoint par exemple) et s'il remplit les conditions d'octroi. Toutefois, l'autorité administrative a la possibilité d'apprécier, sous le contrôle du juge, la légitimité du motif.

E – L'inaptitude physique du stagiaire

Lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un agent est définitivement inapte physiquement à occuper son emploi, il appartient à son employeur de le **reclasser** dans un autre emploi et, en cas d'impossibilité, de le licencier.

> *Art. 11 du décret n° 92-1194*

Le licenciement pour inaptitude physique intervient :

- à l'expiration des droits à congé avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé ;
- après avis du comité médical portant sur l'inaptitude définitive et absolue de l'agent à exercer les fonctions de son cadre d'emplois ou après la saisine de la commission de réforme lorsque l'inaptitude physique est liée à un accident de service dont le stagiaire a été victime ;
- après recherche d'un emploi de reclassement.

> *Conseil d'Etat n° 57222 du 17 octobre 1986*

Le licenciement pour inaptitude physique est irrégulier dans les cas suivants :

- lorsque l'inaptitude n'ayant pas le caractère définitif, comme une opération chirurgicale ultérieure devant entraîner la guérison définitive ;
 - > *Cour administrative d'appel de Nantes n° 94NT00995 du 24 avril 1997*
- en cas de congés maladie successifs accordés pendant le stage lorsqu'il est avéré que l'agent est définitivement guéri et assure normalement son service depuis plusieurs mois ;
 - > *Conseil d'Etat n° 114957 du 16 juin 1995*
- dans le cas où le comité médical était irrégulièrement constitué en raison de l'expiration du mandat de ses membres.
 - > *Conseil d'Etat n° 106282 du 22 juillet 1994*

Le licenciement pour inaptitude physique en cours de stage est une mesure prise en considération de la personne qui doit faire l'objet d'une **motivation** par des considérations de droit et de fait.

L'administration engage sa responsabilité lorsqu'un agent est reconnu apte à la nomination stagiaire, son inaptitude n'étant diagnostiquée que tardivement.

- > *Cour administrative d'appel de Lyon n° 94LY00499 du 30 janvier 1998*

Il percevra des allocations chômage s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi et n'a pas la qualité de fonctionnaire titulaire ou stagiaire dans un autre corps ou cadre d'emplois.

S'il a par ailleurs la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement dans les conditions prévues par les textes.

G – Le décès du stagiaire

Le capital décès relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires est celui du régime général de la sécurité sociale.

Il est égal à **3 fois le montant du traitement indiciaire brut mensuel** d'activité et des indemnités accessoires à l'exception des indemnités attachées à l'exercice de la fonction ou qui présentent le caractère de remboursement de frais.

Le capital décès est à la **charge de la collectivité**.

Il ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale et ne peut être inférieur à 1% de ce plafond annuel. Aucune majoration n'est prévue pour les enfants.

- > *Art. R 361-2 du code de la sécurité sociale*

Lorsque l'agent stagiaire a par ailleurs la qualité de stagiaire fonctionnaire, les ayants droit peuvent ouvrir droit au paiement d'un capital décès égal à la rémunération annuelle du fonctionnaire décédé (traitement afférent au grade et à l'échelon dans lesquelles il se trouvait au moment de son décès).

Les ayants droits sont les mêmes que ceux définis pour les fonctionnaires titulaires relevant du régime spécial et les modalités de répartitions identiques.

Si le décès est consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle, les frais funéraires sont à la charge de la collectivité dans la limite des frais exposés et sans que leur montant puisse excéder le maximum fixé par la réglementation prévue en matière d'accident du travail.

> *Art. L 435-1 du code de la sécurité sociale*

VIII - Annexes

ANNEXE 1 - La durée de stage dans la fonction publique territoriale

Cadres d'emplois	Durée normale du stage	Durée maximale de la prorogation (voir D)
 Filière administrative		
Administrateurs	6 mois	Après concours : 6 mois
		Après promotion interne : 2 mois
Attachés	Après concours : 1 an	Après concours : 1 an
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 2 mois
Rédacteurs	Après concours : 1 an	Après concours : 9 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 4 mois
Adjointes administratifs	1 an	1 an
 Filière animation		
Animateurs	Après concours : 1 an	Après concours : 9 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 4 mois
Adjointes d'animation	1 an	1 an
 Filière culturelle		
Attachés de conservation du patrimoine	Après concours : 1 an	Après concours : 1 an
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 2 mois
Bibliothécaire	Après concours : 1 an	Après concours : 1 an
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 2 mois
Conservateurs de bibliothèques	Après concours : 6 mois	Après concours : 6 mois
	Après promotion interne : 1 an	Après promotion interne : 2 mois
Conservateurs du patrimoine	Après concours : 6 mois	Après concours : 6 mois

Cadres d'emplois	Durée normale du stage	Durée maximale de la prorogation (voir D)
	Après promotion interne : 1 an	Après promotion interne : 2 mois
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	Après concours : 1 an	Après concours : 6 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 3 mois
Professeurs d'enseignement artistique	Après concours : 1 an	Après concours : 6 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 3 mois
Assistant d'enseignement artistique	1 an	9 mois
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Après concours : 1 an	Après concours : 9 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 4 mois
Adjoints du patrimoine	1 an	1 an
 Filière médico-sociale		
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	1 an	6 mois
Cadres de santé	1 an	6 mois
Conseillers socio-éducatifs	Après concours : 1 an	Après concours : 6 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 2 mois
Infirmiers en soins généraux	1 an	1 an
Médecins	1 an	1 an
Puéricultrices	1 an	6 mois
Puéricultrices cadres de santé	1 an	6 mois
Psychologues	1 an	6 mois
Sages-femmes	1 an	6 mois
Assistants médico techniques	1 an	6 mois
Assistants socio-éducatifs	1 an	1 an
Educateurs de jeunes enfants	1 an	1 an
Infirmiers	1 an	6 mois
Moniteurs éducateurs	1 an	1 an
Rééducateurs	1 an	6 mois

Cadres d'emplois	Durée normale du stage	Durée maximale de la prorogation (voir D)
Agents sociaux	1 an	1 an
Agents spécialisés des écoles maternelles	1 an	1 an
Auxiliaires de puériculture	1 an	1 an
Auxiliaires de soins	1 an	1 an
🔪 Filière police municipale		
Directeurs de police municipale	Après concours : 1 an	Après concours : 1 an
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 2 mois
Chefs de service de police municipale	Après concours : 1 an	Après concours : 9 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 4 mois
Agents de police municipale	1 an	1 an
Gardes champêtres	1 an	1 an
🔪 Sapeurs-pompiers professionnels		
Colonels, lieutenants colonel, commandants et capitaines	18 mois	1 an
Infirmiers d'encadrement	18 mois	1 an
Médecins et pharmaciens	1 an	1 an
Infirmiers	1 an	1 an
Lieutenants	1 an	1 an
Sapeurs et caporaux	1 an	1 an
Sous-officiers	1 an	1 an
🔪 Filière sportive		
Conseillers des activités physiques et sportives	Après concours : 1 an	Après concours : 1 an
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 2 mois
Educateurs des activités physiques et sportives	Après concours : 1 an	Après concours : 9 mois

Cadres d'emplois	Durée normale du stage	Durée maximale de la prorogation (voir D)
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 4 mois
Opérateurs des activités physiques et sportives	1 an	1 an
 Filière technique		
Ingénieurs	Après concours : 1 an	Après concours : 6 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 2 mois
Techniciens	Après concours : 1 an	Après concours : 9 mois
	Après promotion interne : 6 mois	Après promotion interne : 4 mois
Agents de maîtrise	1 an	1 an
Adjoints techniques	1 an	1 an
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	1 an	1 an

MODELE

FICHE D'ÉVALUATION DU STAGIAIRE AU COURS DU STAGE

NOM DE LA COLLECTIVITE :

IDENTITE DE L'AGENT :

Nom d'usage : Nom de famille :

Prénom : Date de naissance :

POSTE OCCUPE :

Service :

Intitulé des fonctions exercées :

Grade :

Temps complet Temps non complet Quotité : Temps partiel Taux :

Date de nomination stagiaire :

Date prévisible de fin de stage :

Date de la visite médicale préalable à l'embauche :

Encadrement du stagiaire : grade et fonctions de l'encadrant :

.....
.....

Informations complémentaires :

.....
.....
.....

APPRÉCIATIONS DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

📌 **Entretien 1 – Evaluation du 1^{er} trimestre de la prise de fonctions**

Comment le stagiaire assume-t-il ses fonctions ? Où se situe-t-il par rapport aux qualités attendues ? Eventuellement au regard des critères généraux prédéfinis selon la catégorie.

- Catégorie C : connaissances professionnelles, capacité d'initiative, exécution, rapidité, finition, aptitude à travailler en équipe, sens du relationnel, ponctualité et assiduité.
- Catégorie A et B : aptitudes générales, efficacité, qualité d'encadrement et sens des relations humaines.

Joindre la fiche de poste.

✓ **Contenu de l'entretien :**

✓ **Appréciation du chef de service et éventuellement du Directeur et/ou de l'autorité territoriale :**

Date et signature:

✓ **Observations éventuelles de l'agent:**

Date et signature:

Entretien 2 – Evaluation du 2^{ème} trimestre

Date à déterminer en fonction du déroulement du stage.

Quels sont les points positifs et les points qui sont perfectibles en fonctions des critères précédemment définis ?

Quels peuvent être les axes d'amélioration à proposer ?

Existe-t-il des éléments négatifs qui conduisent à envisager une interruption de stage ?

✓ **Contenu de l'entretien :**

✓ **Appréciation du chef de service et éventuellement du Directeur et/ou de l'autorité territoriale :**

Poursuite du stage

Licenciement en cours de stage

Date et signature:

✓ **Observations éventuelles de l'agent:**

Date et signature:

Entretien 3 – Evaluation du 3^{ème} trimestre

Préparation du bilan de stage: adaptation aux fonctions.

Le stagiaire a-t-il tenu compte des remarques précédentes ?

✓ **Contenu de l'entretien :**

✓ **Appréciation du chef de service et éventuellement du Directeur et/ou de l'autorité territoriale :**

Poursuite du stage

Licenciement en cours de stage

Date et signature:

✓ **Observations éventuelles de l'agent:**

Date et signature:

Bilan du stage et décision envisagée

✓ **Conclusions du chef de service et/ou du directeur:**

Titularisation Prorogation de stage durée:

Refus de titularisation

Date et signature:

✓ **Décision envisagée par l'autorité territoriale:**

Titularisation Prorogation de stage durée:

Refus de titularisation

Date et signature:

✓ **Observations éventuelles de l'agent:**

Date et signature:

Pour saisir la commission administrative paritaire

- Compléter le formulaire de saisine de la CAP disponible sur le site internet du CDG 56 (à conserver).
- Pour toutes informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter le service "Gestion des carrières" du Centre de Gestion.
- Pour connaître les dates de réunion des Commissions Administratives Paritaires, consultez le site internet du CDG 56.