

## DÉFINITION

---

Est fonctionnaire territorial stagiaire l'agent :

- nommé dans un emploi permanent qui accomplit les fonctions afférentes à cet emploi ;
- qui a vocation à être titularisé dans le grade correspondant à cet emploi [\(1\)](#).

Le stage est la période probatoire durant laquelle l'aptitude professionnelle et la manière de servir sont évaluées. Elle commence à la nomination du stagiaire et se termine par une décision de l'autorité territoriale de titularisation, prorogation, ou licenciement.

## CAS DE DISPENSE DE STAGE

---

- Suite à un concours dans le même cadre d'emplois (ex : un rédacteur qui réussit le concours de rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe) ;
- avancement de grade après inscription au tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP compétente ;
- sous réserve de l'appréciation de l'autorité territoriale : un agent déjà titulaire et ayant effectué deux ans au moins de services effectifs dans un emploi de même nature : l'autorité territoriale appréciera aussi les fonctions exercées dans le cadre d'emplois d'origine [\(9\)](#) [\(10\)](#).

## MODES D'ADMISSION AU STAGE

---

- Recrutement sans concours (ex : adjoint administratif 2<sup>e</sup> classe ou autres cadres d'emplois de catégorie C appartenant à l'échelle 3) [\(3\)](#) ;
- recrutement suite à réussite à un concours ;
- nomination par promotion interne pour un agent déjà en poste [\(3\)](#).

## NOMINATION

---

*Conditions préalables à la nomination :*

1. Création d'emploi et/ou vacance d'emploi (suite à une création de poste, mutation, départ à la retraite...). [Voir fiche déclaration de création et de vacance d'emploi](#) ;
2. vérifier que le candidat remplit les conditions générales d'accès à la fonction publique (nationalité, droits civiques, bulletin n° 2...) ;
3. nomination stagiaire par décision expresse de l'autorité territoriale => arrêté de nomination stagiaire transmissible au contrôle de légalité ;
4. visite médicale d'embauche auprès du médecin agréé.

*Classement à la nomination :*

Si le stagiaire n'a aucune expérience antérieure, il est classé au 1<sup>er</sup> échelon du grade. Dans le cas contraire, le classement tient compte de l'expérience professionnelle. Il y a une reprise des services privés ou publics, l'agent peut opter pour la reprise qui lui sera la plus favorable au plus tard dans un délai de 2 ans suivant la nomination pour la catégorie C et dans les 6 mois pour les catégories A et B.

Voir aussi : fiches classement à la nomination du stagiaire [catégorie A](#), [la catégorie B](#) et [la catégorie C](#).

## SITUATION DU STAGIAIRE

---

Le stagiaire est dans une situation réglementaire et statutaire vis-à-vis de l'administration. Cependant durant la période de stage, sa situation diffère de celle des fonctionnaires titulaires sur certains points, dont les suivants :

Le stagiaire a droit...	Le stagiaire ne peut...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• aux congés annuels</li> <li>• aux jours de fractionnement</li> <li>• au congé parental* (1)</li> <li>• au congé de présence parentale** (1)</li> <li>• au congé sans traitement pour raisons familiales, sous réserves des nécessités de service*(1)</li> <li>• au congé sans traitement pour convenance personnelle, sous réserve des nécessités de service (3 mois max.) *(1)</li> </ul> <p>* Report de la fin du stage équivalente à la durée du congé octroyé  ** Report du stage = nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé de présence parentale utilisés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• avoir droit aux congés bonifiés (1)</li> <li>• avoir droit au congé de formation professionnelle et personnelle (2)</li> <li>• avoir droit au congé pour formation syndicale (3)</li> <li>• ouvrir un CET (4)</li> <li>• être mis à disposition (3)</li> <li>• être détaché (5)</li> <li>• être placé en position hors cadre</li> <li>• être placé en disponibilité (6)</li> </ul>

À noter, durant le stage, l'avancement d'échelon se fait à la durée maximale uniquement (14).

## LA SITUATION DU STAGIAIRE AYANT PAR AILLEURS LA QUALITÉ DE TITULAIRE

### *Le détachement pour stage*

Les stagiaires qui ont la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre cadre d'emplois, corps ou emploi de la fonction publique, sont détachés pour l'accomplissement de leur stage, dans les conditions prévues par le statut dont ils relèvent. (1)

Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire pour l'accomplissement de son stage. Il est accordé de plein droit et ne peut être refusé par l'autorité territoriale. L'avis de la commission administrative paritaire n'est donc pas requis.

### *La durée du détachement pour stage*

Le détachement est prononcé pour la durée du stage. Il expire à la fin du stage, à la titularisation ou à la réintégration dans le cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

Il ne peut pas être interrompu par la collectivité d'origine. Pendant le stage ou à l'issue du stage, l'agent peut, de sa propre initiative ou du fait de son comportement, être remis à disposition de son employeur d'origine. Dans ce cas, il est obligatoirement réaffecté dans son emploi d'origine.

Pendant la durée du stage, l'emploi d'origine ne peut être déclaré vacant. Il ne peut être pourvu que par un agent contractuel. L'emploi ne devient vacant qu'à la titularisation du fonctionnaire stagiaire dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi.

### *La carrière*

Le fonctionnaire détaché pour stage est soumis aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil, mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon et à la retraite dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

Dans le cas où le fonctionnaire détaché pour stage bénéficierait pendant son stage d'un avancement d'échelon dans son cadre d'emplois d'origine, son traitement n'a pas à être revalorisé dans son emploi de détachement pour tenir compte de cet avancement.

La qualité de fonctionnaire titulaire n'est pas remise en cause si le fonctionnaire stagiaire n'est pas titularisé dans son emploi d'accueil. Le cas échéant, il est réintégré dans son administration d'origine.

## FORMATION

Tous les fonctionnaires stagiaires sont concernés\* par la formation d'intégration dispensée par le CNFPT. Elle conditionne la titularisation (11).

La formation a lieu durant l'année de stage.

Dispense : accès à un nouveau cadre d'emplois par la promotion interne et avancement de grade (11).

À noter, la durée de la formation d'intégration est de 5 jours pour les catégories C et de 10 jours pour les catégories A et B. (12).

À la fin de la formation, le CNFPT délivre une attestation de formation.

\*Exceptions : policiers municipaux, sapeurs-pompiers professionnels, administrateurs, conservateurs de bibliothèque, conservateurs du patrimoine. Des formations spécifiques sont prévues dans ces cas.

### *Cas de l'agent qui n'aurait pas effectué sa formation d'intégration avant la date normale de titularisation*

L'agent est maintenu en stage. L'arrêté de titularisation sera pris après la formation à la date initialement prévue.

Il n'y a pas d'arrêté de prolongation, car ce motif ne fait pas partie de ceux engendrant une prolongation de stage. Toutefois, cette situation ne doit pas perdurer.

## ÉVALUATION

*Aucun texte n'encadre les modalités d'évaluation du stagiaire.*

Ils sont cependant évalués par l'autorité territoriale ou le supérieur hiérarchique durant le stage en vue de leur éventuelle titularisation. Cette évaluation peut porter sur : les compétences et aptitudes professionnelles, la manière de servir...

L'évaluation est matérialisée par écrit (exemple : fiche d'entretien), l'autorité territoriale met à même le stagiaire d'en prendre connaissance, les documents sont intégrés au dossier individuel de l'agent (13).

L'autorité territoriale ou le supérieur hiérarchique appréciera à quelle fréquence il convient de conduire ces entretiens selon l'évolution du stagiaire.

*À noter => entretien professionnel : les stagiaires ne sont pas concernés par l'entretien professionnel (13).*

## DISCIPLINE

La procédure disciplinaire est la même que pour les fonctionnaires titulaires (15).

Les sanctions applicables sont les suivantes :

- sans avis préalable du conseil de discipline : avertissement, blâme, ou exclusion temporaire (3 j max.) ;
- avec avis préalable du conseil de discipline : exclusion temporaire des fonctions (4 à 15 j), exclusion définitive du service (= licenciement pour faute grave).

## DURÉE DE STAGE

### *Durée normale du stage*

Les statuts particuliers fixent la durée normale du stage. À défaut, la durée est d'une année pour les nominations suite à concours (1).

La durée est réduite de moitié pour les nominations dans le cadre de la promotion interne (7).

La durée du stage est la même que l'agent exerce ses fonctions à **temps complet ou non**.

Un agent qui exerce ses fonctions à **temps partiel** verra la durée de son stage prolongée proportionnellement afin qu'elle corresponde à la durée réellement effectuée par les stagiaires à temps plein (8).

### *Cas de prolongation de stage*

Les congés non rémunérés ne sont pas comptabilisés comme temps de stage, ils prolongent la durée du stage et reporte la date de titularisation : congé non rémunéré de maladie, congé parental, congé de présence parentale, congé pour raisons familiales, congé de solidarité familiale...

Incidence du congé de maladie : il prolonge la durée du stage d'autant de jours dépassant les 36 j de carence, exemple : un agent nommé stagiaire le 1<sup>er</sup> mars, pour 1 an, malade du 15 juillet au 20 septembre (68 j) verra son stage prolongé jusqu'au 2 avril de l'année suivante (68 j d'absence - 36 j de carence = 32 j consécutifs plus tard) => fin du stage et titularisation le 3 avril de l'année N+1.

Incidence du congé de maternité : prolongation de la durée du stage, mais pas d'incidence sur la date de titularisation, un agent nommé stagiaire le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour 1 an, bénéficiaire d'un congé de

maternité de 112 jours, voit son stage prolongé de 76 jours (112 – 36) soit jusqu'au 17 mars de l'année N+1. La titularisation est prononcée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N+1 à partir du 18 mars.

Incidence de congés successifs dont la durée est supérieure à 1 an : si l'agent a bénéficié de congés successifs de toute nature (autres que les congés annuels), pendant une durée supérieure à 1 an, l'administration peut lui demander de refaire l'intégralité du stage (sauf si l'agent a effectué plus de la moitié de la durée normale du stage) (1).

## FIN DU STAGE

### *Prorogation de stage*

L'autorité territoriale peut décider de proroger le stage si le stagiaire n'a pas donné satisfaction, c'est-à-dire **si les aptitudes professionnelles ne sont pas suffisantes** pour permettre la titularisation à la fin du stage (1).

Durée maximale de la prorogation : durée normale du stage.

La titularisation éventuelle du stagiaire intervient à la fin de la prorogation.

Incidence du congé de maladie : la prorogation de stage peut-être prolongée du fait de la maladie, dans les mêmes conditions qu'évoquées plus haut. Le congé de maladie prolonge la durée de la prorogation d'autant de jours dépassant la carence (22), exemple :

- nomination stagiaire le 1<sup>er</sup> juin 2016 => fin normale du stage le 1<sup>er</sup> juin 2017 ;
- prorogation du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 1<sup>er</sup> juin 2018.

L'agent est placé en maladie durant 211 jours pendant la période de prorogation : nombre de jours d'absence, compte tenu de la durée totale du stage (durée normale + prorogation), soit 730 jours, la carence est 1/10e de la durée totale du stage, soit 73 jours => 211-73=138 jours d'absence.

L'agent a donc effectué 730-138=592 jours de stage. La date normale de prorogation doit-être repoussée de 138 jours, soit une fin de prorogation le 18 octobre 2018.

### *Titularisation*

**La titularisation n'est pas de droit**, le stagiaire a vocation à être titularisé à l'issue de la période de stage, si ses aptitudes professionnelles sont considérées suffisantes et s'il a rempli ses obligations de formation.

**La titularisation prend la forme d'une décision expresse** : un arrêté de titularisation émanant de l'autorité territoriale qui n'a pas à être transmis au contrôle de légalité (16). Il n'y a pas de nécessité de consulter la CAP.

**Cas de l'agent employé à temps non complet, dans un même grade, par plusieurs collectivités** : la collectivité qui a embauché l'agent en premier prend la décision de titularisation après consultation des autres employeurs. La titularisation vaut pour l'ensemble des postes (17).

Attention, en cas de titularisation tardive ou d'absence de décision de l'autorité territoriale, la responsabilité de l'employeur est engagée. Dans une telle situation, le stagiaire est maintenu en stage jusqu'à décision de l'autorité territoriale (18) (19).

### *Licenciement*

Les licenciements sont principalement motivés soit par l'insuffisance professionnelle, soit par l'incapacité de l'agent à assurer ses fonctions (pour des raisons autres que son état de santé).

Le licenciement est possible en cours ou en fin de stage. Il ne peut intervenir sans que le stagiaire n'ait eu l'opportunité d'effectuer la moitié de la durée normale du stage (20) (21).

En cas de licenciement :

- le stagiaire a droit à la communication de son dossier individuel ;
- il doit être informé de la possibilité d'être assisté par un défenseur de son choix (au moment de la communication du dossier) ;
- l'avis de la CAP est nécessaire ;
- la décision doit être motivé et prendre la forme d'un écrit.

Autres motifs de licenciement possibles :

- licenciement pour faute disciplinaire ;
- licenciement pour perte d'une des conditions pour être fonctionnaire ;
- licenciement pour suppression d'emploi ;
- licenciement pour abandon de poste.

#### *Démission*

Les modalités de démission du stagiaire sont les mêmes que pour les titulaires. L'agent formule une demande écrite faisant état de sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions et l'autorité territoriale prend [un arrêté de radiation des cadres pour démission](#).

#### **RÉFÉRENCES**

---

- (1) [Décret 92-1194, 4/11/1992](#)
- (2) [Décret 2007-1845, art. 7, 26/12/2007](#)
- (3) [Loi 84-53, 26/01/1984](#)
- (4) [Décret n° 2004-878, 26/08/2004](#)
- (5) Cours administrative d'appel n° 99MA00682, 26/02/2002
- (6) Cours administrative d'appel n° 01LY0095, 5/10/2004
- (7) [Décret n° 2010-329, 22/03/2010](#)
- (8) [Décret n° 2004-777, 29/07/2004](#)
- (9) [Cours administrative d'appel n° 95NT00093, 25/06/1998](#)
- (10) [Cours administrative d'appel n° 96PA01718, 25/05/1997](#)
- (11) [Décret 2008-512, 29/05/2008](#)
- (12) [Décret n° 2015-1385, 29/10/2015](#)
- (13) [Circulaire relative à l'expérimentation de l'entretien professionnel, 6/08/2010](#)
- (14) [Question écrite n° 35006, 20/01/2009, Assemblée nationale](#)
- (15) [Décret n°89-677, 18/09/1989](#)
- (16) [Circulaire relative à la simplification du contrôle de légalité, 13/12/2010](#)
- (17) [Décret n° 91-298, 20/03/1991](#)
- (18) Tribunal administratif Versailles n° 974921, 28/04/1998
- (19) [Conseil d'État n° 157776, 12/06/1998](#)
- (20) [Conseil d'État n° 114582, 06/04/1992](#)
- (21) [Conseil d'État n° 336362, 01/02/2012](#)
- (22) [CAA n° 10BX00282, 22/02/2011](#)