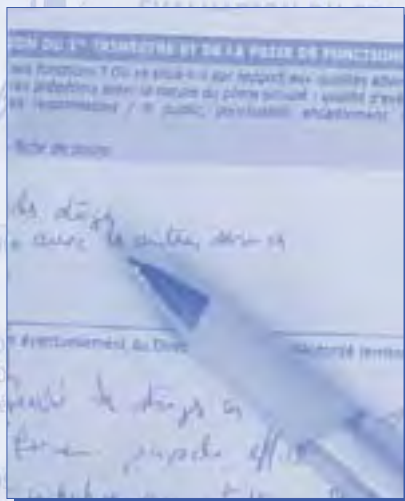


L'ÉVALUATION DU STAGIAIRE

ET SES CONSÉQUENCES



→ Les enjeux du stage et de l'évaluation

→ Détecter le risque d'insuffisance professionnelle

→ La titularisation

→ Le licenciement pour insuffisance professionnelle

→ La prorogation de stage

→ Le refus de titularisation

→ Les outils :

- Chronologie du stage
- Formulaire d'évaluation du stage
- Formulaire de saisine de la C.A.P.



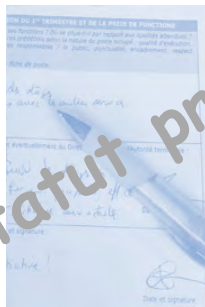
conseil.statutaire@cigversailles.fr



www.cigversailles.fr

Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région Ile-de-France (Essonne - Val d'Oise - Yvelines)
15 rue Boileau - BP 855 - 78008 Versailles Cedex

Téléphone : 01 39 49 63 00 - Télécopie : 01 39 02 27 26



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 46
Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992



www.cigversailles.fr

Modèles d'actes ST110, ST120, ST122, ST123
Circulaire du CIG n° 14 du 15 juillet 2002

POURQUOI UN STAGE ?

Le stage a une **double nature**.

Il constitue, à la fois :

- ▶ une **période d'apprentissage des fonctions**.

et

- ▶ une **période probatoire** au cours de laquelle l'agent va devoir faire la preuve de son aptitude professionnelle.

Cette **période est donc cruciale** :

- ▶ pour le stagiaire : selon qu'il aura été satisfaisant ou non, le stage aboutira à une titularisation qui permettra une carrière dans la fonction publique ou au contraire signera la fin de ses fonctions.

et

- ▶ pour l'autorité territoriale : la période de stage est assimilée à une période d'essai pendant laquelle la valeur professionnelle de l'agent doit être appréciée. Il incombe donc à l'autorité territoriale **d'évaluer le stagiaire** afin de déterminer son avenir au sein de la collectivité et de la fonction publique.

COMMENT ÉVALUER LE STAGIAIRE ?

L'évaluation a un double objet :

- ▶ d'une part, elle est un rendez-vous de **dialogue avec l'agent** et permet une mise au point sur ce qui est correctement fait, ce qui reste à acquérir ou à améliorer.
- ▶ d'autre part, elle sert **d'aide à la décision** pour l'autorité territoriale. En effet, au cours ou à l'issue du stage, celle-ci devra prendre une décision concernant l'avenir de l'agent.

Quelle forme doit prendre l'évaluation ?

Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation.

Cependant, celle-ci sera obligatoirement formalisée par un écrit porté à la connaissance du stagiaire et conservé dans son dossier individuel.

Les critères retenus pour l'évaluation peuvent s'inspirer de ceux prévus par les statuts particuliers pour la notation des titulaires.

Ainsi, à titre d'information :

- ▶ pour les agents des catégories A et B : la valeur professionnelle est notamment appréciée en fonction de leurs aptitudes générales, de leur efficacité, de leur capacité d'encadrement et de leur sens des relations humaines...
- ▶ pour les agents de catégorie C : sont pris en compte, les connaissances professionnelles, le sens du travail en commun, les relations avec le public, la ponctualité et l'assiduité...



Si la périodicité de l'évaluation n'est pas précisée par les textes, une évaluation par trimestre semble opportune.

Ces évaluations effectuées pendant la période de stage, accompagnées d'autres documents (rapports hiérarchiques, rapport synthétique de saisine de la C.A.P. ...) seront transmis à la C.A.P. et permettront d'appuyer la décision de l'autorité territoriale quant au stagiaire, en cas de licenciement, prorogation de stage ou refus de titularisation.

Voir les outils : Formulaire d'évaluation du stagiaire et formulaire de saisine de la C.A.P. pour insuffisance professionnelle du stagiaire.

LES CONSÉQUENCES DE L'ÉVALUATION DU STAGIAIRE

- ▶ Une **bonne évaluation est le signe d'un stage satisfaisant**. L'agent sera **titularisé** et poursuivra sa carrière au sein de la fonction publique territoriale dans laquelle il aura vocation à évoluer.
- ▶ Une **évaluation moyenne ou mauvaise est le signe que le stage n'est pas satisfaisant**.

Les évaluations font alors apparaître un doute quant à la valeur professionnelle du stagiaire qui, **malgré les mises au point et l'accompagnement** (formation, suivi, encadrement...), ne s'est pas dissipé. On parlera alors d'insuffisance professionnelle.

Le cas échéant, plusieurs solutions devront être envisagées :

- ▶ **Le licenciement en cours de stage**, possible après l'accomplissement de la moitié au moins de la durée du stage et avant le terme du stage.



Un principe général du droit interdit le licenciement en cours de stage d'une stagiaire en état de grossesse médicalement constaté.

CE 08232 du 08.06.1973 Dame Peynet

Art. L 122-25-2 - code du travail

CE 62553 20.03.1987 Commune de Bonneval c/ Mme B.

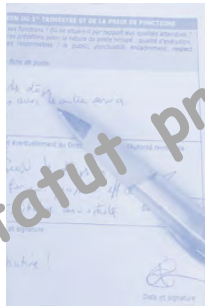
- ▶ **La prorogation de stage** qui repousse la date de fin de stage. Il s'agit de laisser une période probatoire supplémentaire à l'agent. Toutefois, dans ce cas, l'autorité territoriale reste libre :
 - de licencier le stagiaire en cours de prorogation de stage,
 - de refuser la titularisation au terme de la prorogation de stage,
 - de titulariser l'agent.
- ▶ **Le refus de titularisation**, décidé au terme du stage, correspond à un licenciement en fin de stage.



En l'absence de décision de titularisation, l'agent conserve sa qualité de stagiaire.

CAA Paris 99PA04271 du 07.02.2005 Commune de Corbeil-Essonnes c/ M.L.

Voir les fiches sur la titularisation, la procédure de licenciement, la prorogation du stage et le refus de titularisation.



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 46
Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992



www.cigversailles.fr

Modèles d'actes ST110, ST120, ST122, ST123
Circulaire du CIG n° 14 du 15 juillet 2002

QU'EST-CE QUE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ?

L'insuffisance professionnelle est **l'incapacité professionnelle** de l'agent à assumer les missions qui lui sont confiées.

Ces missions **doivent relever de son cadre d'emplois** et sont celles que l'employeur est en droit de confier à l'agent.



L'insuffisance professionnelle est à distinguer :

- de la **faute professionnelle** caractérisée par l'intention de nuire ou encore l'infraction pénale...
- de **l'incapacité physique ou mentale** du stagiaire :
CE 80674 du 25.10.1972 - Sieur F.

Les congés de maladie et de maternité régulièrement accordés ne fondent pas le licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle.
CE 104002 du 01.02.1995 - Ville de Levallois-Perret c/ Mme C.

Le comportement du stagiaire dû à de nombreux troubles psychologiques et ayant été placé en congé de maladie ne justifie pas l'insuffisance professionnelle.
CE 88287 du 13.05.1992 - Ministre d'État, Ministre de l'éducation nationale c/ M. D.

L'insuffisance professionnelle avérée entraîne le licenciement pour insuffisance professionnelle du stagiaire en cours ou à l'issue du stage. Elle peut également justifier une prorogation du stage.

DÉTECTER LE RISQUE D'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

La jurisprudence donne des exemples de ce que peut être l'insuffisance professionnelle. Celle-ci peut notamment résulter de :

- ▶ **Lacunes dans les connaissances pratiques, manque d'initiatives**, réelles difficultés d'intégration.
CAA Lyon 98LY00498 du 20.11.2000 - M. A.
- ▶ **Connaissances professionnelles insuffisantes** et comportement révélant une **incapacité à s'intégrer** et à adhérer au projet de l'établissement.
CAA Paris 00PA01444, 01PA00364 du 17.04.2001 - Commune d'Aubervilliers c/ Mme C.
- ▶ **Graves dysfonctionnements** constatés au cours d'une nuitée organisée au centre de loisirs dont le stagiaire avait la responsabilité.
CAA Paris 01PA03194 du 22.06.2005 - M. B.
- ▶ **Qualités d'exécution, rapidité et finition moyennes, problèmes de ponctualité et qualités manuelles faibles** justifient le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent d'entretien stagiaire chargé de l'entretien courant des locaux.
CAA Marseille 00MA01575 du 09.03.2004 - M. C.
- ▶ **Absence de suivi des encaissements** des frais de gestion et des impayés pour le CCAS, **non-respect des instructions, erreurs de calcul**.
CAA Nantes 00NT00674 du 17.05.2002 - CCAS de Trélazé c/ M. D.
- ▶ **Difficultés pratiques** du stagiaire, éducateur de jeunes enfants, dans ses relations avec les enfants et **erreurs de comportement** (notamment en matière de respect des normes d'hygiène).
CAA Lyon 97LY02928 du 03.10.2000 - Mme J.
- ▶ **Exercice irrégulier et superficiel des fonctions, coopération insatisfaisante** avec les collègues de travail.
CAA Nantes 96NT00447 du 08.07.1999 - Mme D.
- ▶ **Nombreux manquements aux consignes** édictées, **négligences dans l'entretien du matériel et utilisation dangereuse** de certains outillages et difficultés à assurer des tâches pénibles du service dont relevait l'agent.
CAA Marseille 98MA00007 du 14.09.1999 - Département des Alpes de Haute-Provence
- ▶ **L'absence d'amélioration** de la qualité du travail fourni, **comportement professionnel inadapté, désinvolture** et **manque de conscience professionnelle** en matière d'horaires de travail et de congés, en dépit d'affectations successives et malgré les conseils reçus.
CAA Marseille 97MA11685 du 21.11.2000 - Melle G.
- ▶ **Comportement inconstant et refus d'assumer la responsabilité** des dossiers confiés.
CAA Nantes 98NT00965 du 09.11.2000 - Mlle N.

- ▶ **Difficultés rencontrées** par l'agent pour s'acquitter des tâches confiées dans les délais impartis, **non-respect des priorités assignées** par le chef de service, **manque de motivation, absentéisme, retards injustifiés, manque de discrétion professionnelle, mauvais rapports avec la hiérarchie.**

CE 262820 du 16.02.2005 - Commune d'Olivet

- ▶ **Manque de réflexion, immaturité dans les relations**, le fait de travailler « aux sentiments », sans ligne de conduite précise..., justifient le licenciement pour insuffisance professionnelle d'une auxiliaire de puériculture.

CAA Paris 00PA00423 du 10.07.2002 - Commune d'Asnières-sur-Seine

- ▶ Compte tenu des fonctions exercées par l'intéressée auprès des enfants âgés de deux ans, justifient la décision de fin de stage, notamment le **langage incorrect** vis-à-vis des enfants, **l'énervement et l'agressivité** ainsi que le **manque d'intérêt pour le travail.**

CAA Paris 02PA01787 du 06.12.2005 - Mme B.

Il peut s'agir également :

- ▶ du refus de l'agent de suivre les formations.
- ▶ du manque d'initiative, d'anticipation, d'assiduité.
- ▶ d'un comportement, satisfaisant en début de stage, qui se détériore dans le temps...



L'absence de l'agent pour maladie

Le maire peut légalement tenir compte, dans l'appréciation des aptitudes, des fréquentes absences de l'agent pour cause de maladie.

CAA Marseille 98MA00792 du 28.12.2000 - Mme A

Cependant, l'absentéisme, dans la mesure où il était lié aux problèmes de santé de l'intéressé et avait cessé à la date du refus de titularisation, n'est pas de nature à justifier la décision.

CAA Nantes 94NT01141 du 24.04.1997 - Centre hospitalier général de Bourges



A noter :

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est toujours la conséquence d'un ensemble de faits ou de la répétition d'erreurs et non le résultat d'un fait isolé.



Que se passe-t-il lorsque l'agent en cause était non titulaire avant d'être stagiaire et occupait les mêmes fonctions ?

*Un agent contractuel qui donne satisfaction en tant que tel peut toutefois être licencié pour insuffisance professionnelle **lorsque son comportement change ou que sa manière de servir se dégrade**, entraînant des perturbations dans le service qu'il gère et ce malgré les avertissements dont il peut faire l'objet.*

CAA Lyon 00LY02033 du 29.11.2005 - M. P.

En revanche, constitue une **erreur manifeste d'appréciation**, le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent qui donnait satisfaction en tant que non titulaire et dont le dossier ne fait pas ressortir de critiques en cours de stage.

CAA Nantes 98NT01243 du 16.11.2001 - Mme A.

COMMENT ÉVITER L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ?

Le licenciement pour insuffisance professionnelle dénote souvent une erreur de recrutement qui s'avère coûteuse pour la collectivité (un nouveau recrutement devra être opéré, de nouvelles formations devront être suivies, le versement d'allocations chômage...).

Soulever quelques questions en cours de stage permet d'évaluer le risque de licenciement pour insuffisance professionnelle :

L'agent a-t'il bénéficié de sa formation obligatoire ?

Lorsque les statuts particuliers imposent une formation obligatoire avant la titularisation, celle-ci doit être suivie par l'agent.

L'autorité territoriale a **l'obligation d'inscrire l'agent à la formation obligatoire**. Le licenciement pour insuffisance professionnelle ne peut intervenir lorsque le stagiaire n'a pas été en mesure de suivre la formation prévue par le statut particulier en raison d'un défaut d'inscription par sa collectivité.

TA Versailles 961955-961957 du 19.12.1997 - Mme L. c/ Commune de Cormeilles-en-Parisis

De même, **l'autorité territoriale n'est pas en mesure de porter une appréciation** sur les qualités professionnelles de l'agent et son aptitude à servir lorsqu'un élément indispensable de la formation obligatoire n'a pas été accompli et que le rapport de fin de stage établi par le président du CNFPT n'a pas été transmis.

CAA Nantes 98NT02092 du 07.12.2001 - Département de la Vendée : annulation de la décision portant refus de titularisation

Cependant, lorsque l'agent n'a pu suivre sa formation obligatoire, soit par sa propre négligence, soit parce qu'il s'y est refusé, la collectivité ne peut en être tenue pour responsable.

L'agent est-il accompagné dans ses fonctions ?

Le profil de poste défini, des missions détaillées, l'encadrement... peuvent être une aide pour l'agent.

Dans tous les cas, les missions confiées doivent correspondre à celles prévues par le statut particulier.



La collectivité n'est pas tenue de définir à l'avance les différentes attributions que le stagiaire sera amené à remplir au cours de son stage, ni d'affecter l'agent sur un poste qu'il aura vocation à occuper après sa titularisation.

CAA Lyon 97LY01987 du 13.09.1999 - M. A.

Une formation décidée par la collectivité ou sollicitée par l'agent peut utilement accompagner la prise de poste.

Dans ce cas, le moment venu, les formations suivies constitueront un élément supplémentaire pour juger des capacités de l'agent et de son implication au sein de la collectivité.

L'agent a-t'il les moyens d'exercer correctement ses fonctions ?

Les mauvaises conditions en personnel et en moyens matériels dans lesquelles un adjoint administratif stagiaire a dû exercer ses fonctions de secrétaire de mairie suffisent à expliquer ses manquements et retards reprochés. Le maire a donc commis une erreur manifeste d'appréciation en mettant fin au stage pour insuffisance professionnelle.

CAA Bordeaux 03BX01853 du 17.10.2006 - M. R. c/ Commune D'Awala-Yalimapo

L'autorité territoriale doit veiller à ce que la charge de travail ne dépasse pas la contribution susceptible d'être raisonnablement demandée aux agents relevant du même cadre d'emplois ou grade.

Les exigences excessives de la commune quant à la difficulté des tâches confiées eu égard au cadre d'emplois, l'absence d'encadrement et de formation, ne justifient pas le licenciement pour insuffisance professionnelle.

TA Lyon 9204546 du 01.04.1993 - M. L.

L'agent fait-il l'objet d'une évaluation au cours du stage ?

L'évaluation permet à la collectivité de vérifier tout au long du stage les compétences de l'agent et son aptitude aux missions confiées. Voir le fascicule A2 Formulaire d'évaluation du stagiaire.

Quelle que soit l'issue du stage, il est toujours dans l'intérêt de l'autorité territoriale d'informer l'agent des carences qu'il doit surmonter pour être titularisé. Le cas échéant, un accompagnement du stagiaire peut s'avérer utile.

La période prise en considération pour l'évaluation est-elle la période de stage ?

Les circonstances antérieures à la période de stage sont sans influence sur la décision de refus de titularisation.

CAA Nantes 96NT00871 du 30.12.1999 - M. B.

L'évaluation ne peut porter sur une période antérieure à la nomination en qualité de stagiaire.

CAA Nancy 97NC01261 du 15.05.2001 - Mme F.

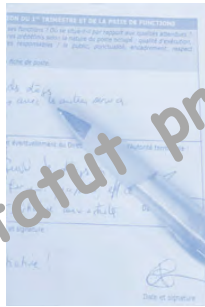
CONTENTIEUX DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Le juge administratif exerce un contrôle normal pour déterminer si, compte tenu des tâches qui lui ont été confiées, le stagiaire a été en mesure d'accomplir son stage.

La décision de l'employeur se fondera sur le **comportement du stagiaire pendant son stage**.

L'autorité territoriale ne doit pas prendre en compte :

- ▶ Des hypothèses concernant le comportement du stagiaire après sa titularisation.
CE 114.582 du 06.04.1992 - Ville d'Angers c/ M. B.
- ▶ Des faits antérieurs au stage en l'absence de rapports du supérieur hiérarchique.
CAA Paris 97PA02190 du 18.11.1999 - M. R.
- ▶ L'attitude satisfaisante de l'agent pendant les trois années où il était contractuel. La décision ne doit être fondée que sur la manière de servir pendant le stage.
CAA Paris 98PA00719 du 08.02.2000 - Mme V.



le statut pratique



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 46
Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992



www.cigversailles.fr

Modèles d'actes TI211, TI212, TI213, TI214,
TI220, TI221, TI222, TI223
Circulaire du CIG n° 14 du 15 juillet 2002

PROCÉDURE DE TITULARISATION

- 1° Le stagiaire doit avoir effectué la totalité de son stage, prorogation comprise, le cas échéant.**



La **durée normale** est la durée prévue par le statut particulier.

Généralement, cette durée est :

- d'une année pour les agents qui accèdent au grade par la voie du concours externe,
- de six mois pour les agents qui accèdent au grade par la voie de la promotion interne.

Dans tous les cas, pour connaître la durée du stage, il convient de se référer au statut particulier.

- 2° La commission administrative paritaire n'est pas saisie préalablement à la décision de titularisation.**

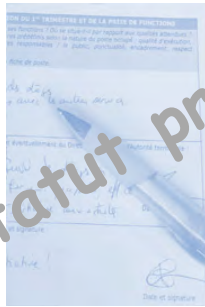
- 3° L'autorité territoriale est tenue de prendre une décision expresse de titularisation.**

Les agents pour lesquels aucune décision de titularisation n'est prise se trouvent dans une situation réglementaire non prévue qui engage la responsabilité de l'administration.

Le juge administratif pourra enjoindre l'autorité territoriale de prendre un arrêté de titularisation et condamner la collectivité au versement d'une astreinte par jour de retard lorsque les raisons du refus de titularisation ne sont étayées par aucun fait ou sont en contradiction avec l'avis émis par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

CE 157776 du 12.06.1998 M. Robert

- 4° La décision prend la forme d'un arrêté qui n'a pas à être transmis au contrôle de la légalité.**



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 46
Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992



www.cigversailles.fr

Modèles d'actes ST110, ST120, ST122, ST123
Circulaire du CIG n° 14 du 15 juillet 2002

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT EN COURS DE STAGE

Le licenciement en cours de stage est la **décision de mettre fin au stage de l'agent avant le terme prévu** par le statut particulier.

i Un principe général du droit interdit le licenciement des femmes enceintes.
CE 08232 du 08.06.1973 - Dame Peynet

Un agent stagiaire en état de grossesse ne peut être licencié en cours de stage.
CE 62553 du 20.03.1987 - Commune de Bonneval c/ Mme B.

La procédure à suivre est la suivante :

1° Le stagiaire doit avoir effectué au moins la moitié de la durée normale de son stage.

Lorsque les statuts particuliers imposent une formation obligatoire avant la titularisation, celle-ci doit être suivie par l'agent.

i La **durée normale** est la durée prévue par le statut particulier.

Généralement, cette durée est :

- d'une année pour les agents qui accèdent au grade par la voie du concours externe,
- de six mois pour les agents qui accèdent au grade par la voie de la promotion interne.

Dans tous les cas, pour connaître la durée du stage, il convient de se référer au statut particulier.

Imposer que la moitié de la durée normale du stage soit écoulée avant de prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle, garantit au stagiaire une « période d'essai » minimale pendant laquelle il est à même de démontrer ses capacités professionnelles.

i **A quel moment peut intervenir le licenciement pour insuffisance professionnelle ?**

Le licenciement peut intervenir :

- dès que la moitié de la durée normale du stage s'est écoulée,
- avant la fin de la période normale de stage,
- et au plus tard avant la fin de la prorogation du stage le cas échéant.

i Il est important de distinguer le licenciement pour insuffisance professionnelle de l'exclusion définitive du service pour motif disciplinaire qui peut intervenir à tout moment du stage, y compris pendant les 6 premiers mois (voir le statut pratique : Dossier disciplinaire).

2° La collectivité doit informer le stagiaire de son droit à la communication de son dossier individuel et à l'assistance du défenseur de son choix.

Le stagiaire doit être informé de son droit d'accès à son dossier individuel et de la possibilité d'être assisté d'un défenseur de son choix.

CE 38464 du 04.01.1985 - Mme C.

TA Paris 66218/4M du 14.10.1986 - Commissaire de la République du département de Seine-Saint-Denis c/ OPHLM de la Ville de Saint-Ouen

L'autorité territoriale n'est pas tenue de recevoir le stagiaire en entretien avant la réunion de la CAP.
CAA Paris 00PA02936 du 10.10.2002 - Mme Alice B.

3° La commission administrative paritaire doit donner son avis préalablement à la décision de licenciement pour insuffisance professionnelle.

La commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire a vocation à être titularisé, doit donner son avis préalablement à la décision de licenciement.

Cet avis ne lie pas l'autorité territoriale. Cependant, si cette dernière ne suit pas l'avis de la C.A.P., elle devra l'en informer dans le délai d'un mois et motiver sa décision.

Article 30 al. 2 - Décret n° 89-229 du 17.04.1989



L'autorité territoriale est tenue d'indiquer précisément à la CAP les raisons du refus de la titularisation.

CAA Marseille 01MA00716 du 05.04.2005 - M. Patrick X

L'arrêté de licenciement devra viser l'avis de la C.A.P.

Voir le fascicule A3 "Formulaire de saisine de la C.A.P." (plus spécifiquement destiné aux collectivités affiliées)

4° L'autorité territoriale doit motiver sa décision de licenciement pour insuffisance professionnelle.

La décision de licenciement en cours de stage :

- ▶ doit être écrite

et

- ▶ doit contenir les motifs, c'est-à-dire, les raisons de fait qui la fondent (manque d'assiduité, de ponctualité, de motivation, travail incorrectement effectué malgré les formations suivies, aucune initiative, difficulté au niveau du comportement...) ainsi que les références des textes en vertu desquels la décision est prise (en l'occurrence, l'article 46 de la loi n° 84-53 du 26.01.1984 et l'article 5 du décret n° 92-1194 du 04.11.1992).

CE 60173 du 16.10.1987 - Hôpital Saint-Jacques de Dieuze



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.

CAA Lyon 00LY00622 du 20.11.2000 - Commune de Villerest

CE 98512 du 14.10.1992 - M. A.

5° L'autorité territoriale prend la décision et la notifie au stagiaire.

La décision de l'autorité territoriale entre en vigueur au plus tôt dès sa notification.

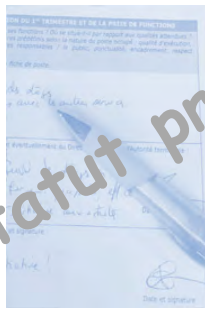
L'arrêté doit comporter les délais et voies de recours.



L'arrêté portant licenciement d'un fonctionnaire stagiaire n'a pas à être transmis au contrôle de la légalité.

CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT

- ▶ Le stagiaire est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire. Pour retrouver cette qualité, il devra passer un concours ou être recruté de nouveau comme stagiaire.
- ▶ Le stagiaire détaché pour stage sera réintégré dans son cadre d'emplois d'origine.
- ▶ Aucun préavis ne s'applique. Le licenciement interviendra dès sa notification au stagiaire.
- ▶ L'agent doit veiller à solder ses congés annuels. En effet, ils ne pourront faire l'objet d'aucune indemnité compensatrice s'ils ne sont pas pris avant le licenciement.
CE 129377 - 129864 du 10.07.1996 M. O.
- ▶ Le stagiaire licencié ne bénéficie d'aucune indemnité de licenciement.
Article 5 - Décret n° 92-1194 du 04.11.1992
- ▶ Le licenciement pour insuffisance professionnelle ouvre droit aux allocations de chômage.



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 46
Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992
Décret n° 91-298 du 20 mars 1991



www.cigversailles.fr

Modèles d'actes ST110, ST120, ST122, ST123
Circulaire du CIG n° 14 du 15 juillet 2002

NOTION DE PROROGRATION

La prorogation est la période de stage supplémentaire que le stagiaire peut être amené à effectuer, à la demande de l'autorité territoriale, lorsqu'il n'a pas fait la preuve de ses capacités professionnelles pendant la période normale de stage.

Article 4 - Décret n° 92-1194 du 04.11.1992

i La décision de prorogation a pour effet de repousser la date de fin de stage.

i **Durée de la prorogation :**
La durée de la prorogation est au maximum équivalente à la durée normale du stage prévue par chaque statut particulier.

La période de stage peut être prorogée plusieurs fois dans la limite de la durée maximale autorisée par le statut particulier dont relève le stagiaire.
CE 126676 du 19.02.1996 - M. R.

PROCÉDURE DE PROROGRATION DE STAGE

1° La collectivité n'est pas tenue d'informer l'agent de son droit à communication de son dossier.

CE 62729 du 22.04.1988 - M.

Toutefois, l'agent pourra demander à consulter son dossier.

Article 18 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

L'autorité territoriale n'est pas tenue de recevoir le stagiaire en entretien avant la réunion de la CAP.
CAA Paris 00PA02936 du 10.10.2002 - Mme Alice B.

2° Le président du CNFPT doit être consulté lorsque le stagiaire concerné est soumis à l'accomplissement d'une formation obligatoire avant la titularisation.

S'agissant des stagiaires soumis à une formation initiale, l'autorité territoriale doit consulter le président du CNFPT avant de prononcer la prorogation.

Le défaut de consultation du CNFPT, pourtant obligatoire, avant la décision de prorogation de stage, est sans incidence sur le refus ultérieur de titularisation.

CAA Bordeaux 99BX00752 du 04.12.2000 - CDG de la Réunion

3° La commission administrative paritaire doit donner son avis préalablement à la décision de refus de titularisation.

La prorogation de stage, librement décidée par la collectivité employeur, intervient après avis de la commission administrative paritaire.

Article 4 - Décret n° 92-1194 du 04.11.1992

CAA Nantes 98NT01243 du 16.11.2001 - Mme Géraldine A.

Voir le fascicule A3 Formulaire de saisine de la C.A.P. (plus spécifiquement destiné aux collectivités affiliées)



Cas d'un stagiaire à temps non complet

La décision de prorogation de stage est prise par la collectivité qui a recruté le stagiaire en premier.

Article 7 - Décret n° 91-298 du 20.03.1991

4° L'autorité territoriale prend la décision et la notifie au stagiaire.

La prorogation du stage relève d'une décision expresse.

Si la prorogation aboutit à la titularisation du stagiaire, celle-ci ne pourra intervenir qu'à l'issue de la période de prorogation.

QE n° 91590 JO AN (Q) du 10.04.2007 p.3586



L'arrêté portant prorogation n'a pas à être transmis au contrôle de la légalité.

La décision prend donc effet au plus tôt dès sa notification.

CONSÉQUENCES DE LA PROROGATION

► Conséquences de la prorogation sur la carrière de l'agent :

La prorogation a pour effet de repousser la date de fin de stage.

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

Article 4 - Décret n° 92-1194 du 04.11.1992

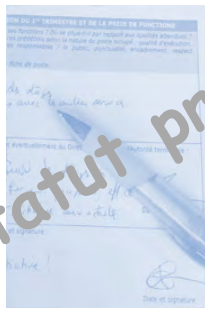
En revanche, la totalité de la période de stage, c'est-à-dire prorogation comprise, est validée pour la retraite.

Article 46 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Lorsque le stagiaire est par ailleurs fonctionnaire dans un autre cadre d'emplois ou corps, il est maintenu en détachement sans qu'il y ait lieu pour l'administration d'origine, de prendre un nouvel arrêté.

► Conséquences de la prorogation sur la rémunération :

L'indice de rémunération appliqué pendant la période normale de stage est maintenu pendant la prorogation.



Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, article 46
Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992
Décret n° 91-298 du 20 mars 1991



www.cigversailles.fr

Modèles d'actes ST110, ST120, ST122, ST123
Circulaire du CIG n° 14 du 15 juillet 2002

PROCÉDURE DU REFUS DE TITULARISATION

Le refus de titularisation emporte licenciement du stagiaire à l'issue de sa période probatoire. La décision est justifiée par l'incapacité de l'agent à exercer ses fonctions.

Pour être régulier, le refus de titularisation doit respecter la procédure suivante.

1° La collectivité n'est pas tenue d'informer l'agent de son droit à communication de son dossier.

CE 256879 du 21.11.2003 - Syndicat intercommunal de restauration collective

Toutefois, l'agent pourra demander à consulter son dossier.
Article 18 - Loi n° 83-634 du 13.07.1983

L'autorité territoriale n'est pas tenue de recevoir le stagiaire en entretien avant la réunion de la CAP.
CAA Paris 00PA02936 du 10.10.2002 - Mme Alice B.

2° La commission administrative paritaire doit donner son avis préalablement à la décision de refus de titularisation.

Article 30 - Loi n° 84-53 du 26.01.1984

L'avis de la CAP est un avis simple qui ne lie pas l'autorité territoriale. Cependant, si cette dernière ne suit pas l'avis de la CAP, elle devra l'en informer dans le délai d'un mois et motiver sa décision.
Article 30 al. 2 - Décret n° 89-229 du 17.04.1989

Voir le fascicule A3 Formulaire de saisine de la C.A.P. (plus spécifiquement destiné aux collectivités affiliées)

L'autorité territoriale est tenue d'indiquer précisément à la CAP les raisons du refus de titularisation.
CAA Marseille 01MA00716 du 05.04.2005 - M. Patrick X.

3° La décision de refus de titularisation n'a pas à être motivée.

Le refus de titularisation n'entre dans aucune des catégories de mesures devant être motivées.
CE 11.552 du 16.03.1979 - Ministre du travail c/ M. S.
CE 282525 du 09.12.2005 - Ministre des Transports c/ M. V.

4° L'autorité territoriale prend la décision et la notifie au stagiaire.

Le refus de titularisation peut intervenir malgré l'avis favorable émis par les supérieurs hiérarchiques du stagiaire. L'autorité territoriale n'est pas tenue par cet avis.

CE 69462 du 20.01.1989 - Commune de Grasse c/ M. K.

La décision de l'autorité territoriale entre en vigueur au plus tôt dès sa notification.

L'arrêté doit comporter les délais et voies de recours.

i *L'arrêté portant refus de titularisation n'a pas à être transmis au contrôle de la légalité.*

i *Cas d'un stagiaire à temps non complet*

La décision de refus de titularisation du fonctionnaire recruté successivement par plusieurs collectivités relève de la collectivité qui a recruté l'agent en premier.

Cette décision vaut dans toutes les collectivités pour les emplois de même nature.

L'avis préalable des autres collectivités doit être sollicité.

Article 7 - Décret n° 91-298 du 20.03.1991

DÉTERMINATION DU TERME DU STAGE EN CAS DE REFUS

Le refus de titularisation impose la détermination du terme du stage puisqu'il ne peut intervenir qu'à l'issue du stage.

Rappel :

Le stage peut être prolongé en raison :

- ▶ du nombre de jours de congés rémunérés hors congés annuels (congé de maladie, congé de maternité, accident de service...).
- ▶ du nombre de jours qui ne sont pas repris dans l'ancienneté (congé sans traitement, service non fait, exclusion de fonctions...).
- ▶ du bénéfice éventuel d'un temps partiel pendant le stage.

La prolongation du stage en raison de l'indisponibilité physique du stagiaire peut rendre aléatoire la détermination du terme du stage :

Exemple 1 : Terme normal du stage prévu le 01.11.2007, mais l'agent a accumulé 46 jours de congé maladie.

Détermination du terme du stage :

46 jours - 36 jours de franchise pour un an de stage = 10 jours

Le stage sera prolongé de 10 jours, le terme du stage est donc le 11.11.2007.

Exemple 2 : Terme du stage prolongé prévu le 11.11.2007, mais le même agent dépose un nouvel arrêt de 5 jours.

Détermination du terme du stage :

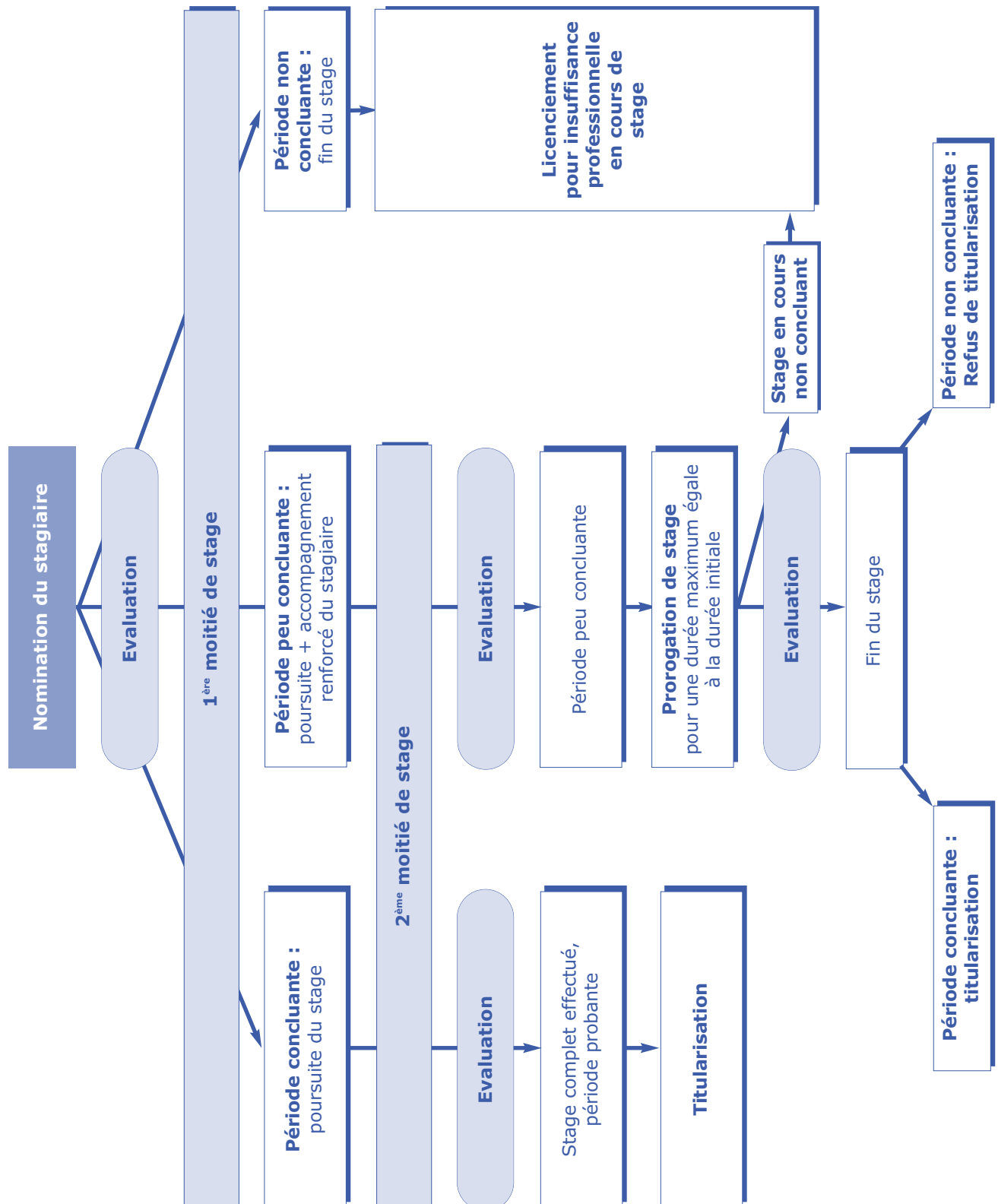
11.11.2007 + 5 jours = 16.11.2007

Le nouveau terme du stage est le 16.11.2007.

i *Contrairement à la décision de refus de titularisation, ces éléments sont sans incidence en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage.*

CONSÉQUENCES DU REFUS DE TITULARISATION

- ▶ Le stagiaire est **radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire**. Pour retrouver cette qualité, il devra passer un concours ou être recruté de nouveau comme stagiaire.
- ▶ Une administration peut refuser de titulariser une femme enceinte à l'expiration de son stage.
CE 44715 du 11.07.1984 - OPHLM de Meurthe-et-Moselle c/ Mme B.
- ▶ Le stagiaire détaché pour stage sera réintégré dans son cadre d'emplois d'origine.
- ▶ Aucun préavis ne s'applique. Le licenciement interviendra dès sa notification au stagiaire.
- ▶ L'agent doit veiller à solder ses congés annuels. En effet, ils ne pourront faire l'objet d'aucune indemnité compensatrice s'ils ne sont pas pris avant le licenciement.
CE 129377, 129864 du 10.07.1996 - M. O.
- ▶ Le stagiaire licencié ne bénéficie d'aucune indemnité de licenciement.
Article 5 - Décret n° 92-1194 du 04.11.1992
- ▶ Le refus de titularisation ouvre droit aux allocations chômage.



NOM DE LA COLLECTIVITE :

IDENTITE DE L'AGENT :

Nom : Nom de jeune fille :
Prénom : Date de naissance :

POSTE OCCUPE :

Service :
Intitulé des fonctions exercées :
Grade :
Date de nomination stagiaire :
Date prévisible de fin de stage :

ENTRETIEN 1 - EVALUATION DU 1^{ER} TRIMESTRE ET DE LA PRISE DE FONCTIONS

*Comment le stagiaire assume-t-il ses fonctions ? Où se situe-t-il par rapport aux qualités attendues ?
Eventuellement au regard de critères prédéfinis selon la nature du poste occupé : qualité d'exécution,
relations avec les collègues / les responsables / le public, ponctualité, encadrement, respect
des consignes...*

Vous pouvez également joindre la fiche de poste.

Contenu de l'entretien :

Appréciations du chef de service, et éventuellement
du directeur et / ou de l'autorité territoriale :

Date et signature :

Observations éventuelles de l'agent et signature :

Date et signature :

ENTRETIEN 2 - EVALUATION DU 2^{ème} TRIMESTRE

Date à déterminer en fonction du déroulement du stage.

Quels sont les points positifs et les points qui sont perfectibles en fonction des critères précédemment définis ?

Quels peuvent être les axes d'amélioration à proposer ?

Existe-t-il des éléments négatifs qui conduisent à envisager une interruption du stage ?

Contenu de l'entretien

Appréciations du chef de service, et éventuellement du directeur et / ou de l'autorité territoriale :

Date et signature :

- Poursuite du stage
 Licenciement en cours de stage

Observations éventuelles de l'agent et signature :

Date et signature :

ENTRETIEN 3 - EVALUATION DU 3^{ème} TRIMESTRE

Préparation du bilan du stage : adaptation aux fonctions. Le stagiaire a-t-il tenu compte des remarques précédentes ?

Contenu de l'entretien

Appréciations du chef de service, et éventuellement du directeur et / ou de l'autorité territoriale :

Date et signature :

- Poursuite du stage
 Licenciement en cours de stage

Observations éventuelles de l'agent et signature :

Date et signature :

BILAN DU STAGE ET DECISION ENVISAGEE

Conclusions du chef de service et/ou du directeur :

- Titularisation
- Prorogation de stage
- Refus de titularisation

Durée :

Date et signature :

Décision envisagée par l'autorité territoriale :

- Titularisation
- Prorogation de stage
- Refus de titularisation

Durée :

Date et signature :

Observations éventuelles de l'agent et signature :

Date et signature :

NOM DE LA COLLECTIVITE :

IDENTITE DE L'AGENT :

Nom : Nom de jeune fille :
Prénom : Date de naissance :

POSTE OCCUPE :

Service :
Intitulé des fonctions exercées :
Grade :
Date de nomination stagiaire :

ELEMENTS CONSTITUTIFS DU DOSSIER :

- Rapport circonstancié de l'autorité territoriale (*insuffisance professionnelle caractérisée par rapport aux fonctions exercées : détailler les faits, donner des exemples précis*)
- Evaluations en cours de stage
- Avis du C.N.F.P.T. (*Directeur de police municipale, Chef de service de police municipale, Agent de police municipale*)
- Attestation de formation d'intégration
- Profil de poste

DECISION ENVISAGEE :

- Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle
- Prorogation de stage pour une durée de : (*durée maximale : voir le statut particulier*)
- Refus de titularisation au terme du stage

INFORMATION DE L'AGENT :

- de la décision envisagée
- de la saisine de la C.A.P.
- des droits à communication du dossier et à être assisté(e) par une personne de son choix (*formalité obligatoire pour le licenciement avant le terme du stage*)

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES :

Date d'entrée dans la collectivité :

Expériences professionnelles dans des fonctions identiques ? OUI NON
Si OUI : du au

Absences durant le stage qui pourraient repousser le terme du stage :

- ▶ sous condition de franchise : congés de maladie, accident de travail, congé maternité - nombre total de jours : jours
- ▶ absences qui ne sont pas reprises dans l'ancienneté (*congé sans traitement, service non fait, exclusion de fonctions*) - nombre total de jours : jours

- Notes de service
- Copie du courrier d'information de l'agent (*le cas échéant*)

NOM ET SIGNATURE DE L'AUTORITE TERRITORIALE :

fait à, le



Pour émettre valablement leur avis, les membres de la C.A.P. doivent avoir connaissance des éléments qui motivent la décision envisagée. A ce titre, il est nécessaire de transmettre un rapport justifiant l'insuffisance professionnelle de l'intéressé(e).