



# FOCUS

## Le fonctionnaire stagiaire

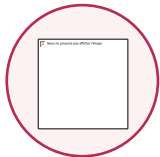
# Références juridiques



## Code Général de la fonction publique (CGFP)



*Articles L. 327-1 à L. 327-9 et R. 327-1 à R. 327-75*



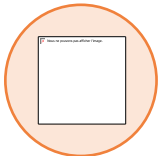
## Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux



*Abrogé et codifié aux articles R. 422-21 à R. 422-47 du CGFP à compter du 1<sup>er</sup> août 2026*



## Décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale



## Circulaire NOR n°INTB9200314C du 2 décembre 1992

Document non officiel

# Propos introductifs

Le stage est une période **probatoire et d'apprentissage** destinée à vérifier l'aptitude du fonctionnaire à exercer ses fonctions avant une éventuelle titularisation.

La période de stage débute à la **nomination** de l'agent.

Et précède la **titularisation**.

Elle comprend, le cas échéant, une période de **formation** lorsque le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit.

Ainsi, le **fonctionnaire stagiaire** est une personne :

Nommée dans un **emploi permanent** ;  
Accomplissant les **fonctions afférentes à cet emploi** ;  
Ayant **vocation à être titularisée** après la période probatoire  
**dans le grade correspondant à cet emploi.**

**Articles**  
L. 327-1  
et R. 327-1  
du CGFP

*Dès sa nomination dans l'emploi permanent, le fonctionnaire stagiaire va exercer les fonctions afférentes à son grade et correspondant à l'emploi qu'il sera appelé à occuper après sa titularisation.*

# Sommaire



## La nomination stagiaire



## La situation du fonctionnaire stagiaire



## La période de stage



## La fin du stage



# La nomination stagiaire

# La nomination stagiaire

La nomination à un grade de la Fonction Publique Territoriale (FPT) présente un **caractère conditionnel** pour tout recrutement :



Article L. 327-3 du CGFP

## Par concours

*1<sup>ère</sup> nomination ou accès à un nouveau cadre d'emplois pour un agent déjà fonctionnaire*

## Par voie de promotion interne

*1<sup>ère</sup> nomination ou accès à un nouveau cadre d'emplois pour un agent déjà fonctionnaire*

**Sans concours pour un recrutement sur un emploi réservé ou sur un emploi de catégorie C**

*Accès à un nouveau cadre d'emplois pour un agent déjà fonctionnaire*

**Par voie de mise à disposition par les Centres de gestion**

*(articles L. 452-44 et L. 452-48 du GCFP)*

Le stage intervient après recrutement selon ces différentes procédures.

La titularisation ne pourra être prononcée qu'à l'issue du stage dont la durée est fixée par le statut particulier.



*Le cas spécifique des travailleurs handicapés n'est pas abordé dans ce diaporama.*

# Les conditions de la nomination stagiaire

Les conditions de la nomination stagiaire sont les suivantes :



**Le respect des conditions générales d'accès au statut de fonctionnaire**



**L'inscription préalable sur une liste d'aptitude** *(sauf pour les grades à accès direct)*



**L'existence d'un emploi permanent vacant inscrit au tableau des emplois**

# Les conditions de la nomination stagiaire

## Le respect des conditions générales d'accès au statut de fonctionnaire

*Ces conditions sont identiques quel que soit le cadre d'emplois auquel accède l'agent public.*

- ☐ Avoir la nationalité française ou être ressortissant européen
- ☐ Jouir de ses droits civiques
- ☐ Ne pas avoir de mentions au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions
- ☐ Être en position régulière au regard du code du service national
- ☐ Le cas échéant, remplir les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions.

*+ FIJASV pour les agents intervenant auprès de mineurs*

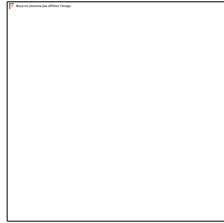
Article L. 321-1 du CGFP

*Certains statuts particuliers peuvent prévoir des conditions particulières de nomination (âge, diplômes ou titres, ancienneté de service, agrément et assermentation).*

Bien plus qu'un CDG

# Les conditions de la nomination stagiaire

Rappel



## Suppression de la visite d'aptitude physique

Depuis le 26 novembre 2022, la visite d'aptitude physique par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents publics **n'est plus obligatoire**.



***Sauf*** lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions (sapeurs-pompiers professionnels).

Pour autant, l'examen médical au moment du recrutement mené par le **médecin du travail** **demeure obligatoire** ([article L.812-4 du CGFP](#)).



[Article L. 321-1 du CGFP](#)

# Les conditions de la nomination stagiaire

## L'inscription préalable sur une liste d'aptitude (*sauf pour les grades d'accès direct*)

### Principe

Chaque **concours** donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude.

L'accès d'un fonctionnaire à un grade par la voie de la **promotion interne** est subordonné à son inscription sur une liste d'aptitude aux fonctions de ce grade.

Il existe donc 2 types de listes d'aptitude :

La liste d'aptitude établie  
après **concours**

La liste d'aptitude établie au  
titre de la **promotion interne**

L'inscription sur la liste d'aptitude **ne vaut pas recrutement** et ne donne **aucun droit à nomination** (article L. 325-38 du CGFP ; CE, 29 juillet 2020, n°429114).

Dès sa nomination en tant que stagiaire, l'agent est **radié de la liste d'aptitude**. En cas de dispense de stage, la nomination en qualité de titulaire entraîne cette radiation (article R. 325-132 du CGFP).

# Les conditions de la nomination stagiaire



## L'inscription préalable sur une liste d'aptitude

### Exception



### Nomination stagiaire sans concours

- ❖ Certains cadres d'emplois de catégorie C sont accessibles **sans concours** lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée (article L. 326-1 du CGFP).
- ❖ Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peuvent être recrutées **sans concours**, sur contrat, **en vue d'une titularisation** dans un emploi de catégorie A, B ou C, sous réserve qu'elles remplissent les conditions de santé particulières, le cas échéant, exigées pour l'exercice de la fonction (article L. 352-4 du CGFP).



*Les agents sont nommés directement stagiaires sans inscription préalable sur une liste d'aptitude.*

# Les conditions de la nomination stagiaire

## L'existence d'un emploi permanent vacant inscrit au tableau des emplois

*Pour rappel, les emplois de chaque collectivité ou établissement publics sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement (article L. 313-1 du CGFP).*

La nomination dans un emploi suppose **l'existence d'un emploi permanent vacant au tableau des emplois** (article L. 411-8 du CGFP). Une déclaration de vacance d'emploi (DVE) doit donc être un préalable à la nomination.

DVE = 1 mois minimum sauf urgence

En cas d'emploi vacant, **une DVE** et **une offre** doivent être adressées par l'autorité territoriale au Centre de gestion compétent (article L. 313-4 du CGFP).

Selon le niveau de l'emploi, le CDG (emplois A, B ou C) ou le CNFPT (emplois A+) **assure la publicité** de la création ou de la vacance dans l'espace numérique commun Choisir le service public.gouv.fr.

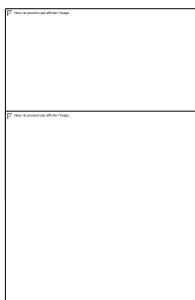
Sans délai

# Les conditions de la nomination stagiaire



## Le cas de l'agent contractuel recruté sur un emploi permanent

Lorsqu'un agent contractuel territorial recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L. 332-8 ou L. 332-14 du CGFP est **inscrit sur une liste d'aptitude** d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe :



**Pas nécessaire de publier une vacance d'emploi**

**La nomination stagiaire de l'agent intervient au plus tard au terme du contrat.**



Article L. 327-5 du CGFP

Bien plus qu'un CDG

# Les modalités de la nomination stagiaire

La nomination aux grades et emplois de la FPT relève de la compétence exclusive de **l'autorité territoriale** (article L. 415-1 du CGFP).



La nomination stagiaire prend la forme d'un **arrêté**.

La nomination dans un grade ne peut se faire sans l'accord de l'agent concerné

*Un agent ne peut se prévaloir d'aucune nomination effective en qualité de stagiaire dès lors que l'autorité territoriale n'a pas signé l'arrêté le nommant, seul de nature à lui conférer la qualité de fonctionnaire stagiaire (CAA Nantes, 16 mai 2013, n°12NT00707).*



Cet arrêté est transmis au **contrôle de légalité** et au **Centre de gestion**.

Bien plus qu'un CDG

# Le classement à la nomination

Le classement à la nomination stagiaire est un ensemble de règles permettant de positionner un agent public sur un grade, associé à une grille de rémunération. De manière générale, il s'agit de **prendre en compte les services (publics ou privés) qu'a réalisé l'agent antérieurement à sa nomination**.

**La rémunération du stagiaire sera déterminée en fonction des règles de classement propres à sa situation individuelle**

Le classement dans un cadre d'emplois de catégorie A, B ou C est opéré **dès la nomination stagiaire**, quel que soit le mode d'accès (recrutement direct, concours ou promotion interne).

**Les modalités de classement dépendent**

Du **grade** détenu par l'agent

De la **catégorie hiérarchique** de l'emploi

- *Il convient de se référer aux décrets fixant les dispositions statutaires communes applicables aux cadres d'emplois de fonctionnaires des catégories A, B et C, ainsi qu'aux statuts particuliers des cadres d'emplois.*
- *De manière générale, il est possible de solliciter le service du Centre de gestion.*

# Le classement à la nomination

## Principe



Agent sans expérience professionnelle :  
*classement au 1<sup>er</sup> échelon*



*Dispositions communes à toutes les catégories hiérarchiques*

Les agents publics recrutés dans un cadre d'emplois de **catégorie A, B ou C** (et sans reprise du service national) sont classés, lors de leur nomination en qualité de stagiaire, au 1<sup>er</sup> échelon du grade de nomination du cadre d'emplois.

Exemple : un agent, sans expérience professionnelle et sans service national, recruté dans le grade d'adjoint technique, sera classé au 1<sup>er</sup> échelon (IB 367 / IM 366).

- A ce jour, s'il est classé au 1<sup>er</sup> échelon (IM 366) pour la carrière, il bénéficiera d'une indemnité différentielle en matière de rémunération.

# Le classement à la nomination

## Exception

## Agent avec une expérience professionnelle : *différentes possibilités de classement*

### Services publics en qualité de fonctionnaire

Toutes fonctions publiques confondues à condition que l'agent ait eu la qualité de **fonctionnaire** sur la période reprise.

### Services publics en qualité de :

- Contractuel de droit public
- Ancien fonctionnaire civil
- Ancien militaire
- Agent d'une organisation internationale ou intergouvernementale.

### Activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public

Activités professionnelles en qualité d'**agent de droit privé** dans une administration ou de **salarié** dans le secteur privé ou associatif.

## Reprise des services antérieurs\*

*Reprise une seule fois pour l'ensemble de la carrière de l'agent.*

## Modalités de reprise non cumulables

*Toutefois, cumul possible avec le service national, le service civique et le volontariat international.*

\* Appréciation à la date du classement

# Le classement à la nomination

Lorsque l'agent a une expérience professionnelle et n'a pas déjà la qualité de fonctionnaire, les services de droit public ou les services en qualité de salarié **ne sont pas repris dans leur totalité**.

## Exemples de classement

### Classement dans le grade C1

#### Services de droit public

**Reprise de  $\frac{3}{4}$**

*Le cas échéant après conversion en équivalent temps plein*

#### Services en qualité de salarié

**Reprise de  $\frac{1}{2}$**

*Le cas échéant après conversion en équivalent temps plein*

*Article 5 du décret  
n°2016-596 du 12  
mai 2016*

### Classement dans le 1<sup>er</sup> grade d'un cadre d'emplois B-NES

#### Services de droit public

**Reprise de  $\frac{3}{4}$**

des services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B

**Reprise de  $\frac{1}{2}$**

des services accomplis dans un emploi de niveau inférieur

#### Services en qualité de salarié

**Reprise de  $\frac{1}{2}$**

des services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B *(dans la limite de 8 ans)*

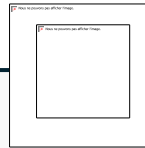
*Articles 14 et 15 du  
décret n°2010-329  
du 22 mars 2010*

# Le classement à la nomination

Lorsque l'agent a une expérience professionnelle et a déjà la qualité de fonctionnaire, le classement **diffère selon la situation dans le grade d'origine** appréciée à la date de sa nomination stagiaire.

## Exemple de classement

### Classement dans le 1<sup>er</sup> grade d'un cadre d'emplois B-NES



**Fonctionnaire relevant d'un grade C1, C2, C3**

**Classement selon un tableau de correspondance** prévu au sein du décret du 22 mars 2010

*Exemple : un fonctionnaire classé à l'échelle C2 sur l'échelon 10 est classé à l'échelon 8 sans ancienneté*

**Article 13 du décret  
n°2010-329 du 22  
mars 2010**

# Le classement à la nomination

## Remarque

### Prise en compte du service national

La durée effective du service national accompli en tant qu'appelé est prise en compte pour sa **totalité**.

*Catégories A, B et C*



### Prise en compte du service civique ou du volontariat international

Le temps effectif accompli au titre du service civique ou du volontariat international est également pris en compte pour sa **totalité**.

*Catégories B et C*

Bien plus qu'un CDG

# Le classement à la nomination

Ajout à la  
reprise des  
services

## Les bonifications d'ancienneté

*Attribution d'années d'ancienneté à un fonctionnaire stagiaire, compte-tenu de son parcours professionnel ou de son diplôme.*

Lauréats du 3<sup>ème</sup> concours ne pouvant prétendre à une reprise des services accomplis en qualité de salarié de droit privé

## La conservation de l'ancienneté dans l'échelon

*Application selon les règles fixées par le statut particulier du cadre d'emplois.*

Pour certains grades (ex : ingénieur), les lauréats du concours externe qui sont titulaires d'un doctorat

## L'équivalent temps plein (ETP)

*Assimilation des services antérieurs exercés à temps partiel ou à temps non complet à du temps plein.*

Agents de catégorie C1 uniquement

## Le maintien de rémunération ou d'indice personnel

*Lorsque les règles de classement conduisent à classer les agents à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui perçu avant leurs nominations, il est possible, sous certaines conditions, de maintenir leurs indices personnels.*

Maintien de rémunération : catégories B et C  
Maintien d'indice personnel : catégorie A

# Le classement à la nomination

## Droit d'option



*L'agent qui relève de plusieurs possibilités de classement **peut opter** pour l'application de la modalité de classement qui lui semble la plus favorable.*



**Nécessité pour la collectivité d'informer l'agent de ce droit d'option**



**Nécessité pour l'agent de notifier par écrit son choix**

## Catégories A et B

Un agent qui, compte tenu de son parcours professionnel, relève de plusieurs possibilités de classement, est classé selon les dispositions applicables à sa **dernière situation administrative**.

Cet agent peut toutefois **opter** pour l'application de la modalité de classement qui lui semble **la plus favorable**.



*Dans un délai maximal de **6 mois** à compter de la notification de la décision de classement.*

## Catégorie C

Le classement à la nomination stagiaire s'apprécie selon les règles **fixées par le décret relatif aux dispositions communes applicables à la catégorie C**.

Un agent qui, compte tenu de son parcours professionnel antérieur, relève de plusieurs possibilités de classement, peut **opter** pour l'application de celle qui lui est **la plus favorable** existant à la date de cette nomination.

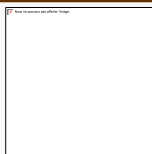


*Lors de sa nomination ou au plus tard dans un délai **d'un an** suivant celle-ci.*

# Le classement à la nomination



Pour procéder au classement d'un agent, il est nécessaire de connaître **le grade, la date et la voie du recrutement** (concours, promotion interne, recrutement direct).



## Les pièces à obtenir



Selon la situation de l'agent, il est nécessaire de disposer des pièces suivantes :



Copies des contrats de droit public et de droit privé



Pour les emplois en France : un certificat de l'employeur



Pour les emplois à l'étranger : tout document attestant la réalité de l'activité traduit en français par un traducteur assermenté (à la charge de l'agent)



Bulletins de paie ou arrêtés de situation



Justificatifs de réalisation du service national, service civique et volontariat international en tant qu'appelé.



Arrêté fixant la dernière situation administrative de l'agent (si l'agent est fonctionnaire)

# Le cas particulier du stagiaire ayant la qualité de fonctionnaire

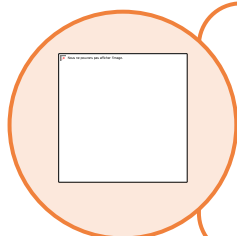
## Le détachement pour stage



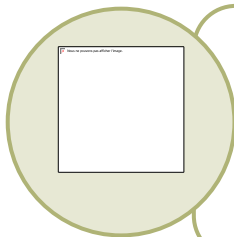
Situation du fonctionnaire titulaire qui accède à un nouveau cadre d'emplois, corps ou emploi à la suite d'un concours ou d'une promotion interne - il est alors nécessaire pour l'administration d'accueil de l'évaluer sur ses nouvelles missions.



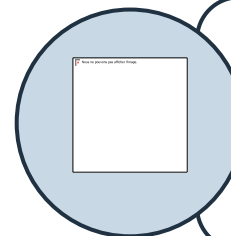
Le détachement pour stage, **préalable à la titularisation**, peut avoir lieu :



**Dans la collectivité/  
établissement** dans  
laquelle l'agent est  
employé



**Hors de la  
collectivité/  
établissement** du  
fonctionnaire



**Hors de la Fonction  
Publique Territoriale  
(FPE ou FPH)**



L'agent est placé en position de détachement par **la collectivité/établissement d'origine**, à la demande du fonctionnaire, pour qu'il puisse accomplir son stage en position d'activité auprès de la collectivité/établissement qui procède à la nomination stagiaire.



Le fonctionnaire titulaire détaché pour stage est soumis aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil, mais **conserve ses droits à avancement d'échelon et à la retraite** dans son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

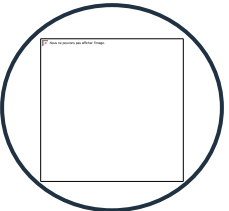
# Le cas particulier du stagiaire ayant la qualité de fonctionnaire

## Durée du détachement pour stage



**Correspond à la durée normale du stage** (telle que prévue par les statuts particuliers)  
**Expire à la fin du stage**, à la titularisation dans le nouveau grade ou à la réintégration dans le cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine si le stage n'a pas été probant.

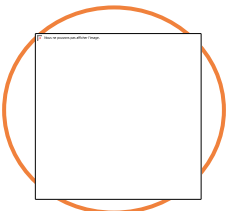
## Fin du détachement pour stage



**Fin anticipée possible, à l'initiative :**

- Soit de l'agent
- Soit de l'administration d'accueil

## Conséquences



**Titularisation dans le grade d'accueil** —> fin du détachement du grade d'origine.

**Si refus de titularisation à l'issue du détachement** —> réintégration de l'agent dans son grade et emploi d'origine.

*Sa qualité de fonctionnaire titulaire sur son grade d'origine n'est pas remise en cause s'il n'est pas titularisé dans son grade d'accueil.*

# La situation du fonctionnaire stagiaire

# La formation d'intégration

## Principe

Les fonctionnaires stagiaires doivent suivre une **formation obligatoire d'intégration**.



*Après réussite à un concours ou recrutés directement en catégorie C*

Elle vise à faciliter leur intégration par **l'acquisition des connaissances** relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions



Elle porte notamment sur **l'organisation et le fonctionnement** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le **déroulement des carrières** des fonctionnaires territoriaux

**La réalisation de cette formation conditionne la titularisation**

*Si l'agent n'a pas pu suivre la formation avant sa date initiale de titularisation, l'agent est maintenu en qualité de stagiaire. Dès le suivi de sa formation, l'agent sera titularisé avec un effet rétroactif.*



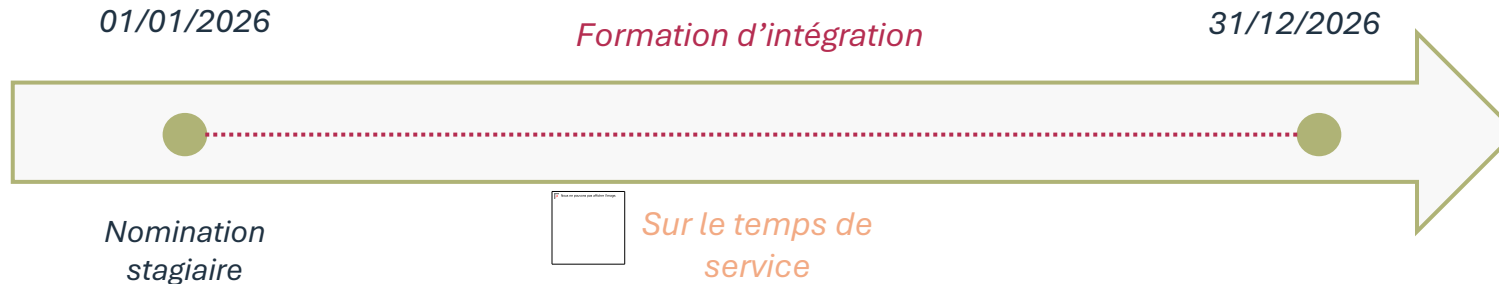
*La formation d'intégration relève de la formation professionnelle tout au long de la vie définie à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 (abrogé et codifié à l'article R. 422-4 du CGFP à compter du 1<sup>er</sup> août 2026).*

# La formation d'intégration

## Quand ?



La formation d'intégration est dispensée **au cours de la première année suivant la nomination** du fonctionnaire dans son cadre d'emplois.



Les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés prévoient les règles suivantes :

- **Catégories A et B** : la formation doit être suivie au cours du stage ;
- **Catégorie C** : la formation doit être suivie dans l'année suivant la nomination dans le cadre d'emplois, ce qui signifie que les agents dispensés de stage y sont assujettis.

# La formation d'intégration

## Durée



La durée de la formation et les conditions dans lesquelles elle peut être fractionnée sont fixées par le **statut particulier de chaque cadre d'emplois**.

*De manière générale, les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés prévoient :*



| Catégories A et B | Catégorie C |
|-------------------|-------------|
| 10 jours          | 5 jours     |

## CNFPT



La formation d'intégration est **organisée et mise en œuvre par le CNFPT**.



- ☐ Il arrête chaque année le calendrier et les programmes ;
- ☐ Il fixe les contenus et établit les programmes en tenant compte des priorités inscrites dans les plans de formation des collectivités et les porte à la connaissance des autorités territoriales ;
- ☐ Il met en œuvre les actions de formation qui en résultent ;
- ☐ A l'issue de chaque session de formation, il établit **une attestation** qu'il transmet à l'autorité territoriale et à l'agent.



*Afin de permettre l'élaboration du programme prévisionnel des formations, les collectivités territoriales informent, avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le CNFPT de l'état prévisionnel de leurs effectifs à cette date et de leur évolution au cours de l'année à venir.*

# La formation d'intégration

## Autorité territoriale



Elle arrête, en concertation avec chaque agent et avec le CNFPT, les modalités de suivi de la formation.



Dès la nomination du fonctionnaire astreint à la formation d'intégration, elle en informe le CNFPT en vue de son organisation.



Elle délivre au fonctionnaire les autorisations d'absence nécessaires pour le suivi, sur le temps de service, de la formation.



Elle informe chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation.

# La formation d'intégration

## Exception

*Par principe, tous les agents recrutés en qualité de fonctionnaires stagiaires, que ce soit après réussite à un concours ou recrutés directement en catégorie C, doivent suivre la formation d'intégration.*

### NON CONCERNES

- Les **lauréats des concours** d'administrateur, de conservateur du patrimoine, de conservateur de bibliothèque et d'ingénieurs en chef, après avoir été déclarés aptes par le jury de concours



*Ils effectuent une formation initiale d'application en tant qu'élèves du CNFPT.*

- Les agents accédant à un nouveau grade par voie de **promotion interne** ;
- Les agents des filières **sapeur-pompiers** et **police municipale**.



*Ils sont soumis à une formation spécifique prévue par chacun des statuts particuliers.*

### DISPENSE TOTALE OU PARTIELLE

Si l'agent territorial justifie :

- Des **formations professionnelles** suivies en application de l'article L. 422-21 du CGFP ;
- Des **bilans de compétences** dont il a bénéficié tout au long de sa carrière.



*Demande de dispense présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent.*

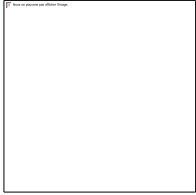


- D'une **formation** sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat ;
- D'une **expérience professionnelle** d'au moins 3 ans.

### FONCTIONNAIRE INTERCOMMUNAL

Il doit suivre la formation d'intégration **une seule fois.**

# Le temps de travail et les modalités d'exercice des fonctions



Les fonctionnaires stagiaires sont soumis aux mêmes règles que les fonctionnaires titulaires en matière de **temps de travail**.

Ils peuvent exercer leurs fonctions à :



Temps complet



Temps non complet



Temps partiel

Ils bénéficient des mêmes règles en matière de :



Garanties minimales de temps de travail  
Congés annuels et ARTT  
Autorisations spéciales d'absences (ASA)  
Travaux supplémentaires  
Astreintes et permanences  
Télétravail  
etc.

# Le temps partiel

## Article R. 327-29 du CGFP

Le fonctionnaire stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un **service à temps partiel** dans les mêmes conditions que celles applicables aux fonctionnaires titulaires, *sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation.*



Pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation



Les périodes de travail à temps partiel effectuées par le fonctionnaire stagiaire sont prises en compte pour leur **durée effective** (article R. 327-30 du CGFP).

## Article R. 327-41 du CGFP

Le fonctionnaire stagiaire peut être autorisé à accomplir un **service à temps partiel pour raison thérapeutique** dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires, *sauf lorsque le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation.*



Calcul des services retenus pour le classement et l'avancement lors de la titularisation



Les périodes de services à temps partiel (y compris thérapeutique) sont prises en compte pour leur **intégralité** (article R. 327-30 du CGFP).

# Les congés

## Les congés avec traitement



Article R. 327-31 du CGFP

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie des **congés et autorisations spéciales d'absences (ASA)** auxquels ont droit les fonctionnaires aux mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires :

### Congés annuels et ASA

### Congés pour raisons de santé

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé de longue maladie (CLM) ;
- Congé de longue durée (CLD) ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) / congé pour invalidité imputable au service (CIIS);
- Congé accordé au fonctionnaire invalide pour faits de guerre

### Congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer

- Congé de maternité ;
- Congés liés aux charges parentales (congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé supplémentaire de naissance).

### Congé pour accomplir une période d'instruction militaire obligatoire

# Les congés

*Pour rappel, les **congés pour raison de santé** précités sont accordés au stagiaire **dans les mêmes conditions** que celles prévues pour les fonctionnaires titulaires, notamment pour la même durée et la même rémunération.*

A l'issue d'un congé pour raison de santé, 3 situations possibles :

## APTITUDE PHYSIQUE

Le fonctionnaire stagiaire peut **reprendre ses fonctions.**

La reprise doit être précédée d'un **avis** favorable du conseil médical en formation restreinte si elle intervient :

-  A l'issue de 12 mois consécutifs de CMO,
-  A l'expiration de la dernière période de droits à CLM ou CLD,
-  A l'issue d'une période de CLM ou CLM d'office,
-  A l'issue d'une période de CLM ou CLD lorsque les fonctions exigent des conditions de santé particulières.

## INAPTITUDE PHYSIQUE TEMPORAIRE > 1 an

Le fonctionnaire stagiaire est placé en congé **sans traitement.**

Durée maximale  
**1 an**

Renouvelable  
**2 fois**

**Sur avis du conseil médical**

## INAPTITUDE PHYSIQUE DEFINITIVE

Le fonctionnaire stagiaire reconnu dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre ses fonctions est **licencié.**

S'il est titulaire ailleurs (autre corps, cadre d'emplois ou emplois), **il est mis fin à son détachement et il réintègre son grade d'origine**

**Sur avis du conseil médical**

*Le fonctionnaire stagiaire peut être autorisé à bénéficier d'un temps partiel thérapeutique, sauf si le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation (article R. 327-41 du CGFP).*

# Les congés

## Les congés sans traitement



**Le fonctionnaire stagiaire bénéficie des congés auxquels ont droit les fonctionnaires aux mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires**

- Congé parental
- Congé de présence parentale
- Congé de solidarité familiale
- Congé de proche aidant
- Congé sans traitement pour accomplir les obligations du service national (congé lié à des activités physiques)
- Congé sans traitement pour inaptitude physique.



**Congés sans traitement propres aux fonctionnaires stagiaires**

- 
- Congé sans traitement pour **stage ou scolarité**
  - Congé sans traitement pour **convenances personnelles**
  - Congé sans traitement pour **raisons familiales.**

# Les congés

## Le congé pour stage ou scolarité

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement, lorsqu'il est admis :

*Le stagiaire ne peut pas bénéficier de plusieurs de ces congés simultanément*



Soit à un cycle préparatoire à un concours donnant l'accès à l'un des emplois mentionnés au 3°

### Fin du congé

A l'issue du stage, de la scolarité ou du cycle préparatoire pour l'accomplissement duquel ce congé a été demandé



Soit dans un établissement de formation par lequel s'effectue le recrutement des fonctionnaires, des magistrats de l'ordre judiciaire et des militaires

### Classement et avancement

Périodes de congés pour stage ou scolarité **non prises en compte**



Soit par concours, dans un corps, cadre d'emplois ou emploi :

- De la fonction publique ;
- De la fonction publique internationale ;
- De fonctionnaire des assemblées parlementaires ;
- De magistrat de l'ordre judiciaire ;
- De militaire.

# Les congés

## Le congé pour convenances personnelles

**Le fonctionnaire stagiaire peut, sous réserve des nécessités de service, obtenir un congé sans traitement pour convenances personnelles**

**3 MOIS**

maximum

*En effet, les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'une disponibilité.*

**Classement et  
avancement**

Périodes de congés pour convenances personnelles  
**non prises en compte**

# Les congés

## Le congé pour raisons familiales

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement pour raisons familiales

**1 AN**  
maximum

**2 FOIS**  
renouvelable

*Les 4 motifs de ce  
congé sont  
précisés par  
l'article R. 327-44  
du CGFP*

*Le fonctionnaire stagiaire doit demander à reprendre ses fonctions **deux mois au moins** avant l'expiration du congé en cours. Il doit pouvoir justifier à tout moment que sa situation correspond au motif pour lequel il a demandé ce congé.*

### Reprise après 1 an au moins de congé

Vérification des conditions de santé particulières exigées pour  
l'exercice de certaines fonctions

*Par un médecin agréé et éventuellement par le conseil médical compétent*

### Classement et avancement

Périodes de congés pour raisons familiales **non  
prises en compte**

# Les incompatibilités

## Congés

Le fonctionnaire stagiaire n'a pas le droit aux congés suivants :

- **Congés bonifiés**
- **Congé de formation professionnelle et personnelle**
- **Congé pour formation syndicale**

## Positions

Compte tenu de sa situation probatoire, le fonctionnaire stagiaire ne peut pas être placé dans les positions suivantes :

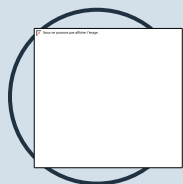
- **Mise à disposition**
- **Détachement** (*hormis le détachement pour stage*)
- **Disponibilité**
- **Et bénéficier d'une mutation**

## Compte épargne-temps

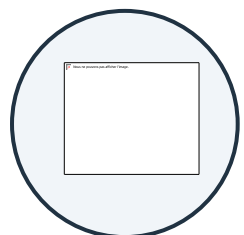
Le fonctionnaire stagiaire ne peut pas bénéficier **d'un compte épargne-temps (CET)**.

*S'il a déjà acquis des droits à congé au titre d'un tel compte, il ne peut ni les utiliser ni en acquérir de nouveaux pendant le stage (article R. 327-32 du CGFP ; article 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).*

# Le changement d'affectation



L'autorité territoriale **peut affecter un fonctionnaire stagiaire dans différents services, au cours de son stage.**



Autorité territoriale

Pouvoir d'organisation des services

Libre de déterminer les moyens lui permettant d'apprécier les capacités du stagiaire.



## Conditions

Les emplois qui lui sont successivement confiés doivent être au nombre de ceux que les titulaires du grade dans lequel il a été nommé à titre conditionnel **sont susceptibles d'occuper définitivement après leur titularisation.**

Question écrite n°29738 du 9 août 1999

# La rémunération

## Principe

La rémunération du fonctionnaire stagiaire est liquidée et versée dans les mêmes conditions que celles applicables aux fonctionnaires titulaires.

### Elle est composée :



Du traitement indiciaire



De l'indemnité de résidence



Du supplément familial de traitement



De la nouvelle bonification indiciaire (NBI) dès lors que l'agent exerce les fonctions y ouvrant droit

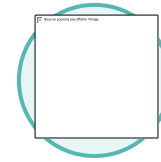


Du complément de traitement indiciaire (CTI)

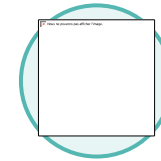


Le cas échéant, des primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, après délibération de l'organe délibérant ou du conseil d'administration

### Elle est déterminée en fonction de :



Du **classement** à la nomination stagiaire



De la **catégorie** hiérarchique de l'agent (A, B ou C)



Des **grilles indiciaires** fixées par chaque statut particulier

+ indemnité différentielle pour certains agents selon leur classement

# L'évaluation

## Principe

Les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés par le dispositif de l'entretien professionnel

Toutefois, tout au long du stage, le stagiaire fait l'objet d'une **évaluation régulière de l'autorité territoriale** qui permet de vérifier les **compétences du stagiaire** ainsi que son **aptitude à exercer les missions confiées correspondant à son grade** (*comportement, compétences techniques, manière de servir en général etc.*).

- Elle ne peut pas porter sur une période antérieure à la nomination en qualité de stagiaire (ex : *si l'agent a bénéficié d'une période contractuelle antérieurement à sa nomination stagiaire*).
- Elle peut porter sur l'ensemble des fonctions exercées dans différentes affectations au cours du stage.

 Cette évaluation ne peut être assimilée au compte-rendu de l'entretien professionnel du fonctionnaire titulaire. Dès lors, l'administration n'est pas tenue de faire signer par le fonctionnaire stagiaire l'évaluation de son aptitude à exercer ses fonctions, constatée pendant son stage, ni de lui permettre de formuler ses observations sur cette évaluation, au moment où il y est procédé (CAA Marseille, 25 janvier 2022, n°19MA05555).

# La discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à **l'autorité ayant le pouvoir de nomination** ([article R. 327-22 du CGFP](#)).

Les sanctions disciplinaires sont prononcées selon la même procédure que pour les fonctionnaires titulaires, sous réserve du respect des **droits de la défense** et des **droits à communication du dossier**.



**Interdiction des sanctions disciplinaires déguisées** : afin de sanctionner une faute, l'autorité territoriale ne peut pas créer une mesure de rétorsion (par exemple: sanction pécuniaire, retrait des attributions, baisse du temps de travail, etc.).



**La suspension de fonctions**

*Il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire*

Le fonctionnaire stagiaire peut être suspendu au même titre que le fonctionnaire titulaire, lorsqu'il est soupçonné d'avoir commis une **faute grave**. Cette mesure permet **d'écarter momentanément** l'agent du service.



**Mesure conservatoire** mise en œuvre par l'autorité territoriale dans l'intérêt du service et dans l'attente du résultat d'une procédure disciplinaire ou pénale.

*La durée de la suspension n'est pas prise en compte comme période de stage (article R. 327-21 du CGFP).*

# La discipline

Les sanctions susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires stagiaires sont **limitativement énumérées** par le CGFP ([\*article R. 327-27 du CGFP\*](#)).

| Sanctions susceptibles d'être infligées                              | Avis de la CAP<br>siégeant en<br>conseil de<br>discipline                             |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Avertissement                                                        |    |
| Blâme                                                                |    |
| Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours |    |
| Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours     |  |
| Exclusion définitive de fonctions                                    |  |

Toute sanction prononcée en dehors de celles prévues sont susceptibles d'être annulées par le juge administratif.

# La discipline

## Exclusion temporaire de fonctions

*Article R. 327-24  
du CGFP*

Lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire, sa durée **n'est pas prise en compte** comme **période de stage**.

*Elle retarde la date de titularisation pour une durée équivalente à celle de la sanction puisque l'agent n'effectue pas son service.*

# La discipline

## Exclusion définitive de fonctions

*Propre aux fonctionnaires stagiaires*

Elle entraîne la **radiation des cadres** de la fonction publique et la **perte de la qualité de fonctionnaire**.

Elle peut intervenir **à tout moment** du stage auquel elle met fin sans délai.

Elle ne donne droit à **aucune indemnité de licenciement**.

Si le stagiaire est détaché pour stage : **fin de son détachement** et **réintégration** dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

*Le stagiaire exclu définitivement du service est considéré comme involontairement privé d'emploi et peut donc prétendre au bénéfice d'allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE).*

# La retraite

## FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

*(durée d'emploi  $\geq$  à 28 heures  
hebdomadaires)*

Dès leur nomination, les  
fonctionnaires stagiaires  
sont affiliés à la  
CNRACL et à la RAFP  
s'ils ne l'étaient pas  
antérieurement.

## FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

*(durée d'emploi < à 28 heures  
hebdomadaires)*

Ils relèvent du régime  
général de la sécurité  
sociale. Ils sont aussi affiliés  
à l'IRCANTEC, qui leur  
assure une retraite  
complémentaire.

***Attention*** : s'agissant des fonctionnaires détachés en tant que stagiaires dans une autre fonction publique, il n'y a pas de dérogation au maintien de l'affiliation au régime de retraite d'origine.



Il n'est pas possible d'affilier à la CNRACL, dès son recrutement en qualité de stagiaire, le fonctionnaire de l'État détaché dans la fonction publique territoriale.

# La retraite

## Point de vigilance

**En cas de licenciement en cours de stage, ou de refus de titularisation à l'expiration du stage**, les cotisations dues pour la période de stage au titre de l'assurance vieillesse du régime général des assurances sociales doivent faire l'objet, de la part de la CNRACL, d'**un versement rétroactif** à la caisse régionale de sécurité sociale à laquelle sont ou seront affiliés les intéressés.

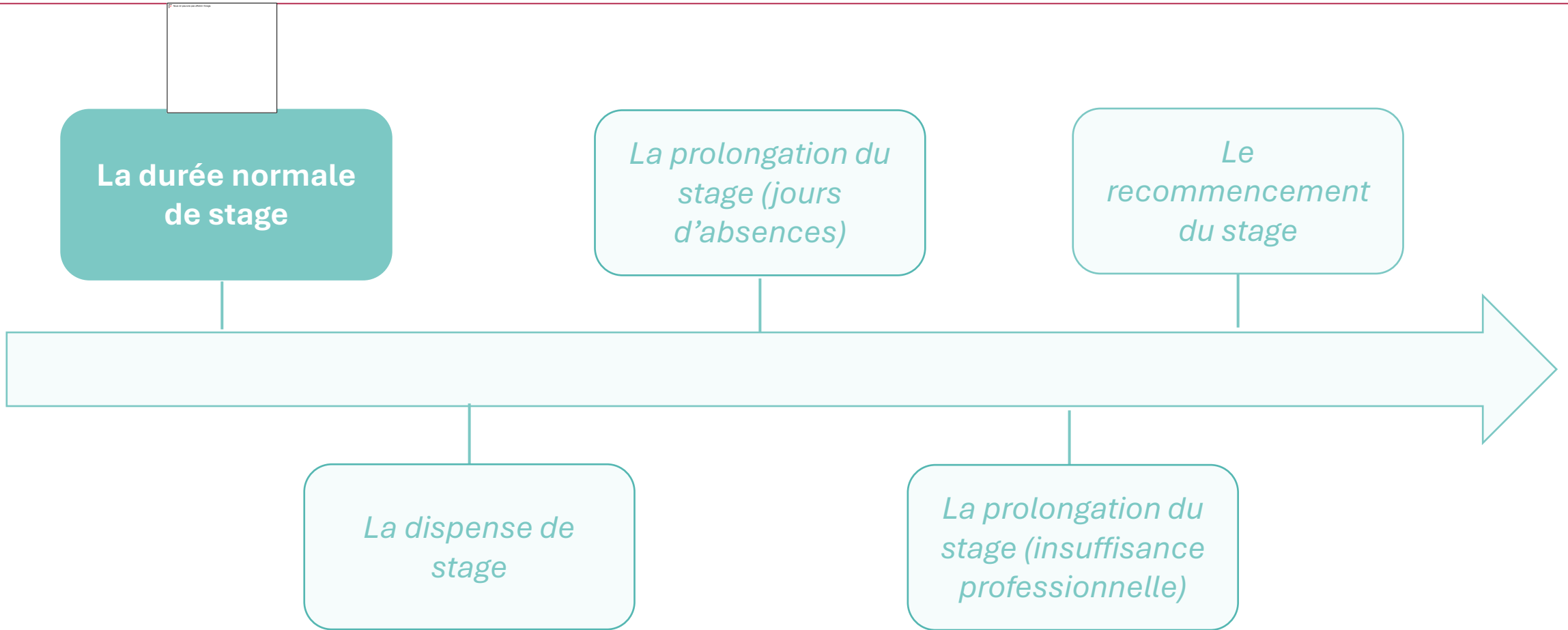
**Les rétablissements auprès de l'IRCANTEC seront également opérés par la CNRACL.**



*Le rétablissement auprès du régime général ne concerne pas les stagiaires qui avaient antérieurement la qualité de fonctionnaire affilié à un régime de retraite de la fonction publique.*

# La période de stage

# La période de stage



# La durée normale du stage

Durée normale du stage

*Comptabilisée en  
jours calendaires*

**1 AN**

sauf disposition contraire du statut particulier du cadre d'emplois dans lequel le  
fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé  
(article R. 327-9 du CGFP)

Selon les cadres d'emplois, les statuts particuliers prévoient une durée de stage de :

- **1 an ou 18 mois** après recrutement par concours externe, interne et troisième concours ;
- **6 mois ou 1 an** après recrutement au titre de la promotion interne.



*Pour déterminer la durée du stage, il convient d'identifier le motif de stagiairisation et de se reporter au décret portant statut particulier du cadre d'emplois de l'agent concerné par la mise en stage.*

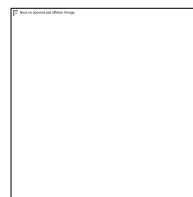
La période normale de stage est **prise en compte dans le calcul des droits à l'avancement lors de la titularisation**  
(article L. 327-9 du CGFP).

# La durée normale du stage

## Agents à temps non complet



Les fonctionnaires à temps non complet effectuent leur stage dans les mêmes conditions et pour les mêmes durées que le stagiaire à temps complet



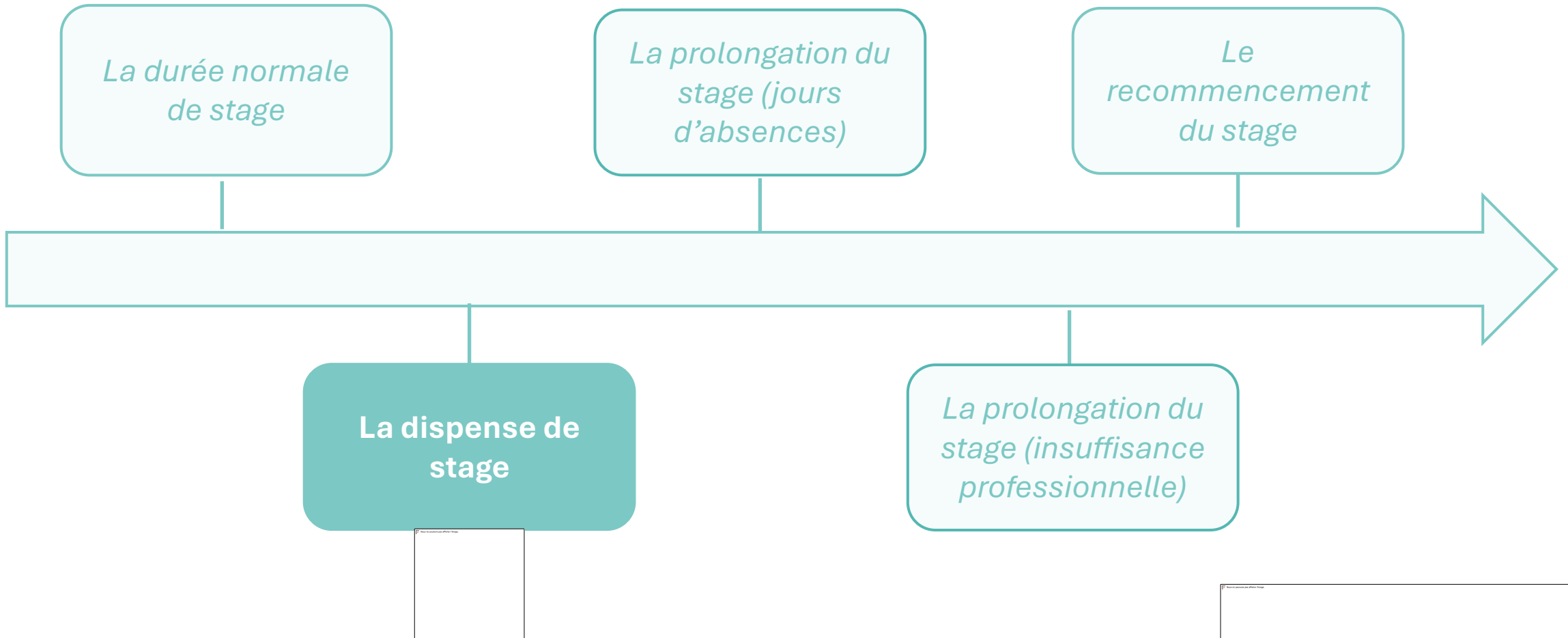
La durée du stage n'est pas augmentée proportionnellement au temps de travail

*La durée du stage n'est pas non plus modifiée (à la hausse ou à la baisse) en cas de modification du temps de travail de l'emploi*

## Cas du fonctionnaire intercommunal

*Lorsque ce fonctionnaire est nommé stagiaire à des dates différentes dans chaque collectivité, c'est la collectivité qui a recruté l'agent en premier qui prendra la décision de titularisation après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales. En conséquence, la durée de stage se trouve **écourtée** dans les autres collectivités.*

# La période de stage



# La dispense de stage

**Stage**

Certains agents peuvent être **dispensés de stage**



**Titularisation directe**

## Dispense prévue par les statuts particuliers (*agents de catégorie C uniquement*)

Le **statut particulier** de certains cadres d'emplois peut prévoir une dispense de stage pour les agents remplissant 2 conditions :

Avoir la **qualité de fonctionnaire titulaire** antérieurement à leur nomination dans le nouveau cadre d'emplois

Justifier de **2 ans au moins de services publics effectifs** dans un emploi de même nature

*Exemple : article 7 du décret n°2006-1693 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.*

**Sont exclus de cette dispense** : Les agents de police municipale, les gardes champêtres, les sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels et les sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

# La dispense de stage

## Notion de services publics effectifs dans le cadre de la dispense de stage

Concernant la dispense de stage, le juge administratif procède à une **vérification de la nature des fonctions exercées dans l'emploi et la filière occupée** (CAA Paris, 27 mai 1997, n°96PA01718, 96PA01719).

« *Services publics effectifs dans un emploi de même nature* » → « *services effectifs* » = périodes durant lesquelles un agent public a **effectivement** exercé ses fonctions.



**Peuvent être regardés comme des services effectifs ou des services publics effectifs, toutes les situations où l'agent a eu la qualité d'agent public en position d'activité dans la FPT.**



Services effectués en qualité de fonctionnaire titulaire et stagiaire

Services effectués en qualité d'agent contractuel ([CE, 28 décembre 2005, n°271255](#))

Position de détachement (si le statut particulier du cadre d'emplois le prévoit expressément)

Période de stage



Prolongation de stage pour insuffisance professionnelle

Périodes d'absence autorisées n'ayant pas donné lieu à rémunération

Périodes non rémunérées pour absence de service fait, à l'exception des jours de grève

Périodes accomplies au titre du service national ou en qualité de militaire (sauf disposition réglementaire explicite contraire)

# La dispense de stage

## Dispense prévue pour les cadres d'emplois de catégorie B relevant du NES

Une dispense est aussi prévue pour certains agents nommés **dans un cadre d'emplois de catégorie B du NES** :

Les candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie après concours d'accès au 2<sup>ème</sup> grade du **cadre d'emplois de catégorie B-NES**

Et ayant **déjà la qualité de fonctionnaires titulaires** du premier grade **du même cadre d'emplois**

*Exemple : un fonctionnaire titulaire du grade de rédacteur a réussi le concours externe de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe. Il sera directement titularisé dans ce grade.*



**Sont concernés** : les animateurs, les assistants d'enseignement artistique, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, les chefs de service de police municipale, les éducateurs des activités physiques et sportives, les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels, les rédacteurs et les techniciens (annexe au décret n°2010-329 du 22 mars 2010).

# La dispense de stage

## Dispense prévue pour les fonctionnaires intercommunaux

Une dispense est aussi prévue :

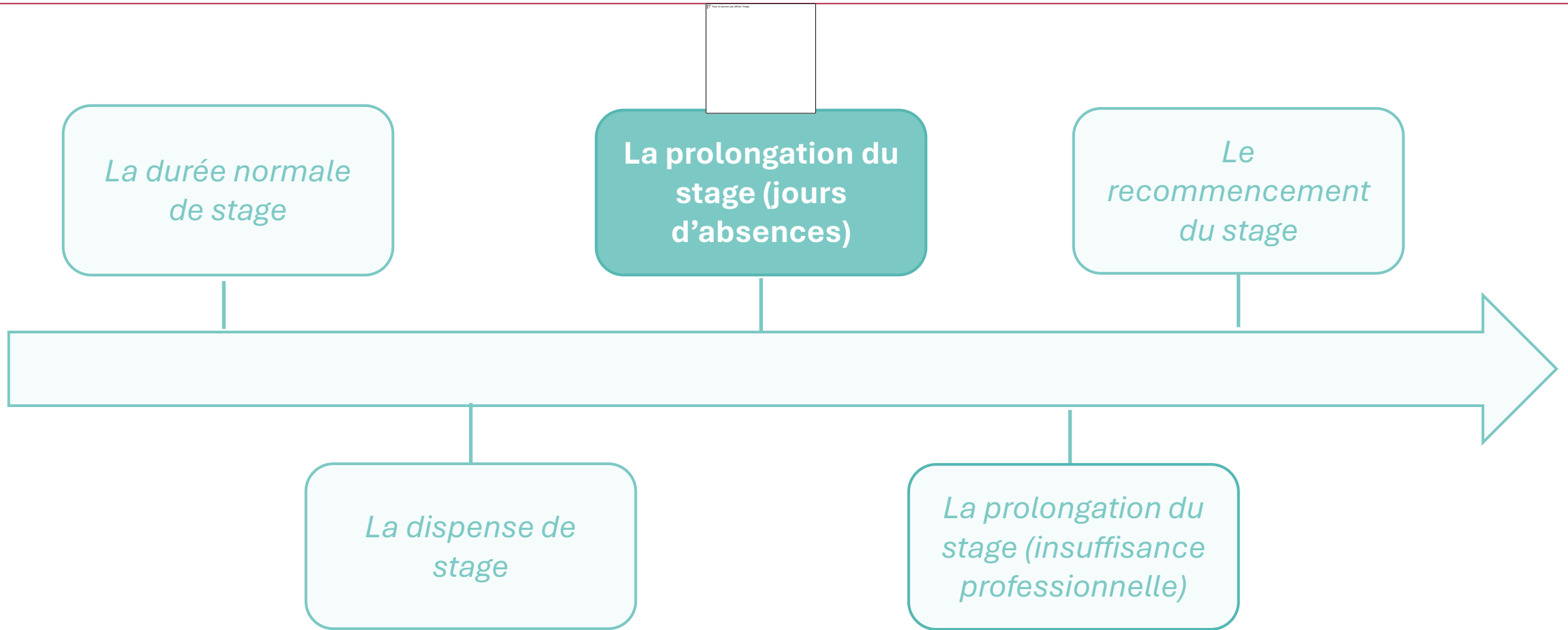
Pour le fonctionnaire  
**déjà titulaire d'un grade  
d'un cadre d'emplois**

Et qui est **recruté dans  
un autre emploi  
correspondant au  
même cadre  
d'emplois**, par une  
autre collectivité

Article 7 du décret  
n°91-298 du 20  
mars 1991

*Il est alors nommé directement en qualité de titulaire, **sans avoir à accomplir de période de stage** ou à suivre de formation d'intégration.*

# La période de stage



# La prolongation du stage (jours d'absences)

**La période de stage peut être prolongée compte tenu des jours d'absences du fonctionnaire stagiaire**  
*(temps partiel, congés rémunérés et congés non rémunérés)*

La prolongation du stage débute à la fin de la période normale de stage et repousse d'autant la date de la titularisation.

## Débat autour du mode de calcul de la prolongation



Lorsque le stage est d'un an, la période normale de stage correspond à **360 jours**



Lorsque le stage est d'un an, la période normale de stage correspond à **365 jours**

**Dans les exemples suivants, les deux modes de calcul sont présentés.**

*Il appartient à chaque collectivité de se rapprocher de son Centre de Gestion pour connaître la modalité retenue.*

# La prolongation du stage (jours d'absences)

## Prolongation du fait du temps partiel

Pour rappel, les fonctionnaires stagiaires peuvent être autorisés à accomplir leurs fonctions à temps partiel, qu'il soit de droit, sur autorisation ou pour raison thérapeutique.

### Principe

*Article R. 327-55 du  
CGFP*

La durée du stage à accomplir par le fonctionnaire stagiaire qui bénéficie d'un temps partiel **est augmentée à hauteur de la différence existant entre la durée du service effectué à temps partiel et la durée résultant des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein.**

*La durée du stage est donc augmentée de manière proportionnelle à la réduction du temps de travail.*

### Les étapes à suivre sont les suivantes :

- 1) Déterminer le nombre de jours d'exercice des fonctions à temps partiel et la quotité pour chaque période concernée ;
- 2) Proratiser la période de travail à temps partiel pour en déterminer l'équivalent en jours à temps plein ;
- 3) Déterminer le nombre de jours restant à effectuer pour connaître la date de titularisation.

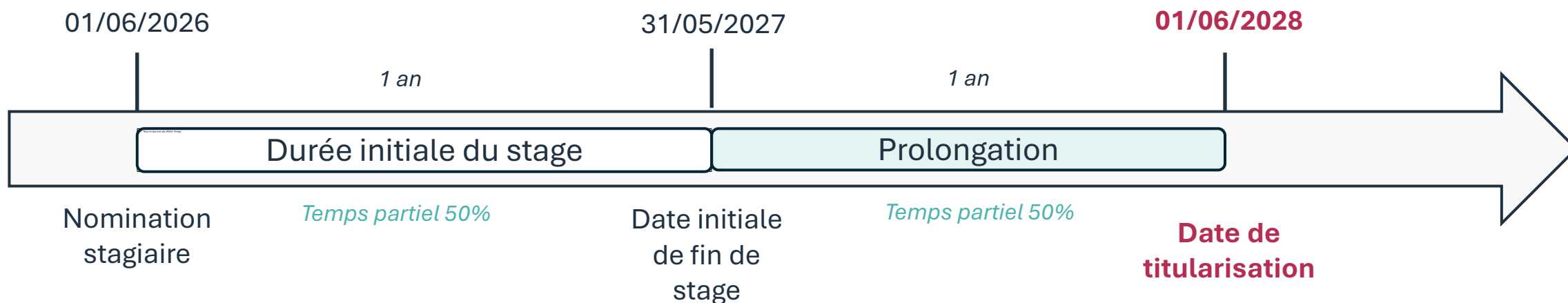
# La prolongation du stage (jours d'absences)

## Prolongation du fait du temps partiel

### Exemple 1

→ L'agent est à temps partiel dès le début du stage

*Un agent est nommé stagiaire le 01/06/2026 pour une durée d'un an. Il bénéficie d'un temps partiel à 50% dès le début du stage.*



**Durée effective du stage : 2 ans**

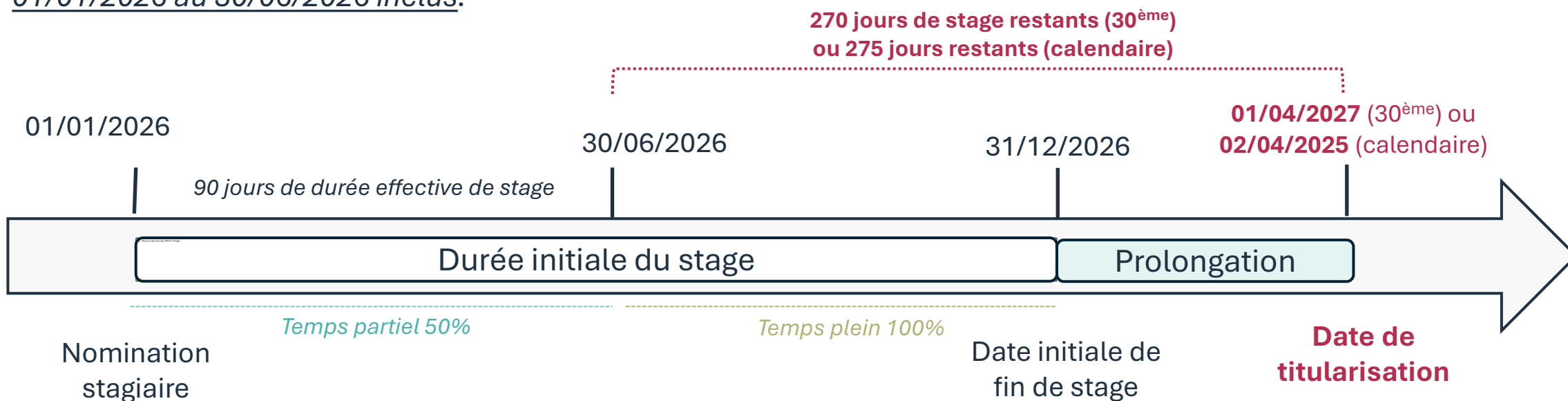
# La prolongation du stage (jours d'absences)

## Prolongation du fait du temps partiel

### Exemple 2

→ L'agent est à temps partiel une partie de la durée initiale de stage

*Un agent est nommé stagiaire le 01/01/2026 pour une durée d'un an. Il bénéficie d'un temps partiel à 50% du 01/01/2026 au 30/06/2026 inclus.*



**Durée totale du stage : 1 an et 3 mois**

# La prolongation du stage (jours d'absences)

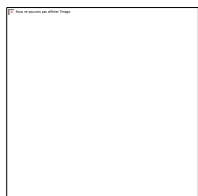
## Prolongation du fait des congés rémunérés

Pour rappel, les fonctionnaires stagiaires bénéficient des congés auxquels ont droit les fonctionnaires aux mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

### Principe

*Article R. 327-59 du  
CGFP*

La durée totale des congés rémunérés de toute nature accordés au fonctionnaire stagiaire en sus du congé annuel ne peut être prise en compte comme temps de stage que **pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci, soit 36 jours**.



*Les congés rémunérés sont pris en compte comme temps de stage, à concurrence de 1/10<sup>ème</sup> de sa durée statutaire (« franchise »). En cas de dépassement, la date de fin de stage, et par conséquent, la date de titularisation, sont reportés d'une durée équivalente.*



La franchise évolue selon la durée statutaire du stage

Franchise = Durée du stage en jours x 10 / 100

*Les congés annuels sont pris en compte comme temps de stage*



*Pas de prolongation de stage*

# La prolongation du stage (jours d'absences)

## Prolongation du fait des congés rémunérés

### Exemple 1

→ La période de maladie est inférieure à la franchise

Un agent est nommé stagiaire le 01/01/2026 pour une durée d'un an à temps plein. Il est placé en CMO du 01/04/2026 au 22/04/2026 inclus (22 jours). Dans cet exemple, la période d'absence étant inférieure à la franchise ( $22 < 36$ ), le stage ne sera pas prolongé.



Bien plus qu'un CDG

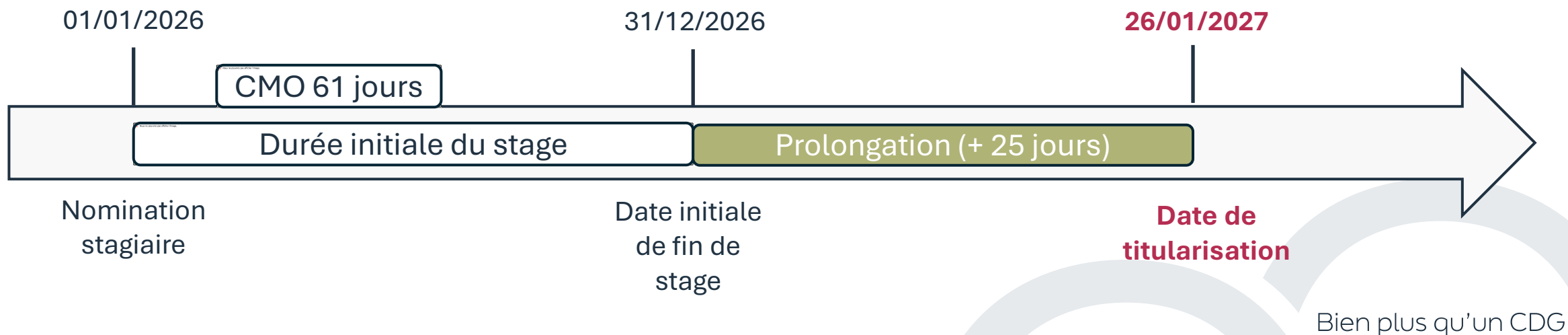
# La prolongation du stage (jours d'absences)

## Prolongation du fait des congés rémunérés

### Exemple 2

→ La période de maladie est supérieure à la franchise

Un agent est nommé stagiaire le 01/01/2026 pour une durée d'un an à temps plein. Il est placé en CMO du 01/04/2026 au 31/05/2026 inclus (61 jours). Dans cet exemple, la période d'absence étant supérieure à la franchise ( $61 > 36$ ), le stage sera prolongé de 25 jours ( $61j - 36j$ ).



# La prolongation du stage (jours d'absences)

Prolongation du fait des  
congés rémunérés

Cas particulier



Congé de maternité  
Congé de naissance  
Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption  
Congé d'adoption  
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant  
Congé supplémentaire de naissance

Le stage du fonctionnaire bénéficiant de l'un des congés cités ci-dessus est prolongé de la durée de ce congé après déduction de la franchise (article R. 327-59 du CGFP).

Toutefois, la titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un de ces congés prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage **compte non tenu** de la prolongation de ce dernier imputable à ce congé (article R. 327-70 du CGFP).

→ *La titularisation est donc prononcée rétroactivement*



*En pratique, il convient de calculer la durée de la prolongation de stage et de déterminer la nouvelle date de fin de stage. Une fois les jours de prolongation effectués, un arrêté de titularisation pourra être pris avec effet rétroactif.*

# La prolongation du stage (jours d'absences)

Prolongation du fait des  
congrés rémunérés

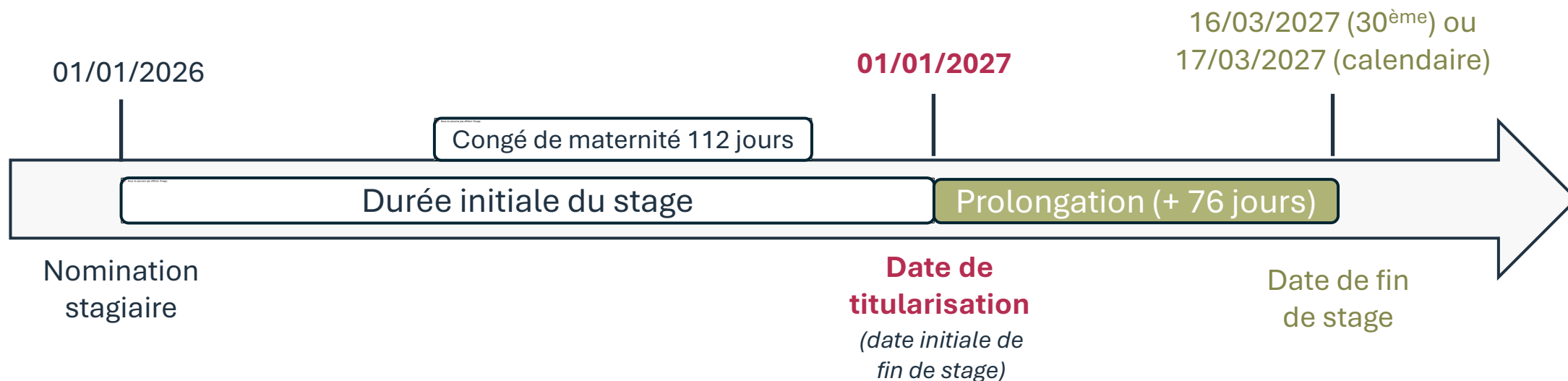
Cas particulier

Exemple 1



La période de congé de maternité est supérieure à la franchise

Une agente est nommée stagiaire le 01/01/2026 pour une durée d'un an à temps plein. Elle est placée en congé de maternité du 01/06/2026 au 20/09/2026 inclus (112 jours). Dans cet exemple, la période d'absence étant supérieure à la franchise ( $112 > 36$ ), le stage sera prolongé de 76 jours ( $112 \text{ j} - 36 \text{ j}$ ).



# La prolongation du stage (jours d'absences)

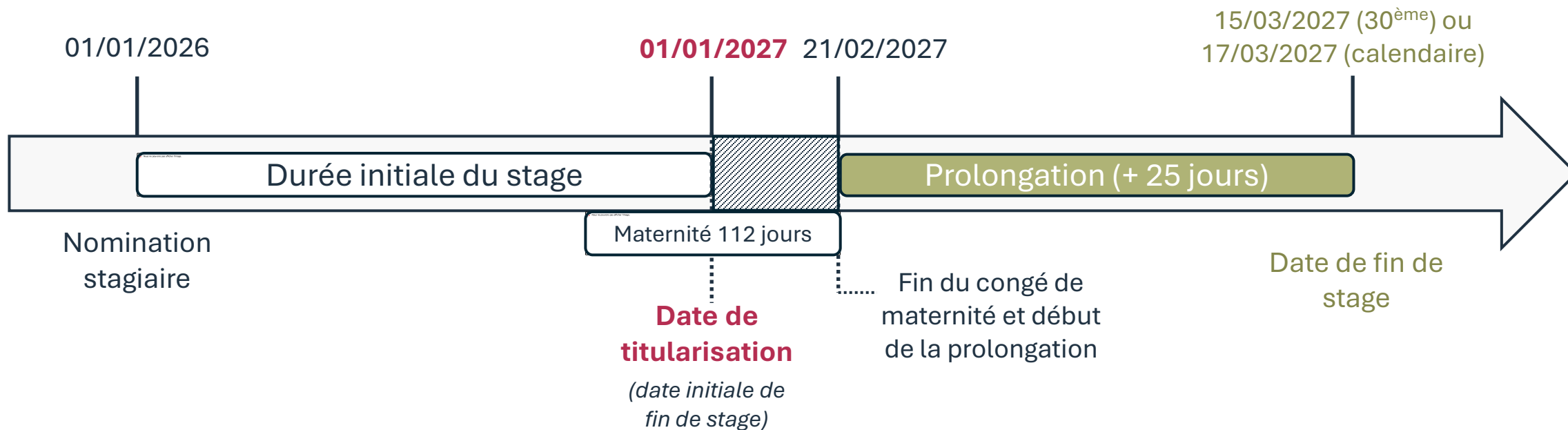
## Prolongation du fait des congés rémunérés

### Cas particulier

#### Exemple 2

La période de congé de maternité est supérieure à la franchise et dépasse la date de fin initiale du stage

Une agente est nommée stagiaire le 01/01/2026 pour une durée d'un an à temps plein. Elle est placée en congé de maternité du 01/11/2026 au 20/02/2027 inclus (112 jours). Dans cet exemple, la période d'absence **durant le stage** étant supérieure à la franchise ( $61 > 36$ ), le stage sera prolongé de 25 jours ( $61j - 36j$ ).



# La prolongation du stage (jours d'absences)

## Prolongation du fait des congés non rémunérés

Pour rappel, les fonctionnaires stagiaires bénéficient des congés auxquels ont droit les fonctionnaires aux mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de :

- **Congé de présence parentale**
- **Congé de solidarité familiale**
- **Congé de proche aidant**

~~Franchise~~

*Aucune fraction de ces congés ne peut être prise en compte comme temps de stage*

Dans ces 3 cas, la date de fin de stage est reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre de jours et, le cas échéant, de demi-journées de congé utilisés.

*Pour les autres congés non rémunérés (congé parental, congé pour raisons familiales, congé pour convenances personnelles, etc.) en l'absence de précision, il est également considéré qu'ils ne sont pas pris en compte comme temps de stage. Ils repoussent donc la date de fin de stage, ainsi que la date de titularisation.*

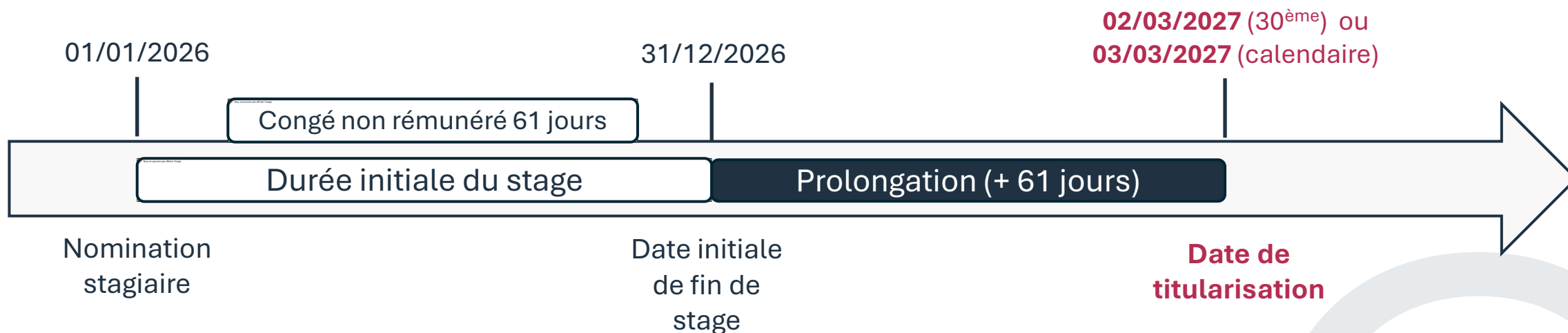
# La prolongation du stage (jours d'absences)

## Prolongation du fait des congés non rémunérés

### Exemple

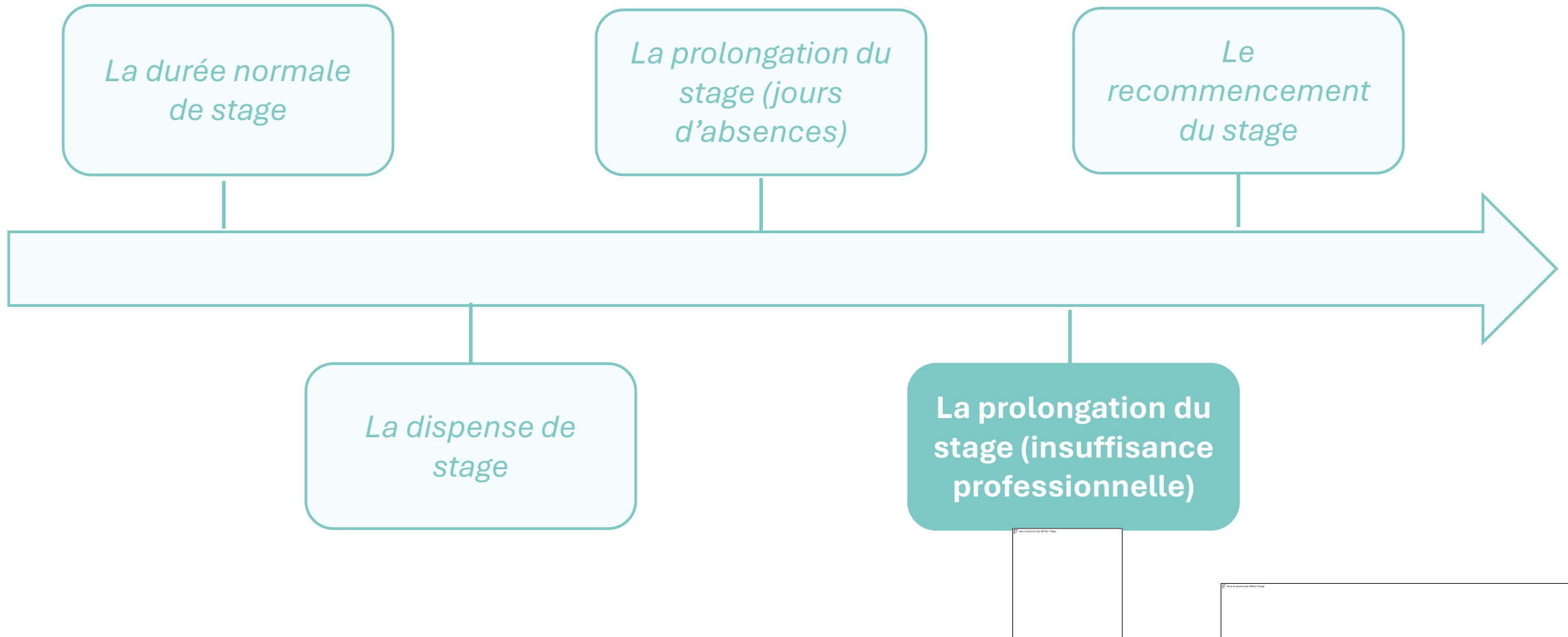
→ La période de congé non rémunéré ne dépasse pas la date de fin initiale du stage

*Un agent est nommé stagiaire le 01/01/2026 pour une durée d'un an à temps plein. Il est placé en congé de solidarité familiale du 01/06/2026 au 31/07/2026 inclus (61 jours).*



Bien plus qu'un CDG

# La période de stage



# La prolongation du stage (insuffisance professionnelle)

## Principe

Les conditions dans lesquelles la durée normale de stage peut éventuellement être prolongée sont fixées par le **statut particulier** du cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé (article R. 327-10 du CGFP).

**La durée normale de stage peut être prolongée si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage (article R. 327-12 du CGFP)**



**Depuis le 01/10/2025 :**

« **Prorogation** »



« **Prolongation** »

**Augmentation  
de la durée du  
stage**

## **Durée**

Le stage peut être prolongé pour une durée **qui ne peut excéder celle de la durée normale du stage**, sauf dispositions contraires du statut particulier du cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé (article R. 327-11 du CGFP).

→ *L'autorité territoriale détermine librement la durée de la prolongation dans la limite précitée.*

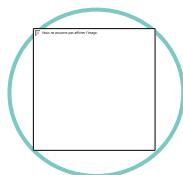
# La prolongation du stage (insuffisance professionnelle)

## Fréquence



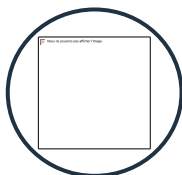
Il est possible de prolonger la période de stage à **plusieurs reprises**, dans la limite de la durée maximale autorisée (QE AN n°91590 du 11 avril 2006 ; CE, 19 février 1996, n°126676).

## Effets



**La titularisation ne peut pas intervenir au cours de la période de prolongation du stage.** La prolongation a pour effet de repousser la fin du stage et donc la date d'effet de la titularisation.

*La prolongation doit en effet permettre de juger, sur toute la période supplémentaire, les aptitudes professionnelles du stagiaire qui n'a pas réuni les conditions suffisantes pour être titularisé à l'expiration de la période normale du stage.*



La prolongation **n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté** à retenir lors de la titularisation du fonctionnaire stagiaire dans son nouveau grade (article R. 327-13 du CGFP).

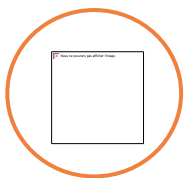


*La totalité de la période de stage est validée pour la retraite (article L. 327-9 du CGFP).*

# La prolongation du stage (insuffisance professionnelle)

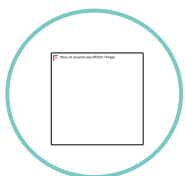
## Modalités

*Une décision de prolongation rétroactive est irrégulière et encourt l'annulation  
(CAA Paris, 31 octobre 1995, n°94PA01161)*



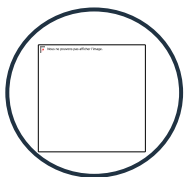
La prolongation de stage doit faire l'objet d'une **décision expresse** de l'autorité territoriale (CAA Nancy, 2 mai 2013, n°12NC01371).

Avant la fin  
normale de stage

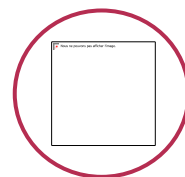


La prolongation de stage **n'a pas à être motivée**, dès lors qu'elle ne retire ni n'abroge une décision créatrice de droits en raison de la situation probatoire dans laquelle se trouve le stagiaire (CAA Bordeaux, 6 juillet 2020, n°18BX03072 ; TA Châlons-en-Champagne, 23 avril 2024, n°2202817).

Mais doit reposer  
sur des éléments  
écrits et  
circonscrits



La décision de prolongation de stage n'est pas une sanction disciplinaire : **elle n'a pas à être précédée de la communication du dossier à l'agent** (CE, 19 février 1996, n°126676)



La décision de prolongation de stage **n'a pas à être transmise au contrôle de légalité** pour devenir exécutoire. Elle peut prendre effet immédiatement (CE, 19 février 1996, n°126676)



depuis 2021

# La prolongation du stage (insuffisance professionnelle)

## Appréciations de l'autorité territoriale

### Aptitude professionnelle - généralement caractérisée par des compétences techniques

#### MOTIFS ADMIS

Les difficultés rencontrées par un agent consistant en des lacunes dans les connaissances juridiques, un manque d'initiatives, un non-respect des délais impartis pour l'accomplissement des tâches confiées et un absentéisme fréquent à son poste de travail ([CAA Marseille, 29 mars 2022, n°20MA00861](#)).

#### MOTIFS NON ADMIS

L'appréciation des aptitudes professionnelles de l'agent a été effectuée essentiellement au vu de sa capacité à exercer des missions ne relevant pas de son grade. Les compétences pour lesquelles il a été évalué ne correspondaient pas aux fonctions que son cadre d'emplois lui donnait vocation à exercer ([CAA Bordeaux, 6 juillet 2020, n°18BX03072](#)).

### Comportement de l'agent

#### MOTIFS ADMIS

L'agent ayant des relations conflictuelles avec ses collègues et tenant des propos parfois irrespectueux ou considérés comme agressifs ne permettant pas une collaboration sereine et sont préjudiciables au bon fonctionnement du service, alors même que ses compétences techniques sont reconnues ([CAA Lyon, 20 juillet 2023, n°22LY01856](#)).

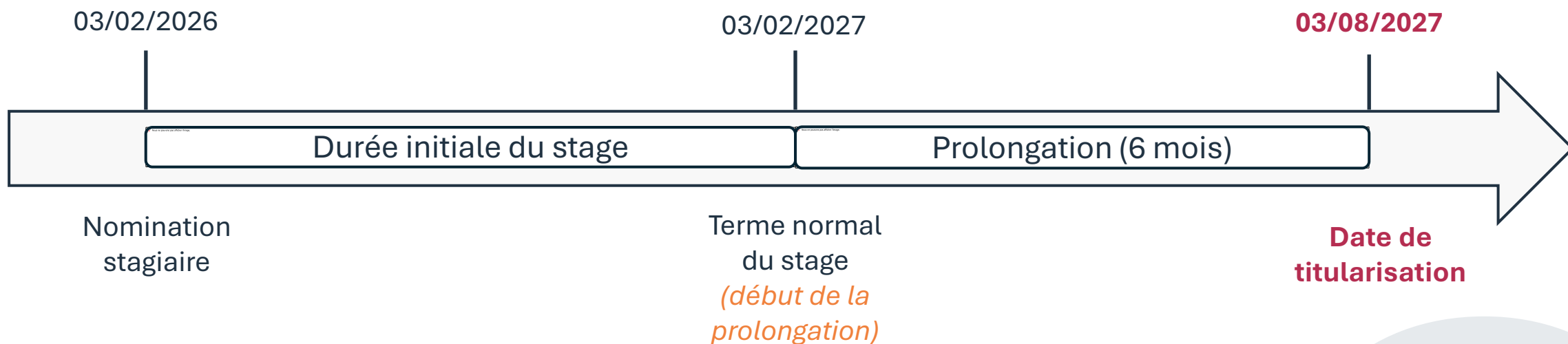
#### IMPORTANT

*En cas de difficultés, les collectivités doivent assurer un réel suivi de l'agent durant toute la période le stage (entretiens réguliers...) pour permettre de démontrer l'insuffisance professionnelle de l'agent.*

# La prolongation du stage (insuffisance professionnelle)

## Exemple 1

*Un agent est nommé stagiaire le 03/02/2026 pour une durée de stage d'un an. La période de stage est prolongée pour insuffisance professionnelle pour une durée de 6 mois.*



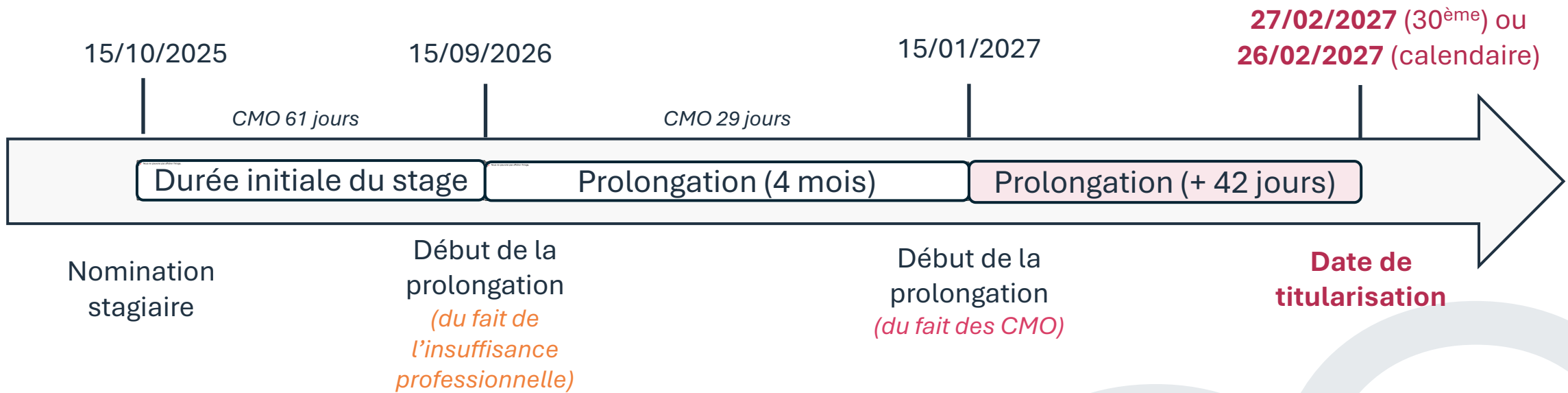
Bien plus qu'un CDG

# La prolongation du stage (insuffisance professionnelle)

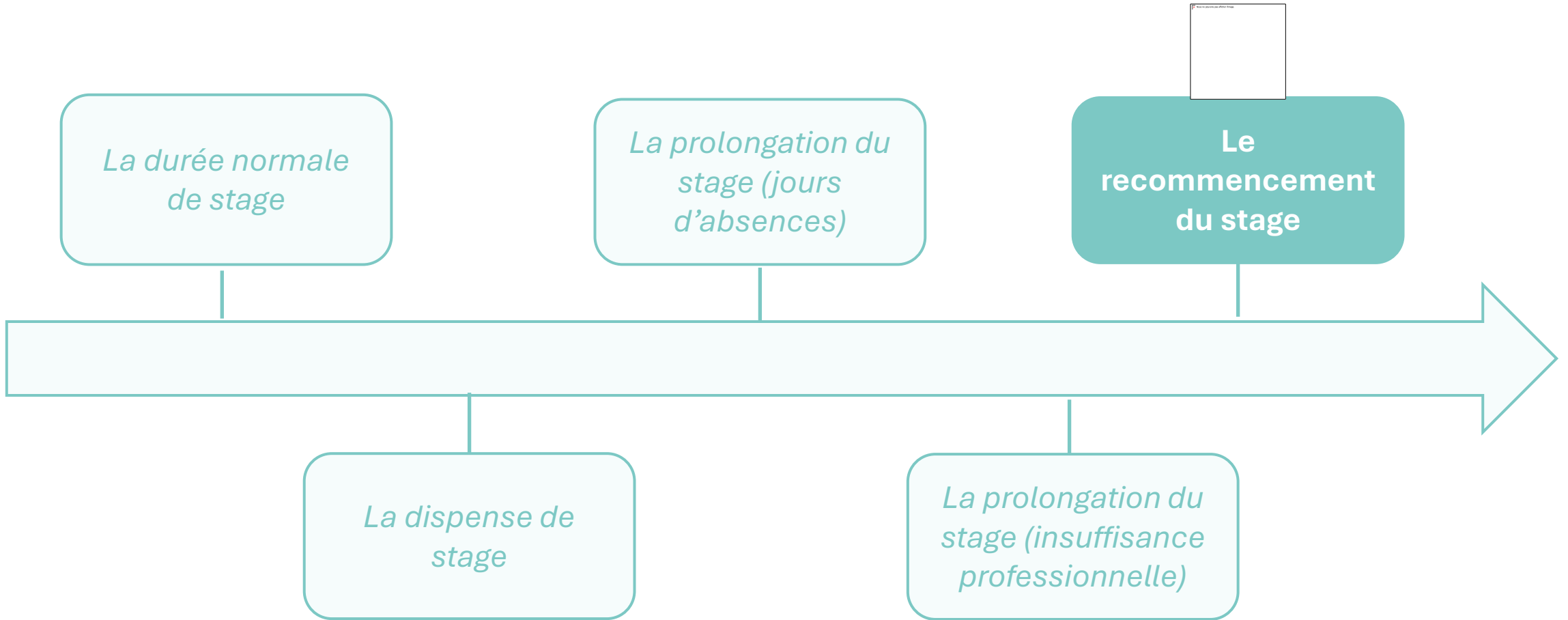
## Exemple 2

Un agent est nommé stagiaire le 15/10/2025 pour une durée de stage d'un an. Il est en CMO du 01/03/2026 au 30/04/2026 (61 jours). L'autorité territoriale décide de prolonger la période de stage pour une durée de 4 mois. Pendant cette prolongation, l'agent est en CMO du 10/11/2026 au 08/12/2026 inclus (29 jours).

→ Prise en compte de la période globale de stage, prolongation pour insuffisance professionnelle comprise, pour calculer la franchise.



# La période de stage



# Le recommencement du stage



Lorsque le stage a été interrompu en raison de congés successifs de toute nature – rémunérés ou non – autres que les congés annuels, le stagiaire peut être invité, à l'issue de son dernier congé, **à accomplir à nouveau l'intégralité du stage.**

2 conditions doivent être réunies :

Le stage doit avoir été interrompu pendant une **durée supérieure à 1 an**



Au moment de l'interruption, le stagiaire doit avoir effectué **moins de la moitié du stage**

Les congés doivent être successifs et non cumulés.

L'agent doit donc avoir totalisé une période d'absence de 360 jours consécutifs pour recommencer la totalité de son stage.

Par exemple, un agent est nommé stagiaire le 01/01/2025 pour une durée d'un an à temps plein.

Il est en CLM pour une durée de 3 ans à compter du 01/04/2025. A sa reprise des fonctions le 01/04/2028, l'autorité territoriale pourra lui demander d'accomplir à nouveau l'intégralité de son stage. Elle pourra alors le titulariser le 01/04/2029.

# La fin du stage

# La fin du stage

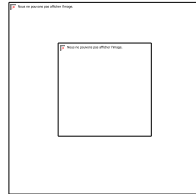
## Remarque préalable

~~Rupture  
conventionnelle~~

Le fonctionnaire stagiaire **ne peut prétendre au dispositif de rupture conventionnelle**

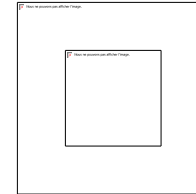
Article L. 552-2 du CGFP

**Dispositif réservé aux :**



**Fonctionnaires titulaires**

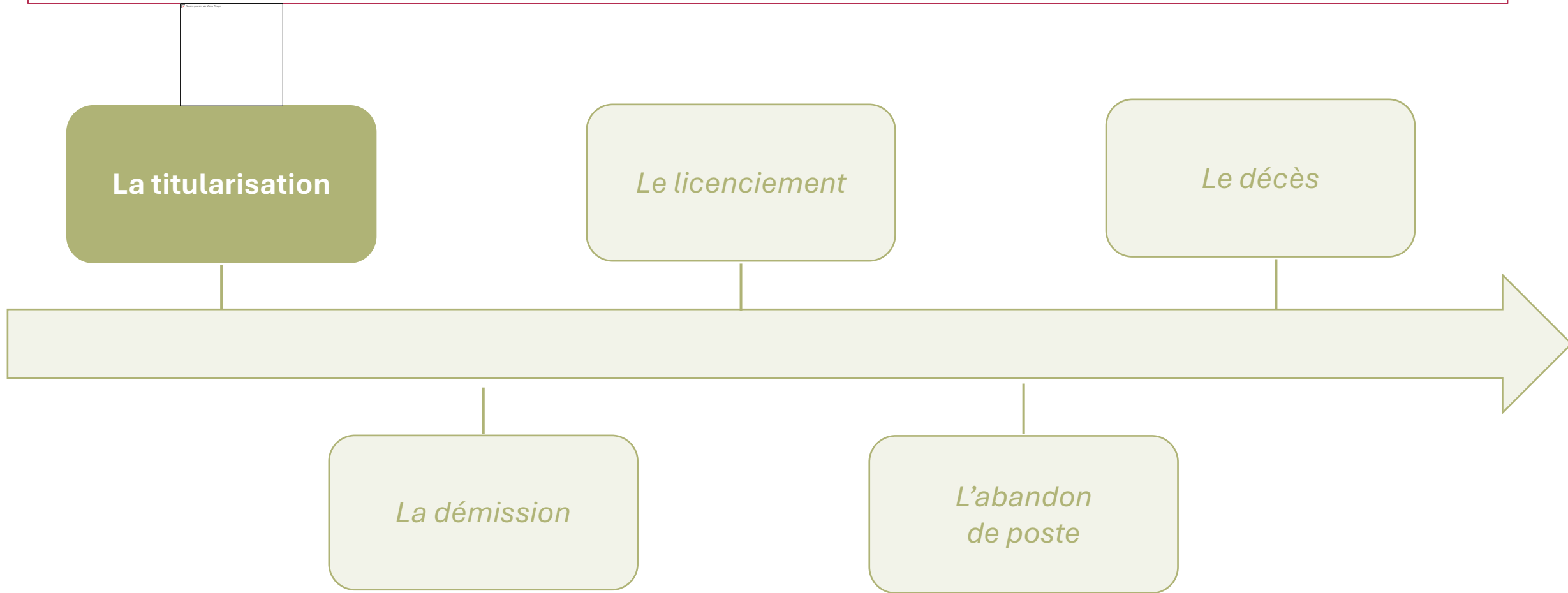
Article L. 552-1 du CGFP



**Agents contractuels de  
droit public recrutés en  
CDI**

Article L. 552-5 du CGFP

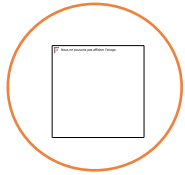
# La fin du stage



# La titularisation

## Principe

La titularisation peut être prononcée **à l'issue du stage** dont la durée est fixée par le statut particulier (article L. 327-3 du CGFP). Elle peut aussi intervenir **sans stage** lorsque l'agent remplit les conditions pour en être dispensé. Dans ce cas, l'agent recruté est nommé et titularisé à la même date.

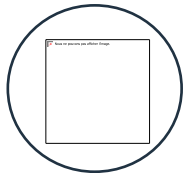


**Les fonctionnaires stagiaires n'ont aucun droit acquis à être titularisés.**

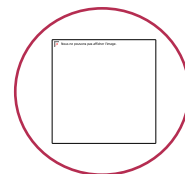
La titularisation doit donc faire l'objet d'une décision expresse, sans quoi l'agent conserve la qualité de stagiaire (CE, 6 décembre 1999, n°198566 ; CAA Lyon, 19 décembre 2017, n°16LY01731).



Elle prend la forme d'un **arrêté individuel** pris par l'autorité territoriale et régulièrement **notifié** à l'agent. *Cet arrêté n'a pas à être transmis au contrôle de légalité.*



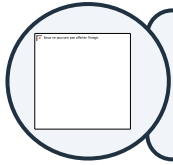
Elle est prononcée au vu d'une **attestation du CNFPT** établissant que l'agent a rempli ses obligations relatives à la formation d'intégration, lorsqu'il y est assujéti.



La Commission administrative paritaire (CAP) **n'a pas à être consultée** préalablement (article L. 263-3 du CGFP).

**CAP**

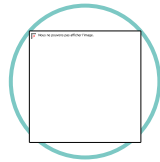
# La titularisation



## Agents intercommunaux

*Article 7 du décret  
n°91-298 du 20 mars  
1991*

Lorsque l'agent stagiaire **occupe plusieurs emplois à temps non complet**, relevant du même cadre d'emplois, dans différentes collectivités ou établissements publics :



Il revient à l'autorité territoriale, premier employeur, de prononcer la titularisation **après avis des autres autorités territoriales**



Les avis émis par ces collectivités ne lient pas l'autorité territoriale

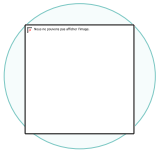
La titularisation (ou le refus de titularisation) vaudra pour toutes les collectivités ou établissements publics dans lesquels le fonctionnaire occupe le même grade ou emploi et prendra effet à la même date.

# La titularisation

## Rétroactivité de la titularisation

Si un agent réalise sa formation d'intégration après le stage, quelle sera la date de titularisation ?

### Principe



La titularisation est subordonnée au suivi de la formation d'intégration (article R. 422-28 du CGFP à compter du 1<sup>er</sup> août 2026). En principe, cette formation doit être effectuée durant la première année de stage.

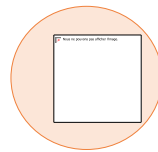
### Évolution de la jurisprudence



- Ancienne position du Conseil d'État (1989) : impossibilité de prononcer une titularisation rétroactivement.
- Évolution jurisprudentielle (CE, 9 juin 2010, n°320027) : **la situation du stagiaire doit être regardée comme constituée à la date normale de fin de stage.**

*Plusieurs décisions récentes confirment désormais la possibilité d'une titularisation rétroactive afin de régulariser la situation de l'agent.*

### Conséquences pratiques

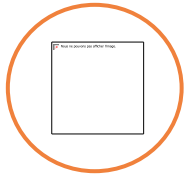


Lorsqu'un agent n'a pas pu réaliser sa formation d'intégration pendant son année de stage :

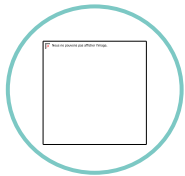
- Il peut être maintenu en stage jusqu'à la réalisation de la formation ;
- Puis titularisé avec **effet rétroactif** à la date initiale de fin de stage.

# La titularisation

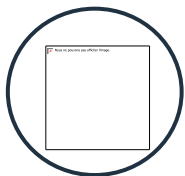
## Conséquences de la titularisation



La décision expresse de titularisation confère à l'agent le **statut de fonctionnaire titulaire** ainsi que l'ensemble des garanties qui y sont liées (avancement, mobilité, etc.).



La titularisation est prononcée dans un **grade** de la hiérarchie administrative et s'accompagne d'un **classement** dans le grade du cadre d'emplois d'accueil.  
*Le stagiaire a vocation à être titularisé dans le grade dans lequel il a effectué le stage.*



Si l'agent est détaché pour stage, la titularisation a pour effet de **mettre fin au détachement**.

*La titularisation d'un agent qui a, par ailleurs, la qualité de fonctionnaire dans une autre fonction publique entraîne sa **radiation** des cadres de son corps ou cadre d'emplois d'origine (article L. 511-2 du CGFP).*

# La titularisation

## Délai entre titularisation et mutation

Le fait pour le fonctionnaire de bénéficier d'une **mutation** dans un certain délai suivant sa titularisation peut avoir des conséquences.



### Mutation dans les 3 ans suivant la titularisation

*(article L. 512-25 du CGFP)*

La collectivité ou l'établissement d'accueil **verse une indemnité** à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire et du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années.

*A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.*



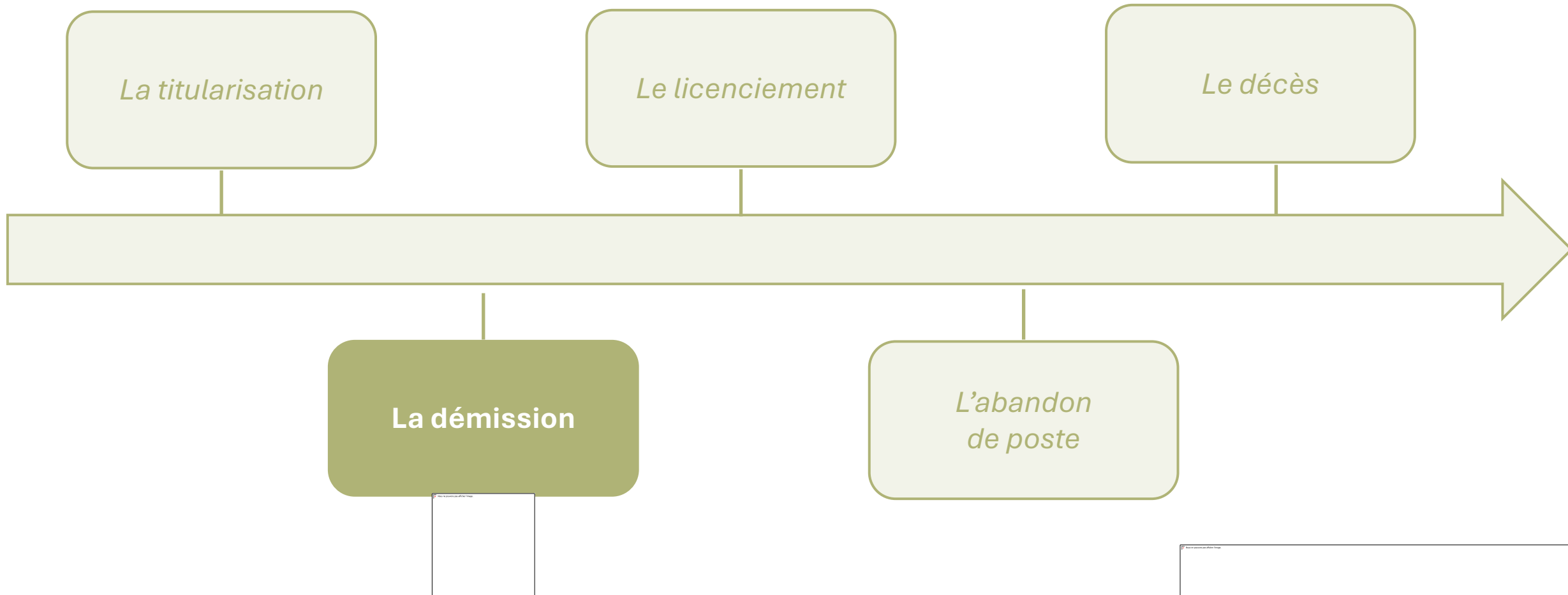
### Obligation de servir

*(articles L. 327-8 et L. 412-57 du  
CGFP)*

Un **engagement de servir** peut-être imposé à l'agent titularisé qui a suivi les formations prévues par un statut particulier précédemment à sa prise de fonction.

*Il s'agit notamment des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale.*

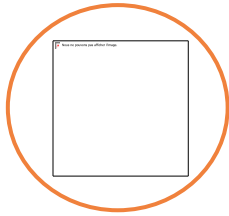
# La fin du stage



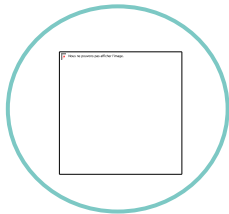
# La démission

*La démission est l'acte par lequel le fonctionnaire stagiaire exprime sa volonté de mettre fin à son activité dans la fonction publique.*

**Modalité anticipée et définitive de fin de stage soumise à la même procédure que la démission d'un fonctionnaire titulaire (QE n° 10736, JO Sénat du 01/01/1999)**

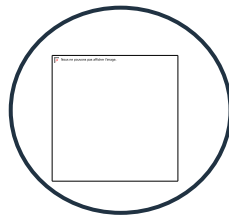


**Demande écrite** de l'agent à l'autorité ayant le pouvoir de nomination  
*L'autorité territoriale ne peut donc accepter une démission présentée oralement.*



**Demande qui peut être présentée en :**

- Lettre recommandée
- Courrier remis en main propre contre signature

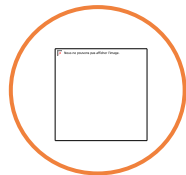


**Volonté claire et non-équivoque** (dépourvue d'ambiguïté) de cesser les fonctions. *A défaut, l'administration qui l'accepte commet une faute de nature à engager sa responsabilité (CAA Lyon, 14 décembre 1989, n°89LY00410).*

# La démission

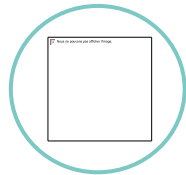
**La demande de démission doit être faite un mois au moins avant la date prévue de cessation de fonctions** (article R. 327-65 du CGFP)

*L'agent dispose d'un droit de rétractation dès lors que l'autorité territoriale ne s'est pas encore prononcée après la réception de la demande de démission.*



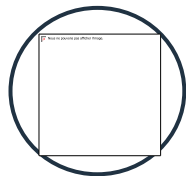
**Accord exprès de l'administration, à la date fixée par celle-ci.**

*A défaut, l'agent demeure en service et conserve tous les droits attachés à sa fonction.*



**La décision de l'autorité territoriale doit intervenir dans le délai d'un mois.**

*L'absence de réponse dans ce délai ne vaut ni accord ni refus implicite et l'agent doit renouveler sa demande. Une fois acceptée, la démission est irrévocable.*



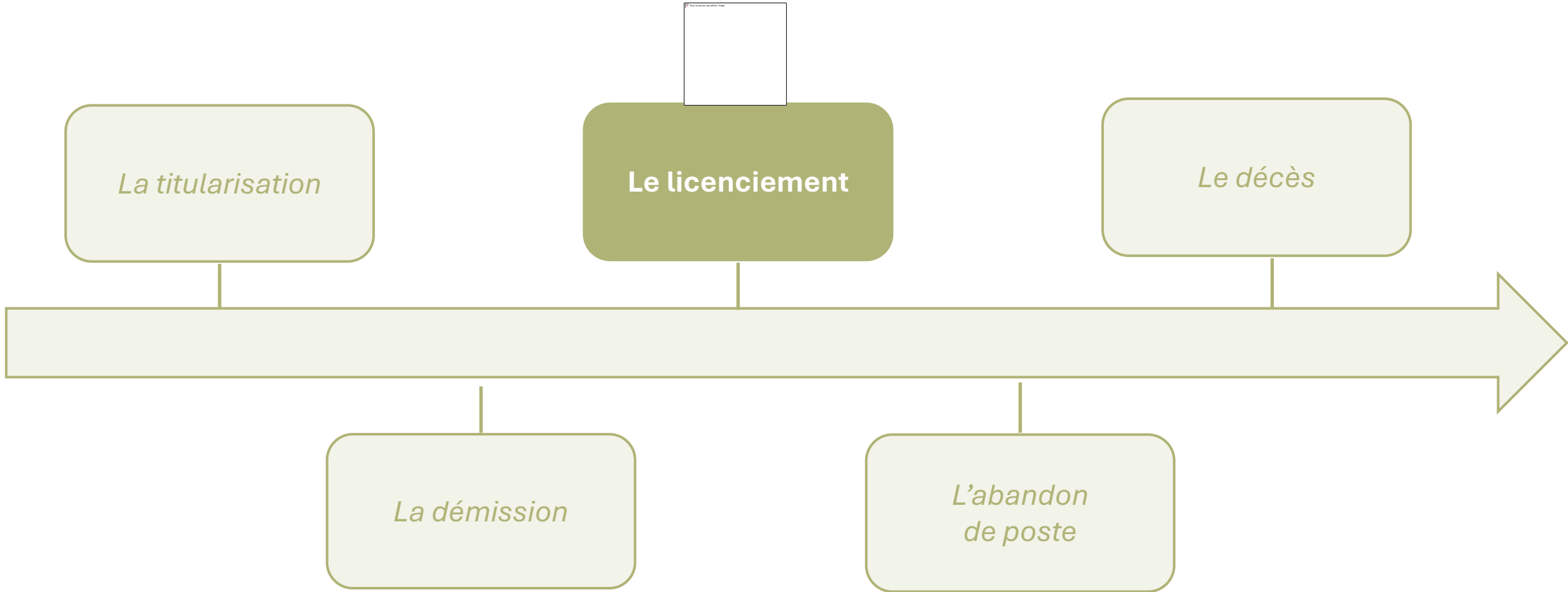
L'autorité territoriale ne peut refuser la démission que pour un motif tiré de **l'intérêt du service ou en raison du caractère équivoque de la demande de l'agent** (CE, 29 juin 1983, n° 35919). Un tel refus doit être motivé (article L.211-2 du CRPA).

**Conséquence de la démission**



**L'agent démissionnaire ne peut pas solliciter sa réinscription sur la liste d'aptitude.**

# La fin du stage



# Le licenciement

*Le licenciement est la décision par laquelle l'autorité territoriale décide de mettre fin à la relation de travail avec un agent de manière unilatérale et définitive.*

Le licenciement du fonctionnaire stagiaire peut être prononcé pour un des motifs suivants :



**Insuffisance professionnelle**

**Faute disciplinaire**

**Perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire**

**Suppression d'emploi**

**Inaptitude physique**

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

Remarque préalable

~~Faute disciplinaire~~

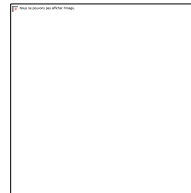
*L'insuffisance professionnelle peut être caractérisée lorsque les capacités professionnelles du stagiaire ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui.*

De manière générale : **Inaptitude du stagiaire à exercer les tâches professionnelles qui lui sont confiées**

Manque de rigueur  
ou de diligence  
dans le travail

**PERIODE  
PROBATOIRE ET  
PROVISOIRE**

Aptitude  
professionnelle  
jugée et évaluée



**LICENCIEMENT**

*Par l'autorité territoriale  
après avis de la  
Commission Administrative  
Paritaire (CAP)*

**Si le stagiaire ne  
donne pas  
satisfaction**

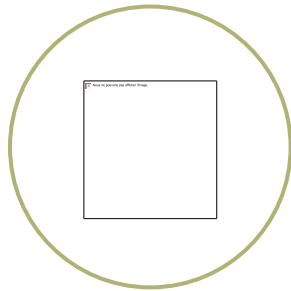
Appréciation de  
l'incapacité de l'agent à  
réaliser les tâches  
professionnelles qui lui  
sont confiées

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

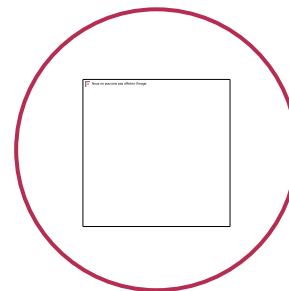
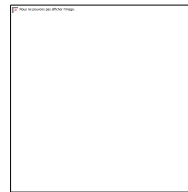
## ☐ Le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage

*Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient en cours de stage ou de prolongation lorsque l'incapacité professionnelle ne saurait laisser envisager la titularisation ultérieure.*

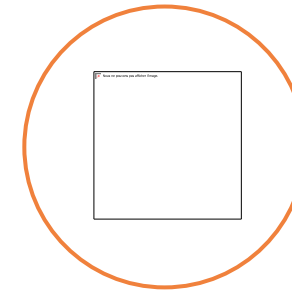
### Durée minimale de stage à respecter



**NOMINATION STAGIAIRE**



**MOITIE DE LA DUREE  
NORMALE DU STAGE**  
*(au moins)\**



**LICENCIEMENT POUR  
INSUFFISANCE  
PROFESSIONNELLE  
APRES AVIS DE LA CAP**

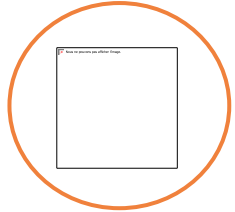
*Article R. 327-66 du  
CGFP*

*\*La procédure de licenciement peut toutefois être initiée en cours de stage avant l'écoulement de ce délai (CAA Versailles, 19 janvier 2012, n°10VE01003).*

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

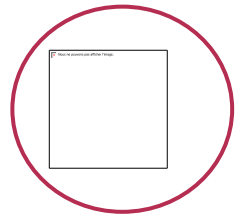
## Décision prise en considération de la personne

## Nécessité de respecter les droits de la défense



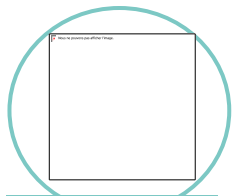
L'autorité territoriale **doit informer l'agent** :

- de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre ;
- des motifs justifiant l'engagement d'une telle procédure ;
- de son droit à communication de son dossier individuel ;
- de la possibilité de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix.



La décision de licenciement doit être **motivée en droit et en fait**.

*A défaut, elle sera annulée pour vice de forme et impliquera une réintégration de l'agent.*



Avis consultatif

L'autorité territoriale **doit saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP)** préalablement au licenciement.

*Aucune obligation de mettre à même l'agent de présenter des observations orales devant la CAP.*

Lorsque le fonctionnaire stagiaire licencié a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre cadre d'emplois, il est mis fin à son détachement et l'intéressé est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine dans les conditions prévues par le statut dont il relève (article R. 327-68 du CGFP).

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

En cours de stage

## MOTIFS ADMIS

- Un manque d'investissement et de conscience professionnelle accompagnés de difficultés relationnelles vis-à-vis des élus de la collectivité et de sa hiérarchie qui lui ont reproché une attitude générale de désinvolture et de contestation systématique ([CAA Nancy, 2 juillet 2024, n°22NC00388](#))
- Des lacunes en orthographe et en rédaction, l'effacement du répertoire permettant d'enregistrer et de sauvegarder les rapports des agents de surveillance de la commune sans en avoir alerté sa hiérarchie ou encore trois incidents rapportés par le maire témoignant de ses difficultés relationnelles avec le personnel communal et les administrés ([CAA Douai, 10 octobre 2019, n°17DA01601](#))

## MOTIFS NON ADMIS

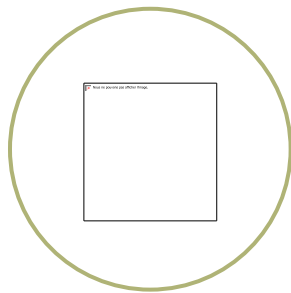
- Les difficultés relationnelles de l'agent avec certains de ses collègues, compte tenu de son « caractère affirmé » ne sont pas de nature à justifier son licenciement pour insuffisance professionnelle ([CAA Lyon, 31 mai 2023, n°20LY03630](#))
- Lorsque l'agent n'a pas été placé dans des conditions normales d'évaluation de ses aptitudes : affectation sur des tâches ne correspondant pas à son grade, absence d'encadrement effectif et impossibilité de suivre la formation statutaire obligatoire ([CAA Nancy, 17 mars 2005, n°00NC00810](#))

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

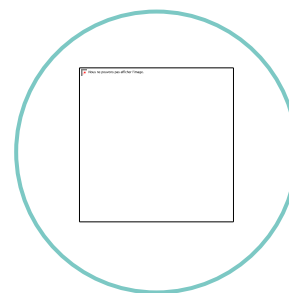
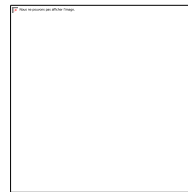
☐ Le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin du stage (*refus de titularisation*)

**Refus de titularisation à l'expiration de la période de stage = licenciement**

*Décision justifiée par l'inaptitude de l'agent à exercer ses fonctions*

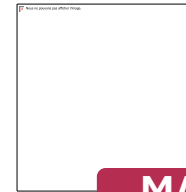


**NOMINATION STAGIAIRE**

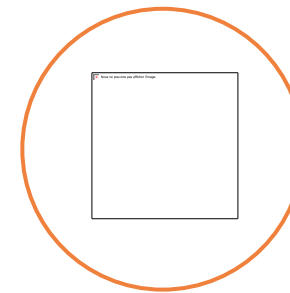


**DROIT D'EFFECTUER LE  
STAGE**

dans la limite de sa durée  
maximale



**MAIS**



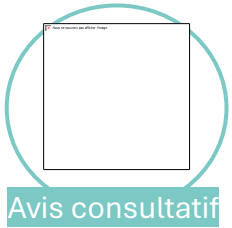
**AUCUN DROIT A  
TITULARISATION**

Le refus de titularisation au terme  
du stage accompli dans sa  
totalité ne refuse pas un avantage  
qui constituerait un droit

*La décision de licenciement pour insuffisance professionnelle qui intervient après la fin du stage doit être regardée comme un refus de titularisation à l'issue du stage (CE, 11 décembre 2019, n°427522).*

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

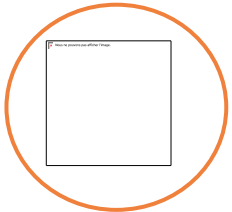
## Règle commune



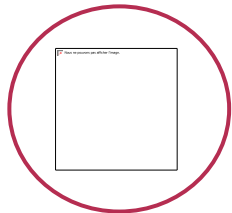
L'autorité territoriale **doit saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP)** préalablement au licenciement.

*Seule formalité  
substantielle*

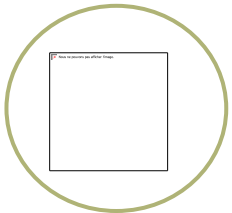
## Différences avec le licenciement en cours de stage



La légalité de la décision de refus de titularisation à l'issue du stage est subordonnée à l'accomplissement des **obligations de formation** durant le stage prévues par le statut particulier (CE, 27 mai 2009, n°313773).



La décision de licenciement, même si elle est prise en considération de la personne, peut intervenir **sans mettre à même l'agent de faire valoir ses observations ou de prendre connaissance de son dossier** (CE, 3 décembre 2003, n°236485 ; CE, 22 juin 2022, n°444254).



La décision de licenciement **n'a pas à être motivée en droit et en fait** (CE, 25 novembre 1988, n°68240). Toutefois, le refus de titularisation ne doit pas être fondé sur des faits matériellement inexacts (CE, 4 février 1981, n°16499).

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

## Autorité territoriale



***Aucune obligation d'informer le fonctionnaire stagiaire préalablement au refus de titularisation ([CE, 10 juillet 1996, n°129377](#)).***

### Préconisations

L'autorité territoriale peut :

- **Mettre en garde** le stagiaire et l'informer que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période ;
- **L'informer**, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son **intention** de ne pas le titulariser.

[CE, 1<sup>er</sup> octobre 2015, n°375356](#)

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

## À l'issue du stage

### MOTIFS ADMIS

- L'absence d'amélioration de la qualité du travail fourni, le comportement professionnel inadapté, la désinvolture et le 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, 21 novembre 2000, n°97MA11685](#))
- Un manque de motivation, d'initiative et d'investissement dans ses fonctions, des relations distantes voire difficiles avec ses collègues, un manque d'esprit d'équipe et d'intérêt pour les missions de ceux-ci, un manque de respect des consignes voire même des obligations de sa fiche de poste, une insuffisante maîtrise des protocoles de nettoyage et d'hygiène, ainsi qu'une méconnaissance de la réglementation en dépit de son ancienneté dans ses fonctions ([CAA Bordeaux, 22 juin 2020, n°18BX02408](#)).

### MOTIFS NON ADMIS

- L'agent n'a pu, compte tenu de la charge excessive de travail qui pesait sur lui, s'adapter à ses fonctions et faire la démonstration de ses capacités professionnelles ([CAA Nantes, 19 octobre 2007, n°07NT00756](#))
- Les missions confiées avaient vocation à être exercées par un agent relevant de la catégorie hiérarchique supérieure (rédacteur catégorie B) et excédaient celles pouvant être confiées à un agent de catégorie C (adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe) ([CAA Nantes 10 janvier 2019 n°17NT03424](#))
- Dans le cadre de la prolongation de son stage assortie d'un changement de service, l'agent n'a travaillé effectivement que 15 jours ouvrés ([CAA Paris 27 février 2014, n°13PA00188](#)) ;

# Le licenciement pour insuffisance professionnelle

## Récapitulatif



L'agent se trouve dans une situation probatoire et provisoire

CAP

Saisine  
obligatoire

### Licenciement en cours de stage

**Droits de la défense**  
(communication du dossier)



**Motivation**  
(en droit et en fait)



### Licenciement en fin de stage (refus de titularisation)

**Droits de la défense**  
(communication du dossier)



**Motivation**  
(en droit et en fait)



~~Entretien préalable~~

~~Préavis~~

**Arrêté individuel régulièrement notifié à l'agent**

~~Indemnité de licenciement~~

# Le licenciement

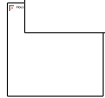
Le licenciement du fonctionnaire stagiaire peut être prononcé pour un des motifs suivants :



**Insuffisance professionnelle**



**Faute disciplinaire**



**Perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire**



**Suppression d'emploi**



**Inaptitude physique**

# Le licenciement pour faute disciplinaire

*Pour mémoire, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination.*

*Il peut intervenir  
en cours ou à  
l'issue du stage*

**Le licenciement pour faute disciplinaire correspond à l'exclusion définitive du service**

*(article R. 327-27 du CGFP)*

## Procédure

*Identique à celle relative aux fonctionnaires titulaires*

*Identique qu'il s'agisse d'un licenciement en cours ou à l'issue du stage*

Il convient de mettre en œuvre les principales étapes de la procédure disciplinaire :

Enquête et  
rédaction  
du rapport  
disciplinaire

Engagement  
de la  
procédure

Consultation  
du dossier par  
l'agent

Entretien  
préalable  
facultatif

Consultation  
du conseil de  
discipline

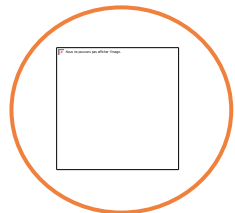
Prononcé et  
notification  
de la décision

Bien plus qu'un CDG

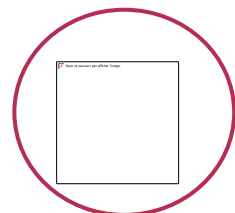
# Le licenciement pour faute disciplinaire

## Prononcé et notification de la décision de licenciement

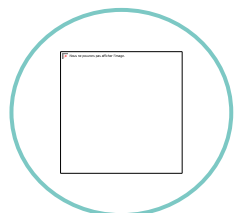
Indemnité de licenciement



La décision de licenciement prend la forme d'un **arrêté individuel régulièrement notifié** à l'agent par tout moyen (*LRAR ou lettre remise en mains propres contre signature*).  
*Ce courrier précise le motif de licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir.*



Cette décision doit être **motivée en droit et en fait**.  
*Mention, le cas échéant, du sens de l'avis du conseil de discipline.*



Cette décision intervient **sans préavis**. Elle **n'a pas à être transmise au contrôle de légalité** (article L.2131-2 du CGCT).

Lorsque l'exclusion définitive de fonctions est prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre cadre d'emplois, **il est mis fin à son détachement**, sans préjudice des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son encontre dans son cadre d'emplois d'origine (article R. 327-25 du CGFP).

# Le licenciement

Le licenciement peut être prononcé pour un des motifs suivants :



**Insuffisance professionnelle**



**Faute disciplinaire**



**Perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire**



**Suppression d'emploi**



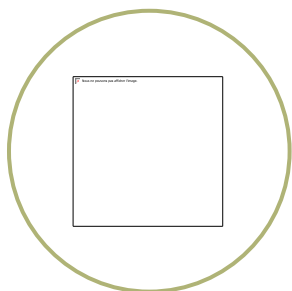
**Inaptitude physique**

# Le licenciement pour perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire

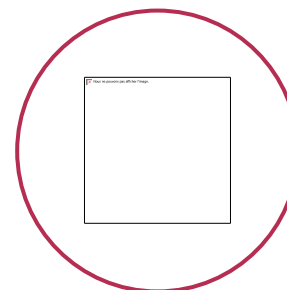
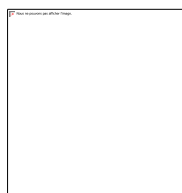
## Privation des droits civiques

**Obstacle à la poursuite du stage ou à la titularisation !**

Pour rappel, la pleine jouissance des droits civiques est l'une des conditions générales que le fonctionnaire doit remplir dès sa nomination. La satisfaction de cette condition peut être vérifiée via la production du bulletin n°2 du casier judiciaire.



**PERTE DES DROITS CIVIQUES**  
*en cours ou à l'issue du stage*



**LICENCIEMENT + RADIATION  
DES CADRES**

L'autorité territoriale est **tenue**  
de le faire

**Article L. 550-1 7°  
du CGFP**

*L'autorité territoriale ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation*

# Le licenciement pour perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire

## Inscription de mentions incompatibles au bulletin n°2 du casier judiciaire

*Pour rappel, les mentions du bulletin n°2 du casier judiciaire n'entraînent pas automatiquement la radiation des cadres.*

***Il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination d'apprécier si ces mentions sont compatibles avec l'exercice des fonctions***

***Il est conseillé de ne nommer l'agent qu'après obtention du B2 et du FIJAIS***

### Lors de la candidature

L'autorité territoriale constate que le candidat ne remplit pas l'une des conditions de recrutement.  
*Aucune procédure particulière n'est imposée.*

### En cours de stage

Si l'autorité territoriale a connaissance de condamnations qu'**elle juge incompatibles** avec les fonctions exercées :

- Elle ne peut prononcer directement la radiation des cadres au motif des mentions portées au bulletins n°2 ;
- Il lui appartient d'engager une **procédure disciplinaire** pour les faits ayant donné lieu à la condamnation pénale mentionnée au casier judiciaire de l'agent ;
- Si cette procédure disciplinaire se conclut par une sanction mettant fin à ses fonctions de manière définitive, il lui appartient de **prononcer sa radiation des cadres** par voie de conséquence.

# Le licenciement pour perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire

## Cas particulier du refus d'agrément des policiers municipaux

En cours  
de stage

*La délivrance de l'agrément conditionne la validité de la nomination du stagiaire. Ainsi, le refus d'agrément prive le stagiaire dudit droit.*

**Le stage doit prendre fin immédiatement.**

**Conséquence**



**Licenciement du stagiaire**

**ou**

**Réintégration dans son cadre d'emplois d'origine  
s'il avait la qualité de fonctionnaire titulaire**

*Si l'agent est détaché dans un cadre d'emplois de la filière police municipale et se voit opposer un refus d'agrément par le préfet/procureur, l'autorité territoriale doit mettre fin à son détachement (QE, n°4028 du 17 avril 2018).*

# Le licenciement

Le licenciement du fonctionnaire stagiaire peut être prononcé pour un des motifs suivants :



**Insuffisance professionnelle**



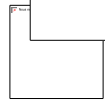
**Faute disciplinaire**



**Perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire**



**Suppression d'emploi**



**Inaptitude physique**

# Le licenciement pour suppression d'emploi

*Le CGFP prévoit expressément la possibilité pour une collectivité territoriale de supprimer un emploi et les conséquences de cette suppression pour les agents concernés (articles L. 542-1 à L. 542-35 du CGFP).*

L'emploi dans lequel a été nommé un fonctionnaire stagiaire, et qu'il a vocation à occuper en qualité de titulaire, peut être **supprimé** en cours ou à l'issue du stage pour un **motif tenant à l'intérêt du service** :

Réorganisation des services



**Un emploi peut être supprimé en vue d'assurer la restructuration du service** ([CE, 9 décembre 1987, n°86096](#) ; [CAA Versailles, 12 novembre 2020, n°18VE01578](#))

Mesure d'économie



**Un emploi peut être supprimé par mesure d'économie à la suite d'une réduction des dépenses de personnel** ([CAA Bordeaux, 30 décembre 2008, n°07BX00277](#))

Disparition du besoin



**Un emploi peut être supprimé compte tenu de la disparition du besoin** ([TA Clermont-Ferrand, 30 juin 2022, n°2201293](#)).

# Le licenciement pour suppression d'emploi

## La procédure

En tant que chef des services, il appartient à **l'autorité territoriale** de prendre l'initiative de procéder à des réorganisations de services et, le cas échéant, à des suppressions d'emplois.

**Toutefois, la décision ne lui appartient pas** (CE, 4 janvier 1995, n°135589).



La décision est prise :

Après avis du Comité Social  
Territorial

*Sur la base d'un  
rapport présenté  
par la collectivité ou  
l'établissement  
public*

Par l'organe délibérant

*Compétence de  
l'organe délibérant  
en cas de  
suppression  
d'emploi*

# Le licenciement pour suppression d'emploi

## La procédure

### Suppression de l'emploi en cours de stage

La décision de licenciement est un **acte qui abroge une décision créatrice de droit**  
(*droit d'exécuter le stage dans son intégralité*)



Motivation de la décision *en droit et en fait*

*Décision entrant dans le champ de l'article L. 211-2 du CRPA (6°- décision administrative « qui retire ou abroge une décision créatrice de droit »)*

### Suppression de l'emploi à l'issue du stage (*accompli en totalité*)

La décision de licenciement **ne revêt pas le caractère d'une sanction**



Aucune communication préalable du dossier individuel à l'agent

La décision de nomination stagiaire **n'est pas une décision créatrice de droit**



Aucune motivation de la décision

*CAA Bordeaux, 30 décembre 2008, n°07BX00277  
CAA Toulouse, 6 décembre 2022, n°20TL21104*

*La décision de licenciement prend la forme d'un courrier régulièrement notifié à l'agent (LRAR ou lettre remise en mains propres contre signature)*

# Le licenciement pour suppression d'emploi

## Le principe

Le fonctionnaire stagiaire est placé dans une situation probatoire et provisoire. **Ainsi, il ne bénéficie pas :**

- **Du droit au reclassement** ([CE, 5 octobre 2016, n°386802](#))
- **Du placement en surnombre** ([CAA Bordeaux, 30 décembre 2008, n°07BX00277](#))
- **De la prise en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT** (circulaire du 2 décembre 1992 INTB9200314C).

**Le fonctionnaire stagiaire est donc licencié**

S'il a déjà la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre cadre d'emplois, l'agent est remis à la disposition de son administration d'origine.

## Conséquence du licenciement

Indemnité de licenciement



**L'agent est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude.**

*Pour une durée totale de **4 années** à compter de son inscription initiale, ou, si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours ([article L. 325-41 du CGFP](#)).*

# Le licenciement

Le licenciement peut être prononcé pour un des motifs suivants :



**Insuffisance professionnelle**



**Faute disciplinaire**



**Perte d'une condition requise pour être nommé fonctionnaire**



**Suppression d'emploi**



**Inaptitude physique**

# Le licenciement pour inaptitude physique

Le licenciement pour inaptitude physique intervient (article R. 327-39 du CGFP) :

A l'expiration des droits à **congés** avec traitement ou d'une période de congé sans traitement accordés pour raison de santé



Après avis du conseil **médical** portant sur l'impossibilité **définitive et absolue** de reprendre ses fonctions

***Inaptitude totale et définitive***

## Compétence du conseil médical

Le conseil médical compétent est celui qui serait compétent si le stagiaire avait la qualité de fonctionnaire titulaire (article R. 327-40 du CGFP).

**Fonctionnaire stagiaire territorial détaché pour l'accomplissement de son stage**

*Celui siégeant dans le département où il exerce ses fonctions (article 3-1 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).*

**Fonctionnaire de l'Etat détaché auprès d'une collectivité territoriale**

*Celui placé auprès de son administration d'origine (article 5-3 du décret n°86-442 du 14 mars 1986).*



*Le médecin de prévention doit être informé en amont de la réunion et de l'objet du conseil médical.*

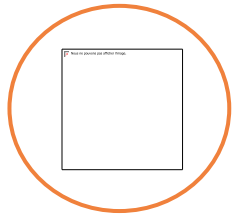
# Le licenciement pour inaptitude physique

Décision prise en considération de la personne

Nécessité de respecter les droits de la défense

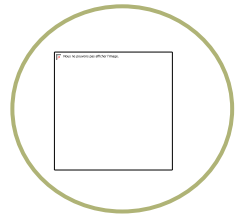
Préavis

Entretien préalable



L'autorité territoriale **doit informer l'agent** :

- de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre ;
- des motifs justifiant l'engagement d'une telle procédure ;
- de son droit à communication de son dossier individuel ;
- de la possibilité de se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix.



La décision de licenciement doit être **motivée en droit et en fait**.

*A défaut, elle sera annulée pour vice de forme et impliquera une réintégration de l'agent.*

*Si l'intéressé a, par ailleurs, la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement.*

# Le licenciement pour inaptitude physique

## Aménagement de poste et reclassement

Situation  
probatoire et  
provisoire

### Principe



Le fonctionnaire stagiaire reconnu inapte de manière totale et définitive à l'exercice de ses fonctions **ne dispose d'aucun droit à l'adaptation de son poste de travail ou au reclassement dans l'attente d'une titularisation** ([CE, 17 février 2016, n°381429](#) ; [CAA Marseille, 20 septembre 2022, n°22MA00343](#)).



*Aucune obligation pour l'employeur*

### Exception



**Si l'inaptitude physique permanente est d'origine professionnelle (*imputable au service*) :**

- Le fonctionnaire stagiaire doit bénéficier de **l'adaptation de son poste de travail** ;
- Si cette dernière est impossible, il doit être mis en mesure de **demandeur son reclassement** dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois, s'il a été déclaré en mesure d'occuper les fonctions correspondantes ([CAA Paris, 17 mars 2023, n°21PA05313](#) ; [CAA Toulouse, 23 janvier 2024, n°21TL23058](#)).

# Le licenciement pour inaptitude physique

## Retraite pour invalidité CNRACL



Les agents stagiaires invalides affiliés à la CNRACL, qui ne peuvent être titularisés, soit du fait d'une maladie ou d'un accident non imputable au service, soit du fait d'un accident de travail ou de trajet imputable au service, soit du fait d'une maladie professionnelle.

**N'ayant pas acquis la qualité de titulaire lors de la radiation des cadres, ces agents stagiaires ne peuvent pas prétendre à une pension d'invalidité de la CNRACL.**

*Ils ne peuvent pas non plus prétendre à une indemnisation de leur invalidité par le régime général de la Sécurité sociale.*

*Les droits de l'agent sont rétablis au Régime Général et à l'IRCANTEC (article L. 341-5 du Code de la sécurité sociale).*

## Indemnité de licenciement



*Le versement de l'indemnité de licenciement varie selon la qualité du fonctionnaire stagiaire reconnu inapte :*

**Fonctionnaire stagiaire affilié à la CNRACL**



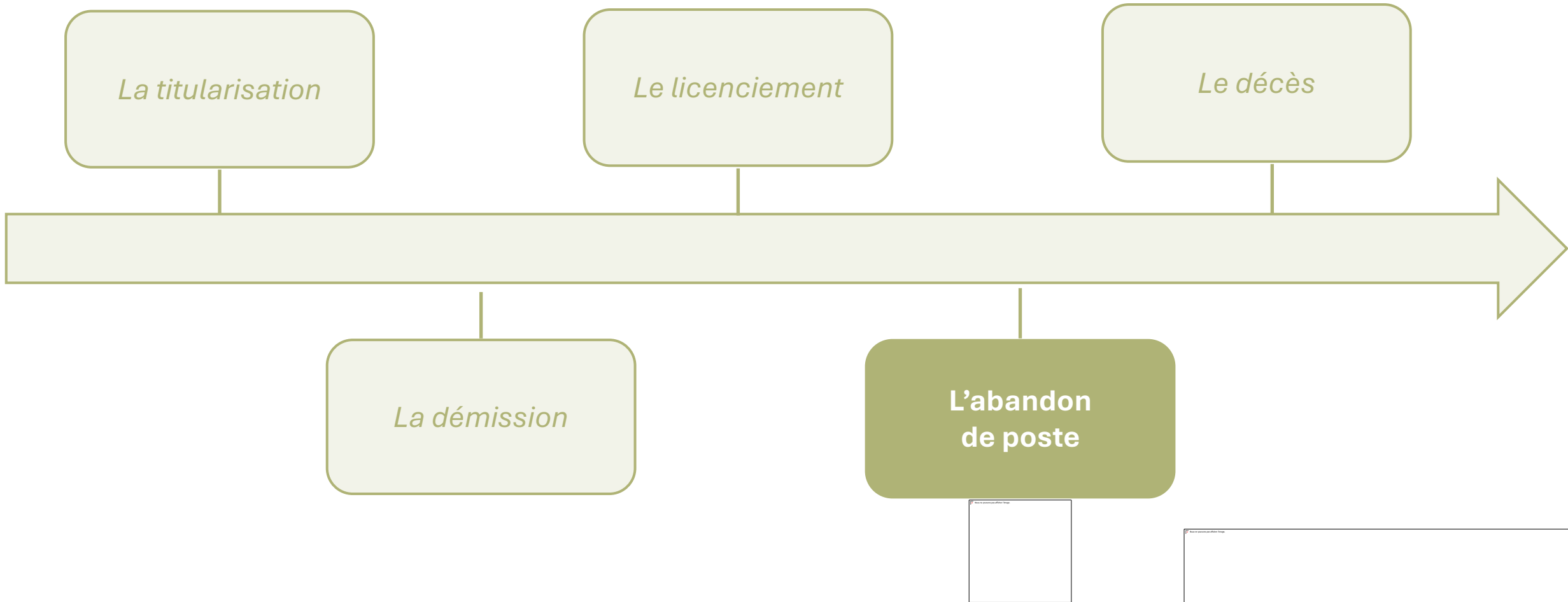
**Aucune indemnité**

**Fonctionnaire stagiaire affilié à l'IRCANTEC**



**Droit à l'indemnité**

# La fin du stage



# L'abandon de poste

## Obligation d'exercice effectif des fonctions

*L'autorité administrative peut donc, même sans texte, prononcer sa radiation des cadres pour abandon de poste*



Les fonctionnaires stagiaires peuvent se voir opposer la procédure d'abandon de poste, **alors même qu'une telle possibilité n'est pas prévue par les dispositions de l'article L.327-4 du CGFP.**

TA Rouen, 21 novembre 2025, 2501345

L'abandon de poste est caractérisé :

- Si l'absence de l'agent est **totale, durable et non justifiée** ;
- Si une **mise en demeure régulière** lui a été notifiée ;
- Si l'agent fait preuve d'une **volonté manifeste de rompre tout lien avec son service.**

Cessation de  
travail sans  
autorisation

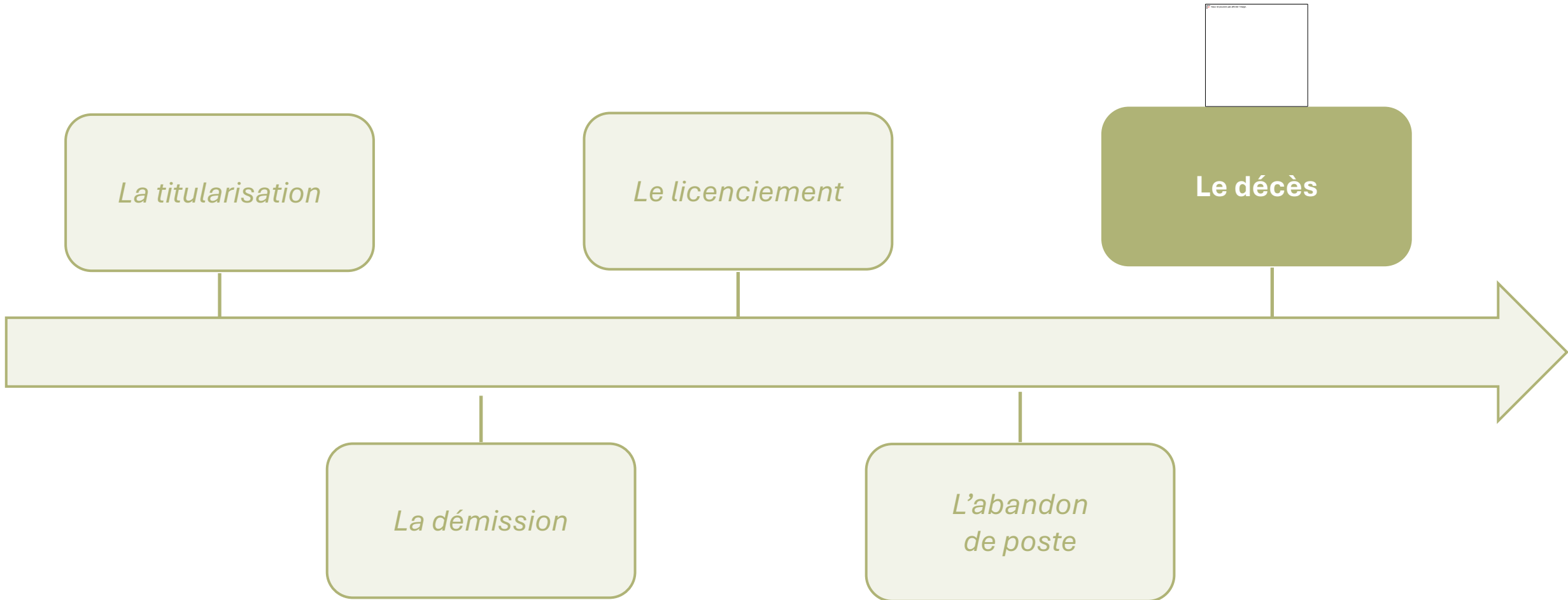
ou

Refus de rejoindre  
un nouveau poste

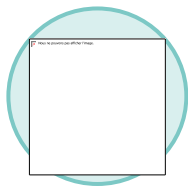
*Cette absence irrégulière constitue un manquement à l'obligation de servir.*

Bien plus qu'un CDG

# La fin du stage



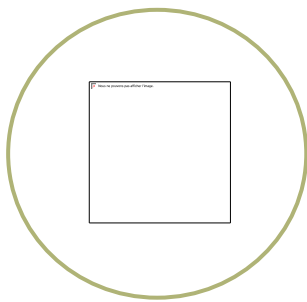
# Le décès



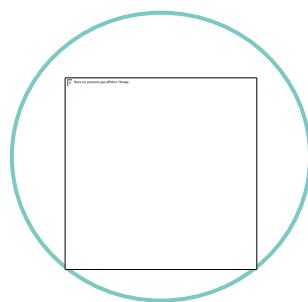
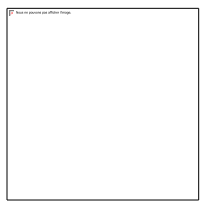
En cas de **décès** du fonctionnaire stagiaire **en cours de stage ou à son issue**, l'employeur doit, pour la partie administrative, veiller à mettre en œuvre les droits statutaires le concernant et informer les proches des conséquences pécuniaires : versement du capital décès, information sur la pension de réversion, aides financières, etc.

## Principe

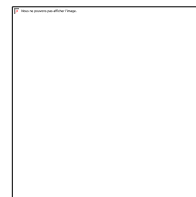
**Montant du capital décès au 1<sup>er</sup> avril 2026 : 4 009 €**



**Fonctionnaire stagiaire**  
(affilié à la CNRACL ou à l'IRCANTEC)

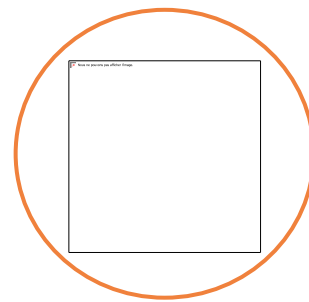


**Risque décès**



**Régime général de sécurité sociale**

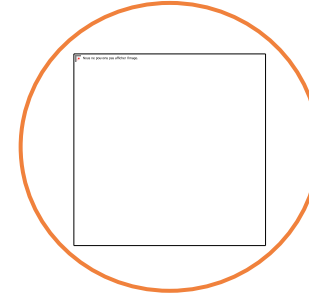
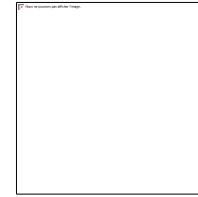
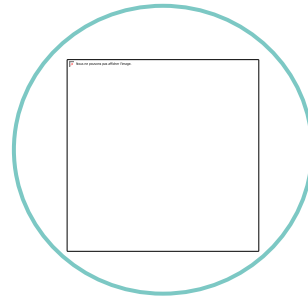
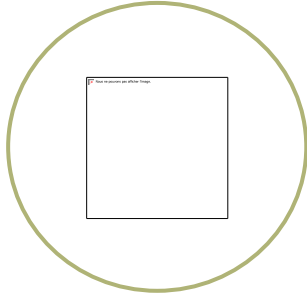
*DGA FP – Foire aux questions  
du 16 février 2022*



Les ayants droit des fonctionnaires stagiaires bénéficient du **capital décès forfaitaire** prévu à l'article D.361-1 du Code de la sécurité sociale (article 5 du décret n°77-812 du 13 juillet 1977).

# Le décès

## Exception



**Fonctionnaire stagiaire  
détaché pour stage**  
*qui a par ailleurs la qualité de  
fonctionnaire titulaire  
relevant de la CNRACL*

**Risque décès**

**Régime spécial**  
*Article 1<sup>er</sup> du décret n°77-812  
du 13 juillet 1977*

***Pas de versement du capital décès forfaitaire***

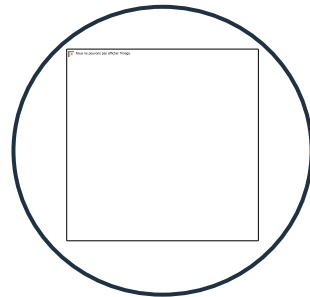
# Le décès

## TITULARISATION A TITRE POSTHUME



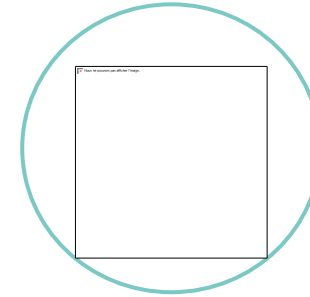
*Dans leur corps ou cadre d'emplois*

Article L. 723-22 II du  
code de la sécurité  
intérieur



**SAPEUR-POMPIER  
PROFESSIONNEL STAGIAIRE**

Mortellement blessé dans  
l'exercice de ses fonctions



**POLICIER MUNICIPAL  
STAGIAIRE**

Mortellement blessé dans  
l'exercice de ses fonctions

Article L. 828-4 du  
CGFP