

Fiche pratique

NOMINATION D'UN STAGIAIRE ET TITULARISATION

Table des matières

1. Création de l'emploi.....	3
2. Déclaration de vacance d'emploi.....	3
3. Conditions d'accès.....	3
4. Visite chez le médecin agréé	4
5. Reprise des services antérieurs.....	5
6. Arrêté de nomination en qualité de stagiaire.....	5
7. Cas particulier du recrutement des agents sans concours ..	5
8. Période normale de stage.....	6
9. Evaluation du stagiaire	6
10. Formation d'intégration	6
11. Fin de stage.....	7
11.1. La titularisation	7
11.2. La prolongation de stage	7
11.3. Prorogation du stage	8
11.4. Démission du stagiaire	8
11.5. Le licenciement du stagiaire et la non-titularisation	8

« Tous les citoyens sont également admissibles à tous les emplois publics sans autre distinction que celle de leurs capacités et de leurs talents. » (Article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789). Tel est le fondement du principe d'égal accès aux emplois publics sur lequel repose l'organisation de tous les concours de la Fonction Publique. Pour assurer ce principe d'égalité, le législateur a posé le principe du recrutement par voie des concours comme règle pour accéder à la Fonction Publique, sauf dérogation prévue par la loi. Il existe en effet des grades accessibles sans concours (exemple : adjoint administratif territorial, agent social territorial, adjoint technique territorial...).

Le stage est une période probatoire pendant laquelle la manière de servir de l'agent est évalué. Elle débute à la nomination stagiaire et s'achève par une décision expresse de l'autorité territoriale de titularisation, de prorogation ou de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique, notamment les articles L.325-1 à L.325-9, L.325-13 et L.325-14, L.325-27 à L.325-30, L.326-1, L.327-1, L.327-3 et L.327-4, L.327-6, L.327-9, L.352-4 et L.352-5, L.452-44, L.522-25, L.523-1, L.523-4 et L.523-5.*
- *Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux Fonctionnaires stagiaires de la Fonction Publique Territoriale*

1. Création de l'emploi

Si le pouvoir de nomination appartient à l'autorité territoriale, ce pouvoir ne peut s'exercer que dans la limite des créations d'emplois décidées par l'organe délibérant auquel incombe également le vote des crédits budgétaires correspondants.

La nomination dans un emploi suppose en conséquence l'existence d'un emploi vacant au tableau des effectifs de la collectivité.

Ainsi, la délibération est un préalable à la nomination de l'agent et fait l'objet d'une obligation de transmission au représentant de l'Etat au titre du contrôle de légalité.

Voir fiche pratique « la procédure de recrutement ».

2. Déclaration de vacance d'emploi

Par ailleurs, cet emploi doit avoir fait l'objet de la déclaration réglementaire de vacance d'emploi. Cette publicité doit être effectuée sous peine d'illégalité de la nomination. Elle doit être effectuée sur le site de la Maison des communes dans la rubrique Net-emploi, dans les deux mois qui précèdent le recrutement.

3. Conditions d'accès

Avant de prendre sa décision, l'autorité territoriale devra vérifier que le candidat remplit les conditions générales d'accès à la fonction publique, à savoir :

- Aptitude physique (cf. point 4),
- Être de nationalité française ou ressortissant d'un des Etats membres de l'UE ou de l'Espace économique européen (qui comprend, outre les pays de l'UE, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège),
- Être en possession de ses droits civiques,
- Le bulletin n° 2 du casier judiciaire ne doit pas comporter de mention incompatible avec la fonction postulée (cet extrait est à demander directement sur le site du Tribunal de Grande Instance (TGI) de Nantes),
- Être en position régulière au regard des lois sur le service national,
- Être âgé d'au moins 16 ans.

Voir la fiche pratique « les conditions générales de recrutement »



Pour les agents en Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD), une autre condition de recrutement peut être indiquée : un agent qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exerce une activité professionnelle l'exposant ou exposant les personnes dont il est chargé à des risques de contamination doit être immunisé contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite (art. L. 3111-4 du code de la santé publique). D'après cet article, il s'agit d'une vaccination obligatoire.

L'article 6 de l'arrêté du 2 août 2013 fixant les conditions d'immunisation des personnes mentionnées à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique dispose que « sont exemptées de tout ou partie des obligations d'immunisation mentionnées à l'article L. 3111 -4 du code de la santé publique les personnes mentionnées à l'article 1er du présent arrêté qui justifient, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à une ou plusieurs vaccinations. Le médecin du travail apprécie le caractère temporaire ou non de la contre-indication et l'exposition au risque de contamination par des agents biologiques des professionnels en poste au regard des actes que ceux-ci sont amenés à effectuer dans le cadre de leur activité professionnelle. Il détermine s'il y a lieu de proposer un changement d'affectation de ces personnes. » Cette vaccination est obligatoire et il n'existe quasiment pas de contre-indication (sauf maladie grave mais qui ne permet pas de poursuivre son activité) selon le médecin de prévention.

Même si cette vaccination est obligatoire pour l'exercice des fonctions, l'agent est libre de sa décision d'accepter ou de refuser la vaccination imposée. Par contre, s'il y a refus, l'agent ne peut exercer les missions pour lesquels il a été recruté. Il faut donc être vigilant lors du recrutement des agents. Il est nécessaire suite à la visite d'embauche de tenir compte du compte rendu de la visite (réserve quant à l'aptitude en raison des vaccins obligatoires non réalisés) avant de titulariser un agent.

A la différence des autres Fonctions Publiques, la réussite à un concours de la Fonction Publique Territoriale n'est pas suivie d'une affectation automatique sur un poste. Tout lauréat de concours est inscrit par ordre alphabétique sur une liste d'aptitude officielle et nationale, gérée par le Centre de Gestion organisateur du concours.

Les lauréats peuvent bénéficier de leur concours pendant 4 ans, à condition d'effectuer une demande écrite de réinscription auprès du service organisateur du concours, à la fin des deux premières années, puis à la fin de la troisième année.

Le décompte de cette période de quatre ans est suspendu, le cas échéant, pendant la durée des congés parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national.

Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat et lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article L.332-13 du code général de la fonction publique alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

A l'issue de ces 4 ans, le lauréat qui n'a pas été recruté perd le bénéfice de son concours. Il est donc important de vérifier que le futur stagiaire figure bien sur la liste d'aptitude.

4. Visite chez le médecin agréé

Une autre condition est nécessaire pour pouvoir être nommé, il faut être apte physiquement à l'exercice de l'emploi postulé, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent.

Jusqu'à l'intervention de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020, qui a modifié ces dispositions, une condition d'aptitude physique générale s'imposait à l'entrée dans la fonction publique.

Elle laisse désormais la place à des conditions de santé particulières éventuelles posées par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 26 novembre 2022.

En conséquence, lorsque l'exercice des fonctions n'est pas soumis, en vertu de dispositions réglementaires, à une évaluation préalable de l'aptitude physique particulière par le médecin agréé, aucune visite médicale n'est désormais requise.

A ce jour, seuls les cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels sont concernés par des « conditions de santé particulières » et sont toujours soumis à la visite médicale d'aptitude préalable au recrutement.

5. Reprise des services antérieurs

Les agents recrutés en qualité de stagiaires sont classés dès leur nomination, sur un échelon tenant compte de l'ancienneté qu'ils peuvent détenir du fait des services antérieurs à leur nomination.

L'agent doit faire un choix entre la reprise des services public ou privés, le classement sera ensuite effectué sur les bases de l'ancienneté maximale de la grille.

Des tableaux de calculs sont disponibles dans la rubrique modèle d'actes sur le site de la Maison des Communes.



Les agents qui avaient, avant leur nomination stagiaire, la qualité d'agent contractuel de droit public, peuvent se voir maintenir leur indice de rémunération antérieur si celui est plus favorable à celui défini par le classement effectué avec la reprise des services antérieurs publics.

Si l'agent choisi le classement via les services antérieurs privés alors l'indice de rémunération antérieure ne peut être maintenu.

6. Arrêté de nomination en qualité de stagiaire

Il convient de prendre un arrêté de nomination de l'agent en qualité de stagiaire. Cet acte relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. L'arrêté est notifié à l'agent. Une copie est adressée au Centre de Gestion ainsi qu'au représentant de l'Etat au titre du contrôle de légalité.

7. Cas particulier du recrutement des agents sans concours

Il est possible de recruter un fonctionnaire directement sans concours, uniquement sur les grades suivants :

- Adjoint administratif territorial,
- Adjoint technique territorial,
- Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement,
- Adjoint territorial d'animation,
- Adjoint territorial du patrimoine,
- Agent social territorial.



Pour un adjoint technique territorial qui assure la conduite de véhicules, l'agent doit être titulaire du permis exigé pour l'exercice des fonctions.

8. Période normale de stage

La durée du stage est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel est nommé le fonctionnaire. A défaut, la durée du stage est fixée à une année.

Des durées de stage différentes sont prévues selon que l'on accède au cadre d'emplois par concours ou par promotion interne.

Ces durées s'imposent à l'autorité territoriale qui ne peut les moduler, notamment pour tenir compte de périodes de contractuel effectuées dans un emploi de même nature. Toute disposition qui prévoirait un tel dispositif serait nulle en droit.

De plus, il faut noter que les périodes de congés, rémunérés ou non (hors congés annuels), peuvent allonger la période de stage.

Un arrêté de prolongation de stage sera nécessaire en cas de :

- Congé maternité,
- Congé maladie supérieur à 36 jours,
- Temps partiel,
- Service non fait.

A noter : La décision de titularisation ne peut avoir d'effet rétroactif, sauf dans le cas d'un congé maternité.

9. Evaluation du stagiaire

Le stagiaire doit faire l'objet d'une évaluation tous les trimestres en vue de son éventuelle titularisation.

Cette appréciation doit permettre de déterminer l'aptitude de l'agent aux fonctions de l'emploi dans lequel il a été nommé et a vocation à être titularisé.

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

Pour cela une fiche d'évaluation est disponible dans nos modèles d'actes à la rubrique « stagiaires ».



Cette évaluation trimestrielle est essentielle pour éventuellement justifier une prolongation de stage ou un licenciement du stagiaire.

10. Formation d'intégration

Tous les cadres d'emplois prévoient que le stage est assorti d'une période de formation avant titularisation. Cette formation d'intégration, prévue par les textes, a pour objectif de favoriser l'intégration de l'agent dans la Fonction Publique Territoriale.

Elle vise à l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation.

Tout fonctionnaire stagiaire, quelle que soit sa catégorie et son cadre d'emplois, doit suivre 5 jours (pour les agents de catégorie C) et 10 jours (pour les agents de catégorie B et A) de formation préalable à la titularisation.

Cette formation d'intégration est dispensée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). L'inscription est à faire par la collectivité sur le site internet du CNFPT (www.cnfpt.fr).

Elle est obligatoire avant :

- La titularisation (art. 10 décret n°2008-512 du 29 mai 2008),
- La prorogation de stage,
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle à l'issue (refus de titularisation) ou en cours de stage.

Ainsi, un agent n'ayant pas bénéficié de sa formation d'intégration avant titularisation, ne peut pas se voir refuser sa titularisation.

Le juge considère en effet que les conditions du stage n'étaient pas remplies.

CAA de Nantes 12NT02099 du 11.04.2014

CAA de Nancy 00NC00810 du 17.03.2005

CAA de Nantes 98 NT02092 du 07.12.2001

De même, un maire ne peut pas décider de licencier un agent territorial stagiaire sans l'avoir, au préalable, autorisé à suivre sa formation d'intégration dans son intégralité. Le tribunal a donc annulé le licenciement de l'agent et enjoint au maire de le réintégrer pour qu'il suive cette formation avant de prendre une nouvelle décision (T.A. de Limoges n° 1000892 du 03/03/2011).

L'autorité territoriale a donc bien l'obligation d'inscrire l'agent à la formation obligatoire, l'accomplissement de cette formation étant une condition réglementaire.



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

11. Fin de stage

Quelle que soit l'issue du stage, l'autorité est tenue de prendre une décision expresse au terme de cette période probatoire.

A défaut de décision expresse, le stagiaire est maintenu en stage dans l'attente d'une décision. CE 10 déc. 2018 n°416596

11.1. La titularisation

L'agent est titularisé dans l'échelon du grade dans lequel il est classé avec reprise de la période de stage et éventuelle bonification résultant des statuts particuliers.

11.2. La prolongation de stage

La prolongation s'applique lorsque le stage a été interrompu en raison de congés successifs de toute nature, autres que les congés annuels.

Un arrêté de prolongation de stage doit être pris en cas d'octroi d'un nombre de jours de congé maladie supérieur à la franchise (36 jours pour un stage d'un an), de congé maternité ou d'octroi d'un temps partiel durant le stage.

11.3. Prorogation du stage

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

L'aptitude professionnelle ou la manière de servir du stagiaire est jugée insuffisante pour permettre sa titularisation.

L'autorité territoriale détermine la durée de la prorogation dans la limite de la durée maximale fixée par chaque statut particulier. Cette décision fait l'objet d'un arrêté.

11.4. Démission du stagiaire

La démission est à l'initiative de l'agent et peut intervenir à n'importe quel moment.

Le lien entre l'employeur et l'agent est rompu, l'agent est donc radié des cadres. La démission n'ouvre pas droit aux allocations retour à l'emploi sauf en cas de démission légitime (par exemple la nécessité de suivre son conjoint qui change de résidence pour motif professionnel). L'agent peut en revanche prétendre aux allocations retour à l'emploi à compter du 122^{ème} jour suivant sa démission s'il prouve qu'il est à la recherche active d'un emploi.

Aucune mutation n'est possible pendant le stage. Si l'agent change de collectivité pendant son stage ou si la collectivité met fin au stage de l'agent, l'agent perd le bénéfice de son concours sans possibilité de se réinscrire sur la liste d'aptitude.

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

11.5. Le licenciement du stagiaire et la non-titularisation

La radiation du stagiaire à l'initiative de la collectivité intervient au cours ou en fin de stage pour l'un des motifs suivants :

- L'insuffisance professionnelle,
- La faute disciplinaire,
- La perte des droits civiques,
- La suppression d'emploi,
- L'inaptitude physique,
- L'abandon de poste.

Si vous envisagez le licenciement de votre stagiaire, l'unité instances consultatives est à votre disposition pour vous conseiller quant à la procédure.

Cas particulier, la stagiaire enceinte bénéficie de la protection contre le licenciement en cours ou pendant la prolongation de stage, conformément à un principe général établi par la jurisprudence, le fonctionnaire stagiaire en état de grossesse ne peut être licencié pendant le stage ou sa prolongation (CE 20 mars 1987 n° 62553).

Récapitulatif de la procédure

Délibération créant le poste et modifiant le tableau des effectifs

Déclaration de vacance d'emploi sur le site [Net-Emploi](#)

Pièces obligatoires pour justifier des conditions d'accès à la fonction publique

Carte Nationale d'Identité

Bulletin n° 2 du casier judiciaire

Justificatif relatif au service national/journée citoyenne

Certificat médical suite à la visite chez le médecin agréé (seulement pour la filière pompier)

Pièces nécessaires et complémentaires à l'établissement de l'arrêté de nomination stagiaire

Communication détaillée des expériences professionnelles publiques et privées (tableau Excel pour reprise des services antérieurs téléchargeable sur le site internet du CDG)

Vérification de la liste d'aptitude

Nomination stagiaire

Arrêté de nomination stagiaire

Evaluation trimestrielle du stagiaire

Avant la titularisation

Formation d'intégration et attestation du CNFPT

Arrêté de prolongation de stage si maternité, maladie...

Arrêté de titularisation

Prorogation de stage

Arrêté de prorogation de stage

Evaluation du stagiaire

Arrêté de titularisation

Refus de titularisation

Saisine de la CAP

Arrêté portant refus de titularisation