

LA NOMINATION STAGIAIRE

LA PROCEDURE

L'EXISTENCE DE L'EMPLOI AU TABLEAU DES EFFECTIFS

La nomination ne peut intervenir que pour pourvoir un emploi créé ou vacant au tableau des effectifs de la collectivité (ou établissement). Il convient donc, le cas échéant de créer l'emploi s'il s'agit d'un nouvel emploi, et cela nécessite l'autorisation préalable de l'organe délibérant ([modèle](#))

DECLARATION DE VACANCE D'EMPLOI

Après la création du poste par délibération :

- ↳ Déclarer la création ou la vacance de l'emploi permanent, assortie d'une offre d'emploi, via l'application dématérialisée de la bourse de l'emploi « **emploi-territorial** » - [en cliquant ici](#)
- ↳ Le délai minimum de publicité, sauf urgence, ne peut être inférieur à 1 mois.
- ↳ A la finalisation du recrutement, assurer le suivi de la déclaration dans l'onglet « décision de recrutement » de votre application emploi-territorial.

Laurence GUITTET, gestionnaire bourse de l'emploi, reste à votre écoute et vous accompagne dans l'utilisation de l'application « emploi territorial » - laurence.guittet@cdg72.fr - 02.43.24.31.54.

VERIFICATION DES CONDITIONS DE NOMINATION

Ces conditions sont inscrites aux articles L 321-1 à L 321-3 du Code Général de la Fonction Publique :

- ↳ La nationalité
- ↳ La situation régulière vis-à-vis de la législation sur le service national au vu d'un état signalétique des services militaires (si votre agent n'est pas en mesure de fournir ce justificatif, il peut faire une demande en ligne [en cliquant ici](#))
- ↳ La jouissance des droits civiques,
- ↳ La compatibilité du passé pénal avec les fonctions exercées – [Bulletin n°2 du casier judiciaire](#)
- ↳ La condition d'âge (Généralement 16 ans minimum et maximum l'âge limite de départ à la retraite, sauf dispositions particulières énoncées dans les statuts particuliers).
- ↳ L'aptitude physique doit être vérifiée par le médecin du travail au moment du recrutement (article L. 812-4 du Code Général de la Fonction Publique). Une visite auprès du médecin agréé n'est plus requise sauf lorsque des conditions de santé particulières sont prévues dans le statut particulier (sapeurs-pompiers professionnels) *.

** Jusqu'à l'intervention de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, une condition d'aptitude physique générale s'imposait aux fonctionnaires. Elle laisse désormais la place à des conditions de santé particulières éventuelles posées par les statuts particuliers des cadres d'emplois. En conséquence, lorsque l'exercice des fonctions n'est pas soumis, en vertu de dispositions réglementaires, à une évaluation préalable de l'aptitude physique particulière par le médecin agréé, cette visite médicale n'est désormais plus requise.*

Les arrêtés ministériels fixant les conditions particulières d'aptitude requises pour l'exercice de certaines fonctions demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions des statuts particuliers fixant la liste de ces fonctions. Dans la FPT, des "conditions de santé particulières" sont notamment prévues pour les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels. Dans l'attente de précisions, il peut être conseillé de maintenir une visite pour certains autres types d'emplois également : emplois sportifs, emplois médico-sociaux et police municipale notamment.

LA NOMINATION

1. L'autorité prend un arrêté de nomination en qualité de stagiaire.
2. La collectivité doit procéder aux affiliations auprès des organismes de retraite et d'assurance. Les agents stagiaires effectuant au moins 28 heures hebdomadaires sont affiliés obligatoirement à la CNRACL (affiliation à faire directement sur le site-service employeurs) et les agents à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires à l'IRCANTEC.
3. Dès la nomination de l'agent, la collectivité informe le CNFPT en vue de [l'organisation de la formation d'intégration](#) comme le prévoient le décret n°2008-512 du 29 mai 2008 et les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois. Les agents nommés au titre de la promotion interne sont exemptés de la formation d'intégration.

Classement du stagiaire : comment déterminer l'échelon de nomination ?

La reprise d'éventuels services antérieurs privés ou publics s'effectue dès la nomination pour déterminer l'échelon détenu en qualité de stagiaire. Aussi, il est indispensable de dresser un état récapitulatif des services accomplis dans le public ou le privé ainsi que le cas échéant des services de militaire de carrière.

Afin de vous aider dans le calcul de la reprise des services de vos agents de catégorie C, sont disponibles sur le site du Centre de Gestion :

- ↳ une fiche sur [les règles de classement en catégorie C](#),
- ↳ des [calculatrices de reprise des services](#) pour les nominations sur un grade relevant de l'échelle C1,
- ↳ un [simulateur d'aide au calcul](#) de reprise des services pour les nominations sur un grade relevant de l'échelle C2(grade accessible par concours),

Pour vous aider dans la détermination de l'échelon de nomination de votre agent vous pouvez contacter le service carrière à l'adresse : service.carrieres@cdg72.fr

Cas particuliers

↳ **Détachement pour stage**

Si l'agent avait déjà la qualité de fonctionnaire ; il sera détaché pour accomplir un stage.

Exemple : un adjoint administratif de 1ère classe qui a obtenu le concours de rédacteur devra accomplir un nouveau stage dans les conditions prévues par le statut particulier des rédacteurs et le décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 relatif aux fonctionnaires stagiaires.

↳ **Dispense de stage**

Certains fonctionnaires de catégorie C accédant à un autre grade de catégorie C, justifiant, à la date de leur nomination, de deux ans de services dans un emploi de même nature, peuvent être dispensés de stage

SUIVI DU STAGIAIRE

La création du dossier agent (CDG)

Afin que le Centre de Gestion puisse créer les dossiers de vos agents nouvellement nommés et ainsi assurer une gestion régulière de leur carrière, vous devrez transmettre dès que possible une copie de l'arrêté de nomination dûment signé (et préalablement transmis au contrôle de légalité).

L'évaluation de l'agent

A la fin du stage, l'autorité territoriale doit prendre une décision : titulariser l'agent, proroger le stage ou enfin licencier l'agent. L'évaluation va lui fournir une aide dans cette prise de décision. Elle va aussi permettre un dialogue avec l'agent afin de faire le point régulièrement sur ce qui est correctement effectué et ce qui reste à acquérir ou améliorer. En effet, il ne faut pas attendre la fin du stage pour constater les insuffisances, mais se donner la possibilité de détecter une incapacité ou insuffisance professionnelle et fixer au stagiaire les objectifs à atteindre et ceci tout au long du stage. Si l'évaluation n'est pas satisfaisante, des mesures d'accompagnement pourront être prises. De plus, en cas de contentieux, ce suivi de l'agent permet de disposer d'éléments venant justifier la décision de l'autorité territoriale. ([Modèle de fiche d'évaluation du stagiaire](#))