

La fin de stage

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Code général de la fonction publique](#), notamment ses articles R327-9 et suivants
- [Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

LA DURÉE DU STAGE

La durée normale du stage et les conditions dans lesquelles il peut être allongé sont fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

L'ÉVALUATION DE L'AGENT STAGIAIRE

Le stage est à la fois une période d'apprentissage des fonctions et une période probatoire au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle.

Durant son stage, l'agent est soumis à un système d'évaluation propre et doit être placé en situation de faire ses preuves. Cette appréciation doit permettre de déterminer l'aptitude de l'agent aux fonctions de l'emploi dans lequel il a été nommé et que son cadre d'emplois le destine à exercer.

Elle peut porter sur le comportement, les compétences techniques, l'état d'esprit compatible ou non avec une carrière dans la fonction publique. C'est la manière de servir en général qui va être appréciée.

Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation. Cependant, l'autorité territoriale peut décider d'évaluer les stagiaires. Cette évaluation est d'autant plus importante tout au long de la période de stage notamment en cas d'insuffisance professionnelle de façon à préparer une éventuelle demande de **prolongation de stage pour insuffisance professionnelle**, de **licenciement en cours de stage**, ou de **refus de titularisation**.

L'évaluation doit être formalisée par un écrit dont le stagiaire aura connaissance et qui figurera dans son dossier individuel.

[Cf. Modèle de fiche d'évaluation du stagiaire](#)

PROLONGATION DE STAGE

Agents à temps partiel

La durée de stage est augmentée proportionnellement de façon à ce qu'elle corresponde à la durée réellement effectuée par des stagiaires à temps plein.

Exemple n°1 : Nomination stagiaire au 1^{er} janvier 2020 pour un an de stage

Temps partiel 80 % demandé dès le début du stage : $360 \times 100 / 80 = 450$ jours soit 1 an 3 mois

L'agent devra effectuer 1 an 3 mois de stage Il sera titularisé le 1^{er} janvier 2021 avec 1 an 3 mois d'ancienneté

Exemple n°2 : Nomination stagiaire au 1^{er} janvier 2020 pour un an de stage

Temps partiel 80 % du 1^{er} janvier au 31 mars 2020 et Temps plein à compter du 1^{er} avril 2020

3 mois à 80 %, équivaut à : $90 \text{ jours} \times 80/100 = 72 \text{ jours à temps plein}$

$90 - 72 = 18 \text{ jours de prolongation}$

Durée globale de stage : $360 + 18 = 378 \text{ jours}$ soit 1 an 18 jours L'agent sera titularisé au 19 janvier 2021 avec 1 an 18 jours d'ancienneté

Agents ayant des absences autres que des congés annuels

La durée de stage est augmentée lorsque le stage a été interrompu **en raison de congés successifs** de toute nature, autres que les congés annuels. Toutefois, un dixième de la durée globale de stage est prise en compte comme temps de stage, soit 36 jours si la durée globale du stage est de 360 jours prolongation comprise.



Par durée globale, on entend la période normale (fixée par les statuts des cadres d'emplois), augmentée de la prolongation due au temps partiel et, le cas échéant, de la prorogation pour insuffisance professionnelle. Le temps partiel pendant la période de prorogation de stage ne prolonge pas la durée globale du stage.

Exemple n°1 : Nomination stagiaire au 1^{er} janvier 2020 – 1 an de stage - Congé de maladie ordinaire de 21 jours
 $1/10^{\text{ème}}$ de 360 jours = 36 jours

La période d'absence étant inférieure à la franchise calculée, aucune prolongation de stage n'est appliquée. L'agent sera titularisé au 1^{er} janvier 2021

Exemple n°2 : Nomination stagiaire au 1^{er} janvier 2020 – 1 an de stage - Congé de maladie ordinaire de 66 jours
 $1/10^{\text{ème}}$ de 360 jours = 36 jours

$66 - 36 = 30 \text{ jours}$: Prolongation du stage de 30 jours soit 1 mois. L'agent sera titularisé au 1^{er} février 2021

Exemple n°3 : Nomination stagiaire au 1^{er} janvier 2020 - Temps partiel 50% accordé dès la nomination pour une durée d'un an - Congé de maladie ordinaire de 162 jours

Prolongation du stage compte tenu du temps partiel : $360 \times 100/50 = 720$

Durée globale du stage : 720 jours soit 2 ans

La franchise sera alors de $1/10$ de 720 jours soit 72 jours

Pendant la période globale de stage compte tenu du temps partiel : Congé de maladie ordinaire de 162 jours

$162 - 72 = 90 \text{ jours}$: Prolongation du stage de 3 mois. L'agent sera titularisé au 1^{er} avril 2021

Agents ayant des absences pour congés maternité, paternité, adoption

La durée de stage est augmentée de la même façon que pour le point précédent. Néanmoins, la titularisation prendra effet à la date de fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé. Il s'agit du seul cas de figure où la titularisation est prononcée rétroactivement.

Agents ayant des absences non rémunérées (congé parental, de présence parentale, sans traitement pour convenances personnelles)

Ils ne sont pas pris en compte comme temps de stage et repoussent d'autant la titularisation.

Agents ayant des absences supérieures à un an

Le stagiaire peut être amené à accomplir à nouveau l'intégralité de son stage à compter de sa réintégration.

Deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- ✓ le stage doit avoir été interrompu pendant une durée supérieure à un an,
- ✓ au moment de l'interruption, le stagiaire doit avoir effectué moins de la moitié de son stage.

[Cf. Modèle d'arrêté de prolongation de stage](#)

PROLONGATION DE STAGE POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Au terme de la période de stage, si les aptitudes professionnelles ou la manière de servir du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre la titularisation, le stage pourra être prolongé. La durée de la prolongation de stage n'est pas prise en compte dans l'ancienneté lors de la titularisation.

→ [Articles R.327-11 à 13 du Code général de la fonction publique](#)

La durée de la prolongation ne peut excéder la durée maximale fixée par chaque statut particulier. Elle est prononcée **par l'autorité territoriale** et prend la forme d'un arrêté individuel.

La CAP n'est plus compétente pour connaître des décisions de prolongation du stage prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021. → [Article 4 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#) modifié par l'[article 30 du décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020](#)

[Cf. Modèle d'arrêté de prolongation de stage](#)

REFUS DE TITULARISATION OU LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

En cours de stage

L'agent doit avoir effectué au moins la moitié de la durée normale de stage pour que l'autorité territoriale puisse prononcer un licenciement en cours de stage → [Articles R327-66 à 69 du Code général de la fonction publique](#).

En vertu de l'article L.211-2 du code des relations entre le public et l'administration qui impose la motivation de toutes les décisions qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits, la décision de licenciement au cours du stage ou de sa prolongation doit par conséquent être expressément et précisément motivée.

L'agent doit être informé de son droit à la consultation de son dossier individuel

→ [Conseil d'Etat, le 4 janvier 1985, n° 38464](#)

L'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP) est obligatoire. Il est prononcé par l'autorité territoriale et prend la forme d'un arrêté individuel.

[Cf. Modèle d'arrêté de licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage](#)

En fin de stage

Le refus de titularisation en fin de stage ou le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage est prononcé par l'autorité territoriale qui juge de l'incapacité de l'agent à assumer les missions confiées du fait d'une insuffisance professionnelle ou de sa manière de servir.

L'agent doit être informé de son droit à la consultation de son dossier individuel.

L'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP) est obligatoire. Il est prononcé par l'autorité territoriale et prend la forme d'un arrêté individuel.

[Cf. Modèle d'arrêté de refus de titularisation en fin de stage](#)

LICENCIEMENT POUR FAUTE DISCIPLINAIRE

La décision doit être expressément motivée. L'agent a droit à la communication des faits qui lui sont reprochés, de son dossier individuel et à l'assistance d'un défenseur de son choix.

L'avis préalable du **Conseil de discipline** est obligatoire.

Le licenciement est prononcé **par l'autorité territoriale** et prend la forme d'un arrêté individuel.

[Cf. Modèle d'arrêté de licenciement pour motif disciplinaire](#)

LICENCIEMENT POUR SUPPRESSION D'EMPLOI

La suppression d'emploi doit être motivée par l'intérêt du service et ne peut intervenir qu'après avis du Comité Technique/Comité Social Territorial.

La CAP n'est désormais plus compétente pour connaître des questions d'ordre individuel en matière de suppression d'emploi prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021, l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 (modifié par la loi de Transformation de la fonction publique) ne renvoyant plus à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984.

En cas de suppression d'emploi, le stagiaire ne peut prétendre au dispositif de prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, ce dispositif étant réservé aux agents titulaires (*Circulaire NOR/INTB9200314C du 2 décembre 1992 du Ministère de l'intérieur relative aux dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale*).

Le licenciement du stagiaire sera prononcé après avis de la Commission Administrative Paritaire. L'agent sera, le cas échéant, réinscrit sur la liste d'aptitude.

Modèle d'arrêté de radiation suite à suppression d'emploi

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Le licenciement intervient à l'expiration des droits à congés avec traitement pour raison de santé ou à l'expiration d'une période de congé sans traitement accordé en raison de l'inaptitude physique temporaire.

→ [Article 10 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

Le licenciement du stagiaire est prononcé après avis du Comité médical si l'agent est inapte définitivement à toutes fonctions correspondant à son cadre d'emplois. → [Article 11 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992](#)

Situation du stagiaire détaché

Lorsque le stagiaire est détaché pour l'accomplissement de son stage, le comité médical compétent est celui siégeant dans le département où il exerce ses fonctions → [Article 7 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)

La question du reclassement

Il résulte d'un arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon (CAA Lyon, n°06LY01808, 2 juin 2009) qu'un agent stagiaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions dispose d'un droit au reclassement.

Cependant, en 2016, le Conseil d'Etat a exclu au contraire l'application du principe de reclassement aux stagiaires dans la mesure où ces derniers se trouvent dans une situation probatoire et provisoire.

→ [Conseil d'État, 17 février 2016, n° 381429](#)

La circulaire du 2 décembre 1992 exclut quant à elle les stagiaires d'une possibilité de reclassement en cas d'inaptitude totale et définitive à l'exercice de leurs fonctions.

Au vu des éléments présentés ci-dessus, l'autorité territoriale a la possibilité de reclasser un agent stagiaire reconnu inapte définitif à l'exercice de ses fonctions, mais cela n'est pas une obligation.

[Cf. Modèle d'arrêté de radiation suite à licenciement pour inaptitude physique](#)

PERTE DES DROITS CIVIQUES OU MENTION DU CASIER JUDICIAIRE INCOMPATIBLE

En cas de déchéance des droits civiques, l'autorité territoriale doit prononcer le licenciement de l'agent.

En cas de mention incompatible portée au casier judiciaire de l'agent, l'autorité territoriale doit engager une **procédure disciplinaire** pour mettre fin au stage.

[Cf. Modèle d'arrêté de licenciement suite à perte des droits civiques](#)

ABANDON DE POSTE

Lorsque l'agent s'absente irrégulièrement et de manière prolongée, une radiation des cadres pour abandon de poste peut être engagée après une mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception de rejoindre son poste à une date déterminée.

Cf. Modèle d'arrêté de radiation suite à abandon de poste

DÉMISSION

A l'instar des agents titulaires, la démission des agents stagiaires est régie par l'article 96 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il en résulte que :

- la demande de démission doit être écrite ;
- elle doit être effectuée par courrier recommandé avec accusé de réception, auprès de l'autorité territoriale, et exprimer une volonté non équivoque de cesser ses fonctions au moins un mois avant la date prévue pour la cessation de fonction (*article R.327-65 du Code général de la fonction publique*) ;
- l'autorité territoriale dispose d'un délai d'1 mois à compter de la réception de la demande pour accepter ou refuser cette démission ;
- en cas d'acceptation, **l'autorité fixe, en fonction des nécessités de service, la date d'effet de la démission**, qui ne peut être rétroactive ;
- l'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

L'autorité territoriale détermine la date d'effet de la démission, en tenant compte par exemple des nécessités du service et des droits à congés annuels.

L'**acceptation de l'autorité territoriale** prend la forme d'un arrêté.

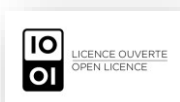
Cf. Modèle de lettre d'acceptation de démission

Cf. Modèle d'arrêté de radiation suite à démission

DÉCÈS

La carrière de l'agent décédé s'achève au lendemain de son décès. La collectivité devra donc prendre un arrêté de radiation des cadres au vu de l'acte de décès délivré par la mairie du lieu de décès.

Cf. Modèle d'arrêté de radiation suite à décès



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour