

MISE A JOUR DU 1^{ER} FEVRIER 2021

Suite à la modification des compétences des commissions administratives paritaires

La fin de stage

La titularisation du stagiaire	page 1
La prorogation de stage	page 1
Le licenciement pour insuffisance professionnelle	page 2
Le licenciement au cours de la période normale de stage ou de la prorogation de stage	page 2
Le licenciement en fin de stage ou de prorogation de stage	page 2

Tout candidat, inscrit sur une liste d'aptitude par la voie du concours ou de la promotion interne est nommé stagiaire (sauf les agents de catégorie C qui sont nommés directement titulaires lorsqu'ils accèdent à un nouveau grade par la voie de la promotion interne) dans son grade et est tenu d'accomplir un stage dont la durée est fixée par chaque statut particulier.

Au terme de la période normale de stage, l'intéressé est normalement titularisé dans son grade. A défaut, son stage peut être prorogé après avis de la commission administrative paritaire. L'agent peut aussi être licencié en cours ou au terme de son stage après avis de la même instance paritaire.

D'autres situations particulières tels que la démission du stagiaire, la perte de droits civiques ou la mention au casier judiciaire, l'abandon de poste, l'inaptitude physique et le décès du stagiaire peuvent mettre fin au stage mais ne sont pas détaillées dans cette fiche.

> La titularisation du stagiaire

La titularisation intervient par arrêté de l'autorité territoriale au terme du stage ou de la prorogation de stage au vu d'un rapport établi par le Président du C.N.F.P.T. lorsque le stage comporte une formation obligatoire.

Le stagiaire ne dispose pas d'un droit à être titularisé dans son grade mais y a seulement vocation. A défaut de décision expresse de titularisation, l'agent conserve sa qualité de stagiaire.

L'arrêté de titularisation précise la date d'effet de la titularisation, le classement à un échelon du grade ainsi que l'ancienneté conservée dans cet échelon.

La titularisation marque l'entrée de l'intéressé dans une carrière et lui permet de bénéficier d'un déroulement de carrière (avancement de grade, mutation, ...).

L'incidence des congés sur le stage :

Lorsque l'agent stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé de paternité, la prise de l'arrêté est retardée de la durée de ce congé moins un délai de carence correspondant à 1/10^{ème} de la durée normale du stage (stage d'un an : carence de 36 jours). Par contre, la date d'effet de la titularisation intervient au terme de la durée du stage (1 an dans le cas général).

Lorsque l'agent stagiaire bénéficie de congés rémunérés pour maladie ou accident de service, la date d'effet de la titularisation ainsi que la date de prise de l'arrêté sont retardés de la durée du congé moins une carence de 1/10^{ème} de la durée du stage. La durée de ce report de titularisation est prise en compte dans le reliquat d'ancienneté.

Les congés non rémunérés (congé parental, disponibilité, ...) retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation, néanmoins le congé parental est repris en reliquat d'ancienneté pour la moitié de sa durée.

Temps partiel et durée du stage : Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire exerce son activité à temps partiel, la durée de son stage est prolongée à due proportion afin qu'elle corresponde à la durée effective du stage d'un agent à temps complet (Exemple : Temps partiel 80% pour un stage d'un an \Rightarrow l'agent devra accomplir 1 an 3 mois de stage : 360 jours x 100/80).

> La prorogation de stage

Si à l'expiration de la période normale de stage, les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation, l'autorité territoriale peut décider de proroger le stage. La durée maximale de la prorogation est fixée par chaque statut particulier.

La prorogation de stage intervient par arrêté de l'autorité territoriale après avis de la Commission Administrative Paritaire et éventuellement avis du Président du C.N.F.P.T. lorsqu'une formation est obligatoire.

La durée de la prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'agent.

 *La prorogation de stage est à distinguer de la prolongation du stage accordée de plein droit suite à maladie.*

> Le licenciement pour insuffisance professionnelle


L'insuffisance professionnelle doit révéler une véritable incapacité de l'agent à assumer les missions confiées. Elle s'apprécie à partir des fonctions que l'agent a vocation à exercer compte tenu de son grade. Il en résulte que les missions confiées doivent relever du cadre d'emplois ou de l'emploi dans lequel il a été recruté.

Le licenciement peut intervenir soit en cours de stage ou de prorogation de stage, soit au terme du stage ou de la prorogation de stage.

Dans tous les cas, l'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle est pris par arrêté de l'autorité territoriale après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Il n'est pas versé d'indemnité de licenciement en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Enfin, pour les agents stagiaires affiliés à la C.N.R.A.C.L., il conviendra de rétablir leurs droits en matière de retraite auprès du régime général de sécurité sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C. dans un délai d'un an.

 *Lorsque l'autorité territoriale refuse de titulariser l'agent dans son grade de détachement, celui-ci est réintégré de plein droit dans son grade d'origine.*

>> Le licenciement au cours de la période normale de stage ou de la prorogation de stage

>> Le stagiaire devra avoir accompli au moins la moitié de la durée normale de stage. Pour apprécier cette condition, il convient de tenir compte des différents congés et/ou du temps partiel accordés à l'agent et de leurs effets sur le temps effectif de stage.

Ce type de licenciement comporte le respect d'autres formalités.

>> Le stagiaire a droit à la communication de son dossier individuel. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de ce droit et de la possibilité d'être assisté d'un défenseur de son choix.

>> La décision de licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle figurant au nombre des mesures qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits au sens de la loi du 11 juillet 1979 doit par conséquent être motivée.

La décision doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement (Loi n° 79-587 du 11.07.79 - art 3). La simple mention de l'insuffisance professionnelle dans le comportement et l'exécution de la mission ne constitue pas une motivation suffisante pour justifier un licenciement.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle n'a pas à être précédé d'un préavis.

Le stagiaire licencié doit prendre ses congés avant la date de son licenciement

>> Le licenciement en fin de stage ou de prorogation de stage

>> Aucun texte n'impose à l'autorité territoriale l'obligation de communiquer son dossier à l'agent. De même, la décision de licenciement n'a pas à être motivée.