Le stagiaire

Code général de la fonction publique

Est fonctionnaire territorial stagiaire la personne qui, nommée dans un emploi permanent d'une commune, d'un département, d'une région ou d'un établissement public en relevant, accomplit les fonctions afférentes au dit emploi et a vocation à être titularisée dans le grade correspondant à cet emploi.

Principes généraux

Le stage est une période probatoire durant laquelle l'agent doit apporter la preuve de son aptitude professionnelle, et dans certains cas, le stage est de surcroît une période de formation dont l'accomplissement conditionne la titularisation.
Il y a stage lorsque l'agent est nommé soit après concours externe ou interne, soit au titre de la promotion interne, soit en application de la législation sur les emplois réservés, soit par recrutement direct dans les cadres d'emplois de catégorie C pour lesquels les statuts particuliers ne prévoient pas de concours. Chaque statut particulier définit les conditions de déroulement du stage.
Le travail fourni par le stagiaire au cours de cette période fait l'objet d'une évaluation préalable à la décision de le titulariser ou non.
Ces fonctionnaires sont soumis aux dispositions du Code Général de la Fonction Publique.

La rémunération

Soumis tout comme les fonctionnaires titulaires aux dispositions de l'article L712-1 du Code général de la fonction publique, les stagiaires ont droit, après service fait, à une rémunération comportant :

- le traitement de base déterminé par un indice majoré ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- toute indemnité instituée par un texte législatif ou réglementaire ;
- la nouvelle bonification indiciaire.

Les règles servant à la détermination du traitement auquel peut prétendre l'agent pendant son stage sont prévues par chaque statut particulier de cadre d'emplois.
S'agissant des stagiaires nommés sur des emplois à temps non complet, leur rémunération est calculée au prorata du nombre d'heures de service qu'ils effectuent.
Lorsque le stagiaire est astreint à une obligation de formation initiale, les frais de déplacement qu'il engage sont pris en charge par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Les congés

Les congés rémunérés

Octroyés dans les mêmes conditions que les agents titulaires, ce sont :

- Les congés annuels,
- Le congé maternité ou d'adoption,
- Le congé paternité ou d'accueil de l'enfant,
- Les congés pour raison de santé :

Pour les stagiaires affiliés à la CNRACL

- congé de maladie ordinaire, d'une durée de 1 an rémunéré 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement par année médicale de référence
- congé pour invalidité temporaire imputable au service rémunéré à plein traitement jusqu'à la reprise avec prise en charge des frais directement liés à l'accident ou à la maladie professionnelle
- congé de longue maladie d'une durée de 3 ans rémunéré 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-

traitement
- congé de longue durée de 5 ans rémunéré 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement
- congé pour infirmité de guerre

Les procédures applicables pour l'octroi et le renouvellement de ces congés sont celles fixées par le décret n° 87-602 du 30/07/87 relatif aux congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, notamment en ce qui concerne la consultation du Comité médical et de la commission de réforme.

Pour les stagiaires non affiliés à la CNRACL (moins de 28 heures par semaine) donc affiliés IRCANTEC

La réglementation applicable est celle prévue par le décret n° 91-298 du 20/03/91 portant sur les agents titulaires à temps non complet.
- congé de maladie ordinaire d'une durée d'un an rémunéré 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement,
- congé pour invalidité imputable au service rémunéré à plein traitement pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès,
- congé de grave maladie en cas d'affection grave et invalidante rémunéré 12 mois à plein traitement et 24 mois à demi traitement. Ce dernier est accordé après avis du comité médical départemental.

Congé pour inaptitude physique : le stagiaire inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un de ces congés, est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois.

Les incidences de ces congés sur la durée du stage

Le congé annuel est sans effet sur la durée du stage. En revanche, les autres congés sont pris en compte comme temps de stage à raison de 1/10ème de la durée globale de celui-ci soit 36 jours pour un stage d'un an. Tout congé rémunéré d'une durée supérieure retardera la date d'autant, et par voie de conséquence la date à laquelle la décision de titularisation pourra être prise.

Par Exemple : *Adjoint administratif nommé stagiaire au 01/01/2020 : Durée de stage : 1 an*

1er exemple *:*

- Durée des congés rémunérés pour maladie : 20 jours
- Délai de carence : 360 x 1/10 = 36 jours.
Aucune incidence sur la date de titularisation qui sera le 01/01/2021

2ème exemple :

- Durée des congés rémunérés pour maladie : 60 jours
- Délai de carence : 360 x 1/10 = 36 jours
- Prolongation du stage : = Durée des congés rémunérés - 1/10 de la durée du stage
60 jours - 36 jours = 24 jours
Décision de titularisation : 25/01/2021
Effet de titularisation 25/01/2021 avec un report d'ancienneté de 25 jours.

3ème exemple :

- Congé maternité le 01/06/2020 pour seize semaines soit 112 jours
- Délai de carence : 360 jours x 1/10 = 36 jours
- Prolongation du stage 112 jours - 36 jours = 76 jours soit 2 mois 16 jours
La date de décision de titularisation ou de fin de stage sera le 17 mars 2021. Cependant la titularisation rétroagira avec effet au 01/01/2021.
En effet, le congé de maternité fait l'objet d'une disposition particulière. Il retarde la date de décision mais il est sans conséquence sur la date de titularisation qui prend effet à la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé.

Toutefois, toutes les périodes passées par un fonctionnaire territorial stagiaire en congé avec traitement entrent en compte, lors de sa titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et au titre du régime de retraite.

Les congés non rémunérés

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier de droit d'un :
- congé parental : mêmes conditions d'octroi que les fonctionnaires titulaires. Le temps passé en congé parental est retenu pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour

l'avancement d'échelon à la date de titularisation.

- congé pour stage ou scolarité : octroyé sur demande de l'intéressé pour accomplir un nouveau stage suite à la réussite à un autre concours. Ce congé prend fin à l'issue de ce second stage.
- congé de présence parentale : ce congé est octroyé sur demande de l'agent lorsque l'enfant est atteint d'une pathologie particulièrement grave (voir fiche 1.07.19 sur le congé de présence parentale). La durée statutaire du stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours de congé de présence parentale utilisés mais la durée du congé de présence parentale est prise en compte pour son intégralité, lors de la titularisation de l'agent, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.
- Congé de solidarité familiale : mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires. La date de fin du stage est reportée d'un nombre de jours égal au nombre de jours de congé de présence parentale utilisés. La période de congé de solidarité familiale est prise en compte, lors de la titularisation, pour l'intégralité de sa durée, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier sous réserve des nécessités de service d'un :

- congé pour raisons familiales : congé pour soins aux membres du foyer ou pour élever un enfant de moins de huit ans ou s'occuper d'une personne handicapée (durée un an, renouvelable deux fois)
- congé pour service national : cette période est prise en compte pour l'avancement.
- congé pour convenances personnelles d'une durée maximale de 3 mois.

Ces congés ne sont pas pris en compte comme période de stage. Ils diffèrent donc d'autant la date de titularisation.

En cas d'interruption de stage supérieure à un an du fait de congés successifs rémunérés ou non rémunérés, autres que les congés annuels, le stage pourra être accompli à nouveau en totalité si le fonctionnaire stagiaire n'avait pas encore effectué la moitié de la durée normale du stage. Les services accomplis en qualité de stagiaire avant et après l'interruption de stage sont pris en compte pour l'ancienneté et pour la retraite.

Les congés inapplicables par nature en raison de la situation spécifique du stagiaire sont le congé bonifié, les congés de formation professionnelle, pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétence.

La discipline

L'autorité compétente en matière disciplinaire est celle qui a recruté l'agent. L'agent peut être suspendu de ses fonctions en cas de manquement à l'une de ses obligations professionnelles (voir fiche 1.00.00 sur les droits et obligations des fonctionnaires) ou d'infraction de droit commun, dans l'attente d'une sanction disciplinaire. Les sanctions disciplinaires applicables aux stagiaires sont les suivantes :

- l'avertissement
- le blâme
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours
- l'exclusion définitive du service

De toutes ces sanctions, seules les deux dernières ne peuvent être prononcées qu'après avis du conseil de discipline. La procédure disciplinaire est la même que celle prévue pour les fonctionnaires titulaires (voir fiche 1.08 sur la discipline).

Les situations au terme du stage

La titularisation

Il s'agit de l'issue normale du stage. L'autorité territoriale est tenue de prendre une décision expresse.

La prorogation de stage

Lorsque les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées satisfaisantes pour envisager sa titularisation, l'autorité territoriale peut, à titre exceptionnel, prolonger le stage dans les conditions prévues par chaque statut particulier. La durée de prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'intéressé dans son nouveau grade.

Depuis le 1er janvier 2021, les commissions administratives paritaires ne sont plus compétentes pour connaître des décisions de prorogation. Cependant, cette décision ne doit pas être prise à la légère. C'est pour cela qu'il est recommandé de procéder à une évaluation de l'agent tout au long de son stage. L'évaluation va fournir une aide à l'autorité territoriale 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.

Voir modèle de fiche d'évaluation du stagiaire

Le licenciement du stagiaire

Dans les cas suivants :

Pour insuffisance professionnelle

- le licenciement au cours du stage : il ne peut avoir lieu que si l'agent a accompli plus de la moitié au moins de la durée normale de stage. L'autorité territoriale a l'obligation d'informer l'agent de son droit à communication de son dossier individuel. L'avis de la commission administrative paritaire compétente est obligatoire. A ce titre, l'autorité territoriale transmet un dossier circonstancié. La décision prise par l'autorité territoriale doit être motivée ; la motivation doit porter sur des faits précis et doit faire ressortir les insuffisances professionnelles de l'agent.
- le licenciement à la fin du stage : cette décision n'a pas à être motivée cependant le refus de titularisation ne doit pas être fondé sur des faits matériellement inexacts. L'avis de la commission administrative paritaire compétente est là aussi obligatoire.

Dans les deux cas, aucune indemnité de licenciement n'est due.

Pour inaptitude physique

A l'expiration des droits à congés rémunérés pour maladie ou à la fin d'une période de congé sans traitement, le fonctionnaire stagiaire reconnu, après avis du comité médical, dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions, est licencié.

Licenciement pour faute disciplinaire

Le licenciement pour faute disciplinaire correspond à l'exclusion définitive du service. Celle-ci ne peut intervenir qu'après avis du conseil de discipline.
La procédure est la même que celle prévue pour les fonctionnaires titulaires (voir fiche 1.08 sur la discipline).

Le licenciement en cas de suppression d'emploi

Dans le cadre d'une restructuration de services ou par mesure d'économie, l'emploi dans lequel a été nommé le stagiaire et qu'il a vocation à occuper en qualité de titulaire peut être supprimé.

La suppression d'emploi ne peut intervenir qu'après consultation du comité technique et décision de l'organe délibérant.

Lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude.

Conséquences du licenciement

Les fonctionnaires non titularisés sont considérés, quel qu'en soit le motif, comme ayant involontairement perdu leur emploi. A ce titre, ils bénéficient s'ils remplissent les conditions requises, des allocations d'assurance chômage. Ces allocations demeurent à la charge de la collectivité même si celle-ci a adhéré au régime d'assurance chômage.

La démission

Il s'agit d'un cas de cessation définitive des fonctions à l'initiative du stagiaire qui entraîne une radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.
Elle résulte d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions
Aucune disposition particulière n'étant prévue, la démission du stagiaire est soumise aux règles applicables à la démission du fonctionnaire titulaire (voir fiche 1.09.10 sur la démission).
Elle n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et ne prend effet qu'à la date fixée par cette autorité.

Les règles de classement

Pour les agents de catégorie C

Se référer à la fiche 1.03.14

Pour les agents de catégorie A et B

Les règles de classement sont prévues par chaque statut particulier. Pour les agents de catégorie B, il convient en outre de se référer au décret n° 2002-870 du 3 mai 2002 et au décret n° 2010-329 du 22 mars 2010.