



www.cgf.pf

LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE DES COMMUNES DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

(Mode d'emploi)

(Applicable au 29 août 2011 à toutes les communes)

SOMMAIRE

I – le déroulement du stage	p. 3
A – La nomination	p. 4
B – Le statut du stagiaire	p. 7
C – Le régime disciplinaire	p. 10
II – La situation administrative du stagiaire à la fin du stage	p. 12
A – La prolongation du stage pour apprécier le comportement professionnel	p. 12
B – La cessation de fonction du stagiaire	p. 13
C – La titularisation	p. 16
Les références	

Version n° 5 du 19 mars 2014

Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

Centre de gestion et de formation – Avenue G.Clémenceau-Immeuble Ia ora na, 3ème étage, Mamao
BP 40 267 – 98713 Papeete – tél. +689 54.78.10 – télécopie : +689 82.71.89 – statut.fpc@cgf.pf

PRÉAMBULE	Ce mode d'emploi ne concerne pas les agents communaux qui ont vocation à intégrer la fonction publique des communes conformément aux articles 73 et 74 de l'ordonnance du 4 janvier 2005. En effet, ces agents qui font le choix d'intégrer la FPC seront nommés « fonctionnaire titulaire par intégration ».
DÉFINITION ET OBJET DU STAGE	<p>Par définition les fonctionnaires stagiaires sont des agents nommés à un emploi permanent dont la titularisation dans le grade n'a pas encore été prononcée (CE, 20 janv. 1984, « Min. Educ. c/ C. », n° 30931). Ainsi, un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire, se trouve dans une situation probatoire et provisoire (CE, section, 3 déc. 2003, « Sirc », n° 256879).</p> <p>Il résulte des principes généraux du statut des fonctionnaires que l'aptitude professionnelle d'un stagiaire s'apprécie pendant la période de stage, laquelle est spécialement prévue à cette fin et peut être prorogée si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage (CAA Marseille, 24 mai 2005, « Com. Baudinard-sur-Verdon », n° 01MA01323).</p> <p><u>1. La nomination dans un grade de la fonction publique communale a un caractère conditionnel</u></p> <p>La titularisation éventuelle doit être précédée d'un stage dont la durée est fixée par le statut particulier du cadre d'emplois.</p> <p>Par ailleurs, la période de stage est mise à profit pour permettre de parfaire la qualification du fonctionnaire : c'est l'objet de la formation d'accueil obligatoire selon le grade et la spécialité avant titularisation.</p> <p>Le stage est à la fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une période d'apprentissage des fonctions, d'acquisition de compétences adaptées ; il s'agit de compléter la qualification du stagiaire par une formation adaptée aux emplois qu'il sera appelé à occuper ; - une période probatoire au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle et qui permet à l'autorité de nomination d'apprécier l'aptitude professionnelle. Le stagiaire fera donc l'objet d'une évaluation préalable à la décision de titularisation. <p><u>2. La situation du stagiaire est caractérisée par sa précarité</u></p> <p>En effet, il n'a aucun droit à être titularisé, mais seulement vocation à être titularisé.</p>

<p>DÉFINITION ET OBJET DU STAGE</p>	<p><u>3. L'admission au stage suit les procédures de recrutement</u></p> <p>Elle peut donc intervenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sans concours pour les cadres d'emplois « exécution » (D) et « application » (C) ; - sans concours, par voie des emplois réservés aux personnes reconnues travailleurs handicapés (article 17 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) ; - après concours pour les cadres d'emplois « conception et encadrement » (A) et « maîtrise » (B). <p>Que l'agent ait déjà la qualité de fonctionnaire ou non. Le stage est notamment obligatoire lorsqu'on accède, en cours de carrière, à un nouveau grade.</p> <p>Dès la nomination dans l'emploi, la stagiaire est appelé à exercer les fonctions afférentes à son grade et correspondant aux emplois qu'il sera appelé à occuper après sa titularisation. Par ailleurs, au-delà du suivi traditionnel du stagiaire par un fonctionnaire expérimenté, les activités qui lui sont confiées doivent être encadrées (CAA Marseille, 26 Décembre 2012, M.G n°10M14310).</p>
--	--

I- Le déroulement du stage

<p>LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE</p>	<p>Le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant dans sa section 2 les dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique communale précise dans son article 18 la qualité de fonctionnaire stagiaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Être nommé dans un emploi permanent de la hiérarchie administrative - À temps complet/incomplet <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - À temps partiel ➤ Accomplir les fonctions afférentes à l'emploi dans lequel l'agent est nommé
--	--

<p style="text-align: center;">LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE</p>	<p>Le stagiaire doit en conséquence occuper, dès sa nomination les fonctions afférentes à son grade. C'est grâce au respect de ce principe que l'autorité de nomination pourra évaluer à bon escient la capacité de l'agent à occuper ses fonctions.</p> <p>- L'autorité de nomination est toutefois libre d'affecter le stagiaire dans différents services, au cours de son stage, dès lors que les emplois qui lui sont successivement confiés sont bien au nombre de ceux qu'il sera susceptible d'occuper définitivement après sa titularisation.</p> <p>Il en résulte que l'autorité ne peut, en fin de stage, légalement licencier sur le fondement de son insuffisance professionnelle, un agent stagiaire qui n'a effectivement exercé aucune des fonctions relevant de son grade.</p> <p>- Le stagiaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire. Les tâches lui incombant sont définies dans le statut particulier du cadre d'emplois qui le régit.</p> <p>Il n'est pas nécessaire de faire figurer les tâches à assurer dans l'arrêté de nomination. L'autorité de nomination ne commet aucune erreur de droit en ne définissant pas contractuellement le contenu de l'emploi qui lui a été proposé.</p> <p>Au-delà de l'obligation réglementaire, il faut bien entendu prendre en compte les outils d'organisation des services à la disposition des collectivités, et notamment l'élaboration de fiche de postes.</p>
<p style="text-align: center;">LA PÉRIODE « NORMALE » DE STAGE</p>	<p>Les personnes recrutées sont nommées fonctionnaires stagiaires pour une durée d'un an.</p> <p>Cette durée s'impose à l'autorité de nomination qui ne peut la diminuer, notamment pour tenir compte de périodes effectuées en qualité d'agent non titulaire dans un emploi de même nature. Toute disposition qui prévoirait un tel dispositif serait nulle en droit. La période de stage peut en revanche faire l'objet d'une prolongation notamment, pour tenir compte de certaines absences (hors congés annuels).</p> <p>Enfin, l'accès d'un fonctionnaire à un autre grade de la fonction publique communale s'effectue selon des règles particulières (détachement pour stage, règles de classement dans le nouveau grade).</p>

A- La nomination

<p>LA CRÉATION DE L'EMPLOI</p>	<p>Si le pouvoir de nomination appartient au maire, 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.</p> <p>La nomination dans un emploi suppose en conséquence l'existence d'un emploi vacant au tableau des effectifs de la collectivité.</p> <p>Par ailleurs, cet emploi doit avoir fait l'objet de la déclaration réglementaire de vacance d'emploi (voir article 200 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). Cette publicité auprès du CGF doit être effectuée sous peine d'illégalité de la nomination.</p>
<p>LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ DE NOMINATION</p>	<p>L'autorité de nomination vérifie que le candidat remplit les conditions générales d'accès à la fonction publique communale, à savoir (articles 4 de l'ordonnance n° 2005-10 et 1^{er} du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être de nationalité française ; - être en possession de ces droits civiques ; - Le bulletin n° 2 du casier judiciaire ne doit pas comporter de mention incompatible avec la fonction postulée ; - être en position régulière au regard des lois sur le service national ; - être apte physiquement à l'exercice de l'emploi postulé ; - être âgé d'au moins 16 ans.
<p>LA NOMINATION D'UN FONCTIONNAIRE DANS UN AUTRE GRADE</p>	<p>1. <u>Le détachement pour accomplir un stage</u></p> <p>Les fonctionnaires régis par l'ordonnance du 4 janvier 2005 sont, pour l'accomplissement d'un stage dans un emploi de la fonction publique des communes, détachés de leur cadre d'emplois d'origine, dans les conditions prévues par le statut dont ils relèvent.</p> <p>Sous réserves des dispositions de leur statut (nature des fonctions exercées, rémunération...), ils peuvent pendant la période de leur stage choisir entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le traitement correspondant au grade et à l'échelon qu'ils avaient atteint dans leur cadre d'emplois d'origine ; - le traitement correspondant à l'emploi dans lequel ils ont été détachés en qualité de stagiaire (article 19 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). <p>2. <u>La procédure</u></p> <p>Sauf dans le cas où le fonctionnaire est détaché pour stage dans la même commune ou établissement, il transmet une demande de détachement à sa collectivité d'origine.</p> <p>La commune ou l'établissement d'origine prend un arrêté plaçant le fonctionnaire en position de détachement pour la durée du stage (voir modèle en annexe).</p> <p>La commune ou l'établissement d'accueil prend un arrêté de nomination en qualité de stagiaire (voir modèle en annexe).</p>

<p style="text-align: center;">LA NOMINATION D'UN FONCTIONNAIRE DANS UN AUTRE GRADE</p>	<p><i>Nota bene</i> : la CAP doit être consultée par l'autorité de nomination sur toute demande de détachement auprès d'une commune, d'un groupement de commune ou d'un établissement publics administratif (alinéa 4 de l'article 34 de l'arrêté n° 1093 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>3. <u>La durée du détachement</u></p> <p>Le détachement prend fin à la date de la titularisation dans le cadre d'emplois d'accueil ou à la date de réintégration dans le cadre d'emplois d'origine dans l'hypothèse d'un refus de titularisation.</p> <p>Le détachement ne peut être écourté par la commune ou l'établissement d'accueil s'agissant d'un détachement de droit (article 57 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p>4. <u>La situation du fonctionnaire détaché pour stage</u></p> <p>Pendant la durée du stage, le fonctionnaire va relever de deux régimes distincts, l'un applicable à l'emploi d'origine et l'autre applicable à l'emploi d'accueil.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En tant que stagiaire, sa situation administrative sera gérée conformément aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires stagiaires et aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois (nature des fonctions exercées, rémunération, ...) ; - Dans son grade d'origine, en tant que titulaire, il conserve ses droits à avancement et à retraite ; - Dès l'instant où il a conservé la qualité de fonctionnaire titulaire dans son cadre d'emplois d'origine, il sera obligatoirement réintégré dans cet emploi s'il n'est pas titularisé à l'issue du stage (alinéa 4 de l'article 21 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). <p><i>Nota bene</i> : la situation administrative durant le stage n'est pas influencée par les évolutions de carrière intervenant dans son grade d'origine.</p>
<p style="text-align: center;">LA FORMATION AVANT TITULARISATION</p>	<p>Tous les cadres d'emplois prévoient une période de formation obligatoire avant titularisation.</p> <p>Cette formation d'accueil, prévue à l'article 8 de l'arrêté n° 1088 DIPAC du 5 juillet 2012 a pour objet de favoriser l'intégration de l'agent dans la fonction publique communale.</p> <p>Cette formation de 5 jours est dispensée par le Centre de Gestion et de Formation (CGF).</p> <p>L'attestation de suivi de la formation d'accueil, établie par le CGF, est une pièce nécessaire à la titularisation.</p> <p>Le stage est donc une période théorique et pratique d'apprentissage.</p>

B- Le statut du stagiaire

<p style="text-align: center;">PRINCIPE</p>	<p>Le statut des fonctionnaires est applicable aux stagiaires sous réserves des dispositions particulières prévues à la section 2 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 et sous réserves de la compatibilité des dispositions avec le statut du stagiaire.</p> <p>Seront examinés successivement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rémunération ; - Les congés rémunérés ; - Les congés non rémunérés ; - Les effets des différents congés sur le stage ; - La protection sociale.
<p style="text-align: center;">LA RÉMUNÉRATION</p>	<p>Les règles générales de rémunération des agents publics sont applicables aux fonctionnaires stagiaires.</p> <p>1. <u>Principes communs</u> : composition de la rémunération</p> <p>le statut des fonctionnaires stagiaires ne comporte pas de disposition spécifique. Ils peuvent percevoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le traitement de base ; - Les primes et indemnités dans les conditions définies par l'organe délibérant de la commune ou de l'établissement ; - Les avantages en nature ; - Les remboursements de frais professionnels. <p>Les règles de proratisations des éléments de la rémunération lorsque le service est effectué à temps partiel ou à temps non complet s'appliquent également aux fonctionnaires stagiaires.</p> <p>2. <u>Les dispositions spécifiques</u></p> <p>Le traitement du stagiaire s'effectue en principe au 1^{er} échelon du grade initial du cadre d'emplois dans lequel est nommé le stagiaire.</p>
<p style="text-align: center;">LES ABSENCES</p>	<p>Les articles 23 à 31 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 relatifs aux dispositions applicables aux fonctionnaires stagiaires précisent les congés rémunérés et non rémunérés dont ils peuvent bénéficier.</p> <p>1. <u>Les congés rémunérés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les congés annuels : le fonctionnaire stagiaire bénéficie au même titre qu'un agent non titulaire et/ou d'un fonctionnaire titulaire pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel avec traitement d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts (articles 1^{er} et 2 de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012). - Les autorisations spéciales d'absence : le régime des autorisations spéciales d'absence prévu pour les fonctionnaires titulaires (voir arrêté

<p>LES ABSENCES</p>	<p>n°1097 DIPAC du 5 juillet 2012) s'applique aux fonctionnaires stagiaires.</p> <p>- Les congés liés à la protection sociale : le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de maladie ordinaire, au congé de longue maladie, au congé de longue durée ainsi qu'au congé pour maternité ou pour adoption dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires (article 23 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p style="text-align: center;">2. <u>Les congés non rémunérés</u></p> <p>- Le congé parental (article 28 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) : les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires à l'article 60 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 sont applicables aux stagiaires.</p> <p>- Le congé lié aux charges parentales (articles 29 et 112 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) : l'article 29 du décret susmentionné précise que la durée de stage est prolongée du nombre de jours de congé de présence parental utilisés en cours de stage. Pour un fonctionnaire titulaire appelé à suivre un stage préalable à une titularisation dans un autre cadre d'emplois, sa nomination en qualité de stagiaire peut être reportée, à sa demande, à l'expiration du congé.</p> <p>- Le congé pour raison familiales (article 30 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) : ce congé est, sous réserve des nécessités de services accordé sur demande du stagiaire.</p> <p>- Le congé pour convenances personnelles (article 31 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) : ce congé est accordé sous réserve des nécessités de services, sur demande du stagiaire et pour une durée maximale de 3 mois non renouvelable.</p> <p>- Le congé pour stage (alinéa 2 de l'article 31 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) : ce congé accordé sur demande du stagiaire lorsqu'il est admis par concours dans un cadre d'emplois de la fonction publique communale en qualité de stagiaire. Ce congé prend fin à l'issue de ce second stage. À l'issue du congé sans traitement pour stage, le stagiaire qui n'est pas titularisé dans son nouveau grade est réintégré de plein droit dans son emploi d'origine pour poursuivre le premier stage.</p> <p>- Le congé pour inaptitude physique (article 26 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011) : le fonctionnaire stagiaire qui a épuisé ses droits statutaires à congé pour inaptitude physique est placé en congé sans traitement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lorsqu'il ne peut reprendre ses fonctions ; • lorsqu'il résulte d'avis médicaux que l'inaptitude est temporaire et qu'il existe une possibilité de reprendre ses fonctions à terme. <p><i>Nota bene : ce congé est accordé après avis du comité médical. Il peut être d'une durée d'un an et peut faire l'objet d'un deuxième renouvellement s'il résulte d'avis médicaux que la reprise peut être envisagée avant l'expiration de ce deuxième renouvellement.</i></p>
----------------------------	--

LES ABSENCES

- Le congé pour accomplir les obligations du service national ([article 32 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011](#)) : ce congé est accordé de plein droit pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD).

3. L'incidence des congés sur le stage

[Les articles 23, 24 et 25 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011](#) précisent les effets des différents congés sur la durée du stage. Ils peuvent conduire à un renouvellement du stage ou à sa prolongation.

✓ Le renouvellement du stage

L'autorité de nomination peut décider qu'un fonctionnaire dont le stage a été interrompu effectuera à nouveau l'intégralité du stage sous deux conditions cumulatives :

- le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an du fait de congés de toute nature à l'exclusion du congé annuel ;
- la période de stage accomplie avant l'interruption est inférieure à la moitié de la durée statutaire du stage ([article 25 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011](#)).

Exemple 1 :

- *Au bout de 4 mois de stage, l'agent stagiaire est placé en congé successifs de toute nature autre que le congé annuel pendant une durée supérieur à un an ;*
- *À l'issue de son dernier congé, le maire peut lui demander de faire à nouveau l'intégralité de son stage.*

Exemple 2 :

- *Au bout de 6 mois de stage au moins, l'agent stagiaire est placé en congé successifs de toute nature autre que le congé annuel pendant une durée supérieur à un an ;*
- *À l'issue de son dernier congé, le maire peut lui demander d'accomplir à nouveau 6 mois de stage.*

Nota bene : La période de stage effectuée avant et après l'interruption est validée pour l'avancement et pour la retraite.

✓ La prolongation du stage

À l'exception des congés annuels, les congés **rémunérés** de toute nature donnent lieu à prolongation de stage. La durée de la prolongation correspond à la durée du congé rémunéré moins 1/10^{ème} **de la durée global du stage** ([alinéa 2 de l'article 23 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011](#)).

1- Les congés concernés

- congé de maternité ou d'adoption,
- congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée.

LES ABSENCES

2- Effet des congés de maternité et d'adoption

Lorsque le fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, ou d'adoption d'une durée supérieure au 10ème de la durée normale de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an), le stage est prolongé d'autant de jours de congés accordés au-delà du 10ème de la durée normale.

Cependant, la date d'effet de la titularisation reste la date de fin de la période normale de stage.

Exemple : une fonctionnaire nommée stagiaire le 1er janvier de l'année N pour un an, bénéficiaire d'un congé de maternité de 112 jours, verra son stage prolongé de 76 jours ($112 - 36 = 76$) soit jusqu'au 17 mars de l'année N + 1.

Elle sera titularisable à partir du 18 mars mais sa titularisation prendra effet rétroactivement au 1er janvier de l'année N + 1.

3- Effets des congés de maladie

Lorsque le fonctionnaire stagiaire bénéficie de congés de maladie d'une durée supérieure au 10ème de la durée normale de stage, le stage est prolongé, et la date de titularisation reportée, d'autant de jours de congés accordés au-delà du 10ème de la durée normale dudit stage.

Exemple : un fonctionnaire nommé stagiaire le 1er janvier de l'année N pour un an, bénéficiaire de congés de maladie d'une durée de 53 jours, verra son stage prolongé de 17 jours ($53 - 36$) et sa date de titularisation reportée au 18 janvier de l'année N + 1.

Nota bene : la prolongation est validée pour l'avancement lors de la titularisation et pour la retraite.

Les congés **non rémunérés** prolongent également la durée du stage. La prolongation est égale à la durée du congé non rémunéré.

Ces congés ne sont pas pris en compte pour l'avancement et pour la retraite à l'exception :

- du congé parental qui, selon la règle traditionnelle, est pris en compte pour la moitié de sa durée pour le seul avancement d'échelon.
- du congé de présence parentale pris en compte dans son intégralité pour le classement à la titularisation.

4. Les autres dispositions à caractère sociale : le temps partiel

Les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage ([article 37 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011](#)).

LA PROTECTION SOCIALE	Ces questions sont traitées dans les modes d'emplois sur les congés de maladies et accident de travail (voir site du CGF : www.cgf.pf).
------------------------------	---

C- Le régime disciplinaire

PRINCIPE	<p>Comme tout agent public, le fonctionnaire stagiaire est soumis au régime d'obligations prévu au chapitre II « droits et obligations » de l'ordonnance du 4 janvier 2005.</p> <p>Le régime disciplinaire, qui sanctionne le non-respect de ces obligations, ne diffère pas, dans ses principes et dans la procédure, du régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires titulaires.</p> <p>L'insuffisance professionnelle est, quant à elle, sanctionnée pour le stagiaire par la prolongation du stage et/ou la non titularisation en fin de stage.</p> <p>Seules les particularités prévues pour les fonctionnaires stagiaires sont exposées ci-dessous. Il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la nature des sanctions ; - de leur effet sur le stage.
LES SANCTIONS	<p>L'article 22 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 précise la liste limitative des sanctions susceptibles d'être appliquées pour un fonctionnaire stagiaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les sanctions sans avis du Conseil de discipline : <ul style="list-style-type: none"> - l'avertissement ; - le blâme ; - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours. ✓ Les sanctions avec avis du Conseil de discipline : <ul style="list-style-type: none"> - l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours ; - l'exclusion définitive du service.
LES EFFETS DES SANCTIONS SUR LA GESTION DU STAGE	<p>La question se pose uniquement pour les sanctions comportant une exclusion du service.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Exclusion temporaire de fonctions : <p>Les dispositions relatives aux fonctionnaires stagiaires ne précisent pas expressément que l'exclusion de fonctions entraîne une prolongation de la durée du stage. On peut cependant déduire de l'objet du stage (apprécier le comportement professionnel) que le stagiaire, sauf exception prévue par un texte (congés annuels, congés de maladie pour 1/10^{ème} de la durée du stage) doit effectuer la durée statutaire du stage et donc que l'exclusion de fonctions peuvent impliquer la prolongation du stage.</p>

<p>LES EFFETS DES SANCTIONS SUR LA GESTION DU STAGE</p>	<p><i>Nota bene : l'exclusion temporaire de fonctions entraîne une retenue correspondante sur la rémunération pour service non fait.</i></p> <p>Par analogie avec la situation des titulaires, la période de suspension est validée pour l'avancement lors de la titularisation.</p> <p>✓ Exclusion définitive du service</p> <p>Cette procédure met immédiatement fin au stage.</p> <p>Le fonctionnaire stagiaire est licencié pour faute disciplinaire sauf s'il a par ailleurs la qualité de fonctionnaire (détaché pour stage) ; dans ce cas, il est réintégré dans son emploi d'origine et dans sa collectivité d'origine. Le fonctionnaire peut être sanctionné dans son emploi d'origine ou sa collectivité d'origine au titre des mêmes fautes (alinéa 8 de l'article 22 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p>Si le grade est accessible par concours, le stagiaire perd le bénéfice du concours.</p>
--	--

II – La situation administrative du stagiaire à la fin du stage

<p>PRINCIPE</p>	<p>À l'expiration de la durée statutaire du stage, l'autorité de nomination dispose de trois options pour régler la situation du stagiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La prorogation du stage ; <i>L'article 20 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 utilise le terme de prorogation de stage alors que les arrêtés portant statuts particuliers des cadres d'emplois font référence à la prolongation du stage. Nous retiendrons le terme de prolongation plus simple à la compréhension.</i> - Le licenciement pour insuffisance professionnelle ; - La titularisation.
------------------------	--

A- La prolongation du stage pour apprécier le comportement professionnel

<p>LES MOTIFS</p>	<p>Le stage peut être prolongé afin de s'assurer que le stagiaire a la capacité professionnelle d'occuper le poste sur lequel il a été nommé tant d'un point de vue technique que d'un point de vue relationnel avec ses collègues de travail et sa hiérarchie et avec les correspondants extérieur de la collectivité ou de l'établissement.</p> <p>Aucun motif autre que l'aptitude professionnelle ne peut être avancé pour justifier l'allongement de la période de stage.</p>
<p>LA PROCÉDURE</p>	<p>La décision de prolongation de stage ne peut intervenir qu'après respect d'une procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avis de la commission administrative paritaire (CAP) au vu d'un rapport établi par l'autorité de nomination ; - Communication du dossier individuel au stagiaire.

<p>LA DURÉE DE PROLONGATION</p>	<p>De manière général, le stage peut être prolongé pendant une période d'un an maximum (alinéa 2 de l'article 9 des arrêtés n° 1116 à 1119 DIPAC du 5 juillet 2012 portant statut particulier des cadres d'emplois A, B, C et D).</p> <p>Pour les fonctionnaires de la spécialité "sécurité civile", le stage peut être prolongé pendant une période d'un an maximum afin de tenir compte notamment des modalités d'organisation des sessions de formation. Cette prolongation n'est pas soumise à l'avis de la commission administrative paritaire.</p>
<p>LA SITUATION DU STAGIAIRE DURANT LA PROLONGATION</p>	<p>Le fonctionnaire conserve son statut de stagiaire durant la période de prolongation. Il continue de percevoir la rémunération telle que définie dans l'arrêté de nomination en qualité de stagiaire.</p> <p>Lorsque le stagiaire a par ailleurs la qualité de fonctionnaire, le détachement pour effectuer le stage est prolongé de plein droit. La collectivité d'accueil doit informer la collectivité d'origine de sa décision de prolongation du stage.</p>
<p>L'INCIDENCE DE LA PROLONGATION DE STAGE</p>	<p>La période de prolongation de stage n'est pas prise en compte pour l'avancement. Par contre elle est prise en compte pour la liquidation de la pension de retraite.</p>

B- La cessation de fonction du stagiaire

<p>PRINCIPE</p>	<p>Il s'agit essentiellement de licenciement pour insuffisance professionnelle (article 21 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011).</p> <p>Il faut cependant indiquer que la cessation de fonctions du stagiaire peut intervenir pour des motifs tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la démission ; - l'abandon de poste ; - la perte de l'une des conditions d'accès à la fonction publique communal (voir article 4 de l'ordonnance du 4 janvier 2005) ; - le licenciement pour suppression de poste : le fonctionnaire stagiaire nommé sur un poste représentant au moins une mi-temps ne peut être pris en charge par le Centre de Gestion et de Formation. Cette prise en charge liée à la mise en œuvre du système de la carrière ne peut concerner que des fonctionnaires titulaires (voir alinéa 4 et 5 de l'article 31 de l'ordonnance du 4 janvier 2005). <p>Ainsi, dans tous les cas de suppression de poste, le fonctionnaire stagiaire est licencié (CE, n° 120906, 12 décembre 1994, Com. Catus).</p> <p>Par principe, à compter de la nomination en tant que fonctionnaire stagiaire, l'agent est radié de la liste d'aptitude.</p>
------------------------	--

<p style="text-align: center;">PRINCIPE</p>	<p>Par contre, 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 de l'agent, celui-ci est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude.</p> <p>Il y reste inscrit jusqu'à l'expiration du délai de deux ans 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 43 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005).</p> <p><i>Nota bene</i> : dans les 4 situations mentionnées ci-dessus, les procédures applicables sont identiques à celles prévues pour les fonctionnaires titulaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - le décès (traité avec la protection sociale) ; - le licenciement pour inaptitude physique (traité avec la protection sociale) ; - le licenciement pour faute disciplinaire (examiné avec le régime disciplinaire). <p>En cas de cessation de fonctions (sauf suppression d'emploi - voir ci-dessus), le stagiaire inscrit sur une liste d'aptitude après concours et qui n'est pas titularisé est radié de la liste d'aptitude.</p> <p>Aucune indemnité de licenciement n'est versée au fonctionnaire stagiaire (alinéa 4 de l'article 21 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). Celle-ci est même expressément exclue dans le cas du licenciement pour inaptitude physique.</p> <p>Pour ce qui concerne le licenciement pour insuffisance professionnelle, il peut intervenir soit en cours de stage ou de prolongation de stage, soit en fin de stage.</p> <p>Selon la date à laquelle interviendra la décision, les règles de forme et de procédure seront différentes.</p>
<p style="text-align: center;">LE LICENCIEMENT EN COURS DE STAGE OU DE PROLONGATION DE STAGE</p>	<p style="text-align: center;">1. <u>L'engagement de la procédure</u></p> <p>L'alinéa 1 de l'article 21 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 impose un temps minimum de collaboration avant l'engagement d'une procédure de licenciement en cours de stage. Le stagiaire doit avoir accompli un temps effectif de stage égal à la moitié de la durée statutaire (soit au moins 6 mois) ; en conséquence, il convient de tenir compte des congés rémunérés ou non et des périodes de travail à temps partiel ou à temps non complet qui donnent lieu à prolongation du stage (alinéa 2 de l'article 10 des arrêtés n° 1116 à 1119 DPAC du 5 juillet 2012 portant statut particulier des cadres d'emplois A, B, C et D).</p> <p>Aucune procédure ne peut être engagée avant l'expiration de ce délai.</p>

<p>LE LICENCIEMENT EN COURS DE STAGE OU DE PROLONGATION DE STAGE</p>	<p>2. <u>La communication du dossier</u></p> <p>Le stagiaire a comme l'agent titulaire droit à communication de son dossier individuel. Un entretien préalable permet à l'autorité de nomination d'informer le stagiaire de l'engagement de la procédure, de lui communiquer les motifs et de lui permettre de préparer sa défense.</p> <p>La commune, le groupement de communes ou l'établissement a l'obligation d'informer le stagiaire de ce droit et également qu'il a la possibilité de se faire assister de défenseur de son choix à l'occasion de cette communication.</p> <p>3. <u>La consultation de la CAP</u></p> <p>L'autorité de nomination saisit la CAP au moyen d'un rapport détaillé comportant essentiellement les motifs qui l'ont conduite à envisager le licenciement pour insuffisance professionnelle. Le stagiaire peut présenter ses observations. Le rapport doit être remis au stagiaire au cours de l'entretien préalable (voir modèle en annexe).</p> <p>La procédure devant la Commission administrative paritaire est exclusivement écrite. L'audition du fonctionnaire stagiaire et de l'autorité de nomination n'est en effet prévue par aucun texte.</p> <p>4. <u>La décision</u></p> <p>Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé par arrêté de l'autorité de nomination. Cet arrêté doit être motivé, c'est-à-dire comporter les considérations de droit et de fait qui fondent la décision. Il doit être précis : un arrêté qui mentionnerait l'insuffisance professionnelle sans autre précision serait insuffisamment motivé (CE, 16 oct. 1987, « Hôpital Saint-Jacques-de-Dieuze c/ M. K. », n° 60173).</p>
<p>LE LICENCIEMENT EN FIN DE STAGE OU EN FIN DE PROLONGATION DE STAGE</p>	<p>1. <u>La communication du dossier</u></p> <p>Elle n'est pas prévue pour le licenciement en fin de stage. Le Conseil d'État ne reconnaît pas ce droit au stagiaire (CE – 3 décembre 2003 – Syndicat intercommunal de restauration collective / CAA Nancy, 14 février 2013, req.n°12NC00949).</p> <p>De plus, le Conseil d'État a jugé que le licenciement en fin de stage intervient sans préavis (CE – 10 juillet 1996 – Olivet).</p> <p>2. <u>La consultation de la CAP</u></p> <p>La procédure est identique à celle décrite pour le licenciement en cours de stage si la collectivité choisie d'appliquer la procédure de communication du dossier.</p> <p>3. <u>La décision</u></p> <p>Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé par arrêté de l'autorité de nomination.</p>

<p>LE LICENCIEMENT EN FIN DE STAGE OU EN FIN DE PROLONGATION DE STAGE</p>	<p>Selon la jurisprudence du Conseil d'État, cet arrêté n'a pas à être motivé. Le conseil d'État considère en effet, que la nomination d'un stagiaire ne constitue pas une décision créatrice de droits dont le retrait à l'issue du stage doit être motivé.</p> <p>4. <u>Effet de l'annulation du refus de titularisation</u></p> <p>Si le seul motif du refus de titularisation est l'insuffisance professionnelle et que suite à recours, l'arrêté de licenciement a fait l'objet d'une annulation par le juge administratif alors l'agent doit être titularisé à la fin de la durée de stage avec reconstitution de sa carrière et régularisation de sa situation quant aux droits à pension et cotisations sociales (CCA Lyon, 04 avril 2013, Mme SC n°12LY2592).</p>
<p>LA SITUATION DES FEMMES ENCEINTES</p>	<p>L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse, principe général du droit inspiré par le Code du travail (article L.122-25-2), a été intégrée par le pouvoir réglementaire dans le décret applicable aux agents non titulaires (article 46 du décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011).</p> <p>Au contentieux, le juge vérifie l'exactitude du motif allégué par l'administration. Ainsi lorsque la décision de licencier intervient peu de temps après que l'employeur ait été informé de l'état de grossesse, le juge dispose d'une sorte de présomption sérieuse d'illégalité de la décision attaquée quand bien même l'administration invoquerait-elle un autre motif que la grossesse pour tenter de justifier le licenciement (CAA Lyon, 8 mars 1994, Centre hospitalier de Draguignan c/ Mme Perugia).</p> <p>Par ailleurs, si le principe s'applique aux stagiaires en cours de stage, il n'interdit pas pour autant de licencier une stagiaire en fin de stage pour insuffisance professionnelle (CE, 26 mai 1982, Mme Caius, Leb. p. 188 ; CE, 11 juillet 1984, Mme Bastien, RFDA 1985 p. 547).</p> <p>En outre, même en état de grossesse, le licenciement reste possible dans le cas d'une faute grave (CE, 27 janvier 1989, CHR de Rambouillet c/ Mme Carluer, leb. p. 36, AJDA 1989 p. 553, obs. Serge Salon).</p>

C- La titularisation

<p>LA DÉCISION EXPRESSE DE L'AUTORITÉ DE NOMINATION</p>	<p>Bien que la titularisation constitue l'issue logique du stage (en l'absence de décision de prolongation ou de licenciement), elle n'est jamais implicite. Tant qu'une décision expresse de titularisation n'est pas intervenue, le fonctionnaire conserve la qualité de stagiaire et ne peut se prévaloir des dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires (CE, 16 novembre 1998, « M. H. F. c/ com. Maisons-Alfort », n° 150183). La décision de mettre fin à la situation de stagiaire de l'intéressé plus de quatre mois après l'expiration de son stage n'est donc pas entachée d'illégalité (même décision).</p> <p>En conséquence, le stagiaire peut être licencié pour inaptitude (physique, professionnelle) à tout moment (CE, 6 décembre 1999, Bonnaire).</p> <p>Cependant, et bien que le juge administratif ne reconnaisse aucun droit à</p>
--	---

<p>LA DÉCISION EXPRESSE DE L'AUTORITÉ DE NOMINATION</p>	<p>titularisation pour le fonctionnaire stagiaire, une décision tardive ou l'absence de décision de l'autorité de nomination constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité.</p> <p>Avant de prendre la décision de titularisation, l'autorité de nomination a la possibilité de vérifier que les conditions générale d'accès à la fonction publique communale sont toujours remplies (aptitude physique, casier judiciaire, nationalité française ...).</p>
<p>LA DÉCISION ET LA DATE D'EFFET</p>	<p>La décision de titularisation intervient à l'expiration du stage.</p> <p>Elle prend effet à l'expiration de ces mêmes périodes de prolongation sauf lorsque la prolongation est imputable à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ; dans ce cas la date d'effet de la titularisation est fixée sans tenir compte des prolongations imputables à ces congés.</p> <p>Une fois titularisé, le fonctionnaire est tenu de servir la collectivité ou l'établissement public qui l'a recruté pendant une durée minimale d'un an ou de rembourser les frais de formation dans les conditions prévues à l'article 170 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 (article 11 des arrêtés n° 1116 à 1119 DIPAC du 5 juillet 2012).</p>
<p>LA VALIDATION DE LA PÉRIODE DE STAGE POUR L'ANCIENNETÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sont retenues <ul style="list-style-type: none"> - La période normale de stage ; - Les prolongations pour congé rémunéré ou temps partiel. - Parmi les congés non rémunérés : le congé parental est retenu pour la moitié de sa durée ; - La période de stage accomplie avant un renouvellement du stage (lorsque le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an). ✓ Sont exclues : <ul style="list-style-type: none"> - Les congés sans traitement autres que le congé parental ; - La prolongation pour apprécier le comportement professionnel.

Les références

<p>LA JURISPRUDENCE</p>	<p>1. <u>Les conditions du stage</u></p> <p>Un fonctionnaire stagiaire doit avoir été mis en mesure d'accomplir le stage prévu par son statut et dans les conditions prévues par celui-ci. La décision d'un maire de licencier, en fin de stage, un agent recruté en qualité de conducteur spécialisé de second niveau et auquel des fonctions de chef de garage ont été confiées pendant la durée de son stage est donc entachée d'illégalité (TA Versailles, 20 déc. 1996, « M. X », n° 95816).</p> <p>De même, lorsque les textes précisent le cadre dans lequel doit s'effectuer le stage, l'organisation de celui-ci dans des conditions différentes n'est pas admise. C'est pourquoi, le stage que doivent accomplir les candidats reçus au concours de conseiller principal d'éducation devant être effectué dans un centre de formation, le licenciement d'un agent affecté dans un lycée professionnel est illégal, l'administration ne l'ayant pas placé dans des conditions permettant d'établir son inaptitude professionnelle (TA Lille, 16 janv. 1995, « M. X »).</p> <p>En revanche, en l'absence de dispositions particulières lui imposant une telle obligation, l'administration n'est pas tenue de mettre en œuvre des moyens de formation appropriés pour assurer l'adaptation de l'agent dans l'emploi auquel il est affecté en qualité de stagiaire (CE, 28 fév. 1997, « Mme C. c/ com. Annecy », n° 148935).</p> <p>Le fonctionnaire stagiaire doit faire l'objet d'un encadrement (CAA Marseille, 26/12/2012, MG n°10M14310)</p> <p>2. <u>Le fonctionnaire stagiaire doit-il être encadré ?</u></p> <p>Oui, le stagiaire doit bénéficier d'un stage adapté aux fonctions concernant son cadre d'emplois et son grade. Par ailleurs, au-delà du suivi traditionnel du stagiaire par un fonctionnaire expérimenté, les activités confiées doivent être encadrées selon les règles statutaires (CAA Marseille, 26 décembre 2012, M. G n° 10M14810).</p> <p>3. <u>Le refus de titularisation</u></p> <p>Le refus de titularisation peut être prononcé du fait de la suppression d'emploi décidée par l'autorité compétente, indépendamment de toute considération liée à la manière de servir de l'intéressé (CE, 12 déc. 1994, « Com. Catus », n° 120906).</p> <p>Mais, le plus souvent, la décision de ne pas titulariser un stagiaire sera prise en raison de son insuffisance professionnelle ou de son comportement. Est ainsi justifié le licenciement d'un agent dont la lenteur d'exécution des tâches, le manque d'organisation et d'intérêt au travail perturbent le bon fonctionnement du service (CAA Douai, 14 fév. 2001, « CH Cambrai », n° 97DA01753).</p>
------------------------------------	---

LA JURISPRUDENCE

La décision reposant sur les défaillances professionnelles répétées de l'agent, tenant en particulier à une mauvaise exécution de ses tâches et à des difficultés à travailler en équipe, est également fondée. La circonstance que la requérante ait fait l'objet, avant son stage, de plusieurs recrutements en qualité de contractuelle et n'ait alors pas subi de sanction n'est pas de nature à remettre en cause cette appréciation ([CAA Bordeaux, 30 déc. 2005, « Mlle X c/ com. Odos », n° 02BX00164](#)).

De même, le licenciement en cours de stage d'un agent social territorial au vu du rapport de la directrice du jardin d'enfants, faisant état du langage qu'il emploie vis-à-vis des enfants, de son énervement et de son agressivité, ainsi que du manque d'intérêt pour son travail est justifié ([CAA Paris, 6 déc. 2005, « Mme F. X », n° 02PA01787](#)).

Le refus de titularisation d'un agent peut aussi prendre en compte son comportement personnel. Le refus de titulariser un ouvrier professionnel au motif qu'il ressort de l'appréciation concordante des deux chefs d'établissement successifs que celui-ci, s'il faisait preuve de compétence dans l'accomplissement des tâches qui lui étaient dévolues, manquait de diligence, de bonne volonté et d'intérêt pour ses fonctions est ainsi admis ([CAA Lyon, 15 juillet 2003, « M. O. X », n° 00LY00305](#)).

Le licenciement en cours de stage peut également reposer sur un motif disciplinaire. Est ainsi justifié, en raison de son comportement indigne, le licenciement d'un commissaire de police stagiaire, qui, en congé, était en état d'ivresse caractérisée et a pris part à une rixe dans un établissement de nuit dont il a été expulsé et qui a fait usage de sa qualité de commissaire stagiaire pour y pénétrer à nouveau ([CE, 1er fév. 2006, « M. H.-J. X », n° 271676](#)).

4. L'annulation d'un refus de titularisation implique-t-elle la titularisation ?

Oui, si le seul motif d'annulation de la non-titularisation est l'insuffisance professionnelle, écartée par le juge administratif. La collectivité doit titulariser l'agent à compter de la fin de la durée du stage et reconstituer sa carrière et régulariser sa situation quant aux droits à pension et cotisations sociales. Si la collectivité dispose d'un emploi correspondant au grade et cadre d'emplois, elle doit affecter le fonctionnaire sur ce poste ([TA, Paris, 30 avril 2013, S n° 1220186](#)).

5. La consultation de la CAP

Le refus de titularisation doit être précédé de la consultation de la commission administrative paritaire (CAP), sauf si l'autorité investie du pouvoir de nomination démontre que cette formalité est impossible ([CE, 3 nov. 2003, « M. K. X c/ ville de Lyon », n° 254026](#)). Toutefois, aucune disposition n'oblige l'administration à convoquer l'agent devant la CAP afin qu'il présente ses observations ([CE, 13 mars 1996, « Com. Cergy »](#)).

**LA
JURISPRUDENCE**

6. Les droits de la défense

Même lorsque la décision de ne pas titulariser l'agent en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer les fonctions et, de manière générale, sur sa manière de servir, elle n'est pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de faire valoir ses observations, notamment devant la CAP, ou de prendre connaissance de son dossier. Cette décision n'est soumise qu'aux formes et procédures expressément prévues par les lois et les règlements (CAA Bordeaux, 30 déc. 2005, « Mlle X c/ com. Odos »).

En revanche, lorsque la mesure de licenciement est prononcée en cours de stage en raison du comportement de l'agent, elle ne peut être prononcée sans que l'agent ait pu consulter son dossier (CAA Bordeaux, 15 nov. 2005, « M. J.-F. X c/ chambre des métiers de la Réunion », n° 02BX00715).

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose qu'un stagiaire soit accompagné d'un représentant du personnel à l'occasion d'un entretien préalable à son licenciement en cours de stage, dès lors que celui-ci ne présente pas un caractère disciplinaire (CAA Bordeaux, 14 avril 2005, « CH Colson », n° 04BX00824).

7. Le licenciement du stagiaire : conditions de légalité

La jurisprudence offre de nombreux exemples de recours introduits à l'occasion de licenciement de stagiaires, qui sont souvent contestés tant pour des motifs de fond que de forme. Mais cette jurisprudence est bien établie.

En la forme, elle rappelle qu'un licenciement, intervenant en fin de stage et qui n'a pas été pris pour un motif disciplinaire, peut intervenir sans que soient respectés les droits de la défense. Tel est le cas du licenciement prononcé contre un professeur territorial d'enseignement artistique stagiaire qui avait accompli la totalité de la durée du stage fixée par les dispositions statutaires précitées : en l'absence de décision prolongeant la durée de ce stage, ce licenciement devait être regardé comme un licenciement en fin de stage (CAA Lyon, 23 septembre 2008, *Philippoteaux*, n° 06LY01060).

Au fond, la décision de licenciement ne doit être entachée :

Ni d'erreur de fait : tel est le cas d'un licenciement d'un stagiaire justifié par « des difficultés pendant son stage, aggravées par un prétendu refus de l'aide d'un conseiller pédagogique ». Mais l'existence de ce refus n'a pu être établie : annulation du licenciement sur erreur de fait (CAA Marseille, 23 octobre 2007, *Sacco*, n°04MA02468) ; n'a pas davantage été établi le fait que pour avoir consulté des sites pornographiques sur le PC de service, l'animatrice territoriale stagiaire licenciée sur dénonciation de ses collègues se soit volontairement connectée (CAA Nancy, 2 août 2007, *commune de*

<p style="text-align: center;">LA JURISPRUDENCE</p>	<p><i>Malzeville, n° 06NC00627</i>) ;</p> <p>Ni d’erreur de droit : tel est le cas du licenciement d’un stagiaire auquel, pendant le stage, on aurait confié des fonctions ne correspondant pas à celles prévues par son cadre d’emplois (jurisprudence ancienne : (CE, 27 janvier 1993, Mathot, n° 106527), mais même celles ne présentant pas « un caractère prépondérant » avec celles qui lui seraient confiées après sa titularisation (CAA Lyon, 5 juin 2007, B., n° 04LY01515).</p> <p>Ni d’erreur d’appréciation : tel est le cas du licenciement d’un agent de police municipale stagiaire fondé sur des examens pratiqués par un médecin psychiatre agréé, par le médecin du travail et par un médecin désigné par le comité médical départemental. Toutefois, il ressortait de ces trois avis que si l’état de santé de l’agent était caractérisé par des troubles psychologiques, cet état ne faisait pas obstacle à une reprise de son activité professionnelle, à la condition que l’intéressé bénéficie d’un soutien psychothérapeutique qu’il s’était engagé à poursuivre (CAA Lyon, 23 septembre 2008, commune du Teil, n° 06LY01263).</p> <p>Mais tel n’est pas le cas du stagiaire qui a fait l’objet tout au long de son stage de nombreuses remarques portant sur le caractère insatisfaisant de sa manière de servir, les reproches en cause émanant de plusieurs personnes, dont certaines personnes âgées bénéficiaires des prestations du CCAS (CAA Marseille, 1^{er} juillet 2008, B., n° 06MA01027) ; tel n’est pas non plus le cas du stagiaire qui, selon ses propres dires, rencontrait de réelles difficultés à s’acquitter des tâches qui lui étaient confiées, sans qu’il apparaisse que ces tâches aient excédé ce qui pouvait être légitimement attendu d’un agent de catégorie C (CAA Lyon, 8 juillet 2008, G., n° 06LY01632).</p>
<p style="text-align: center;">LES TEXTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Article 46 de l’ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ; - Section 2 du décret n° 2011- 1040 du 29 août 2011 ; - Arrêtés n° 1116 à 1119 DIAPC du 5 juillet 2012 ; - Article 8 de l’arrêté n° 1088 DIAPC du 5 juillet 2012 ; - Article 1^{er} de l’arrêté n° 1110 DIAPC du 5 JUILLET 2012.
<p style="text-align: center;">POUR EN SAVOIR PLUS</p>	<p>L’établissement : Centre de gestion et de formation</p> <p>Le juriste : M. RIVETA Marurai</p> <p>Le téléphone : 54 78 27 (ligne directe) ou 54 78 10 (ligne d’accueil)</p> <p>Le courriel : marurai.riveta@cgf.pf ou statut.fpc@cgf.pf</p>

ANNEXE N° 1

MODÈLE D'ARRÊTÉ PORTANT NOMINATION EN QUALITÉ DE FONCTIONNAIRE STATGIAIRE

Le Maire de la Commune de

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'ordonnance n° 2005-10 ratifiée par la loi n° 2007-224 portant statut général des fonctionnaires des communes et de groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de commune de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 18 ;

Vu le décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu l'arrêté n° DIPAC du 5 juillet 2012 fixant le statut particulier du cadre d'emplois **Vu** l'arrêté n° 1121 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs,

Vu la délibération en date du du Conseil Municipal créant l'emploi permanent à temps complet (à temps non-complet) de,

ou

Vu le tableau des effectifs,

Vu la déclaration de vacance de l'emploi de, enregistrée sous le n° par le Centre de Gestion et de Formation,

(éventuellement) **Vu** (l'arrêté ou le contrat) en date du recrutant M en tant qu'agent non titulaire sur l'emploi de à compter du,

Vu le certificat médical attestant l'aptitude physique à l'emploi,

Considérant que M a satisfait aux conditions de recrutement fixées pour l'emploi,

ou

Considérant que M est inscrit sur la liste d'aptitude du d'accès au grade de, après concours organisé par le Centre de gestion et de formation.

ARRETE :

Article 1^{er} : M/Mme né(e) le à est engagé(e) en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le cadre d'emplois et occupe les fonctions de à compter du à raison de heures de service hebdomadaire.

Article 2 : L'intéressé(e) est classé(e) au 1er (1) échelon du grade de, indice brut arrondi

Article 3 : Ampliation de l'arrêté est transmise à :

- Monsieur le Haut-commissaire de la République en Polynésie française,
- Monsieur le Receveur-Percepteur,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion et Formation,
- L'intéressé(e).

Fait à le

Le Maire,

· certifie sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte,

· informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de trois mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent :

Transmis au représentant de l'Etat le

(1) à vérifier selon le cadre d'emploi.

ANNEXE N° 2

ARRÊTÉ DE NOMINATION D'UN STAGIAIRE PAR VOIE DE DÉTACHEMENT

Le Maire de la Commune de

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'ordonnance n° 2005-10 ratifiée par la loi n° 2007-224 portant statut général des fonctionnaires des communes et de groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de commune de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 19 ;

Vu le décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu l'arrêté n° DIPAC du 5 juillet 2012 fixant le statut particulier du cadre d'emplois

Vu l'arrêté n° 1121 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs,

Vu la déclaration de vacance de l'emploi, publiée sous le n° le..... ;

Vu la liste d'aptitude au grade de..... établie par le Centre de gestion et de formation,

Vu le tableau des effectifs ;

Considér ant que l'emploi de..... est devenu vacant ;

Considérant que M. (ou Mme)..... titulaire du grade de..... (préciser l'échelle, l'indice, l'ancienneté) se trouve sur la liste d'aptitude établie au titre du concours de..... par le Centre de gestion et de formation.

ARRETE :

Article 1^{er} : À compter du....., M. (ou Mme)..... détaché(e) pour stage dans les conditions suivantes :

Cadre d'emplois..... ;

Grade..... ;

Échelle..... ;

Échelon..... ;

Indices..... ; (pour tous ces éléments indiquer l'ancienne situation du fonctionnaire et la nouvelle) ;

La durée du stage de M. (ou Mme)..... est de..... (indiquer la durée statutaire).

Article 2 : L'intéressé subira les retenues légales dues au titre de la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française

Article 3 : Le présent arrêté peut être déféré au tribunal administratif dans un délai de trois mois à compter de sa notification.

Article 4 : Le secrétaire général (ou autres) est chargé de l'exécution de la présente décision dont ampliation sera adressée :

- au Haut-commissaire de la République en Polynésie française

- au receveur municipal

- au Centre de gestion et de formation

- à l'intéressé(e)

Fait à....., le.....

(signature)

Certifié exécutoire compte tenu

- de la transmission au Haut-commissariat le.....

- de la notification le.....

Fait à....., le.....

Le maire

Signature :

ANNEXE N° 3

MODÈLE D'ARRÊTÉ PORTANT PROLONGATION DE STAGE

Le Maire de la Commune de

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'ordonnance n° 2005-10 ratifiée par la loi n° 2007-224 portant statut général des fonctionnaires des communes et de groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de commune de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 20 ;

Vu le décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 76;

Vu l'arrêté n° DIPAC du 5 juillet 2012 fixant le statut particulier du cadre d'emplois

Vu l'arrêté n° 1121 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs,

Vu l'arrêté municipal du nommant M..... en qualité de stagiaire à compter du

Vu la saisine de la Commission Administrative Paritaire le

Vu l'avis de la séance de la Commission Administrative Paritaire du

Considérant que les aptitudes professionnelles de M..... ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la période de stage,

ou Considérant que la période de stage n'est pas suffisamment probante,

ARRÊTE

Article 1er : Le stage de M.....,(grade), née le à, est prolongé pour une période de (*au maximum équivalente à la durée normale du stage*) à compter du

Article 2 : L'intéressé(e) reste classé(e) au ... échelon de son grade - indice brut

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

Article 3 : Ampliation de l'arrêté est transmise à :

- Monsieur le Haut-commissaire de la République en Polynésie
- Monsieur le Receveur-Percepteur
- Monsieur le Président du Centre de gestion et de formation
- l'intéressé(e).

Fait à, le .../.../...

Le Maire (signature)

Le Maire :

- certifie sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif dans un délai de trois mois à compter de la présente notification

Notifié le .../.../...

Signature de l'agent :

ANNEXE N° 4

**MODÈLE DE COURRIER PORTANT NON TITULARISATION D'UN FONCTIONNAIRE
STAGIAIRE**

Le Maire de.....
à
Monsieur....., Madame.....

Objet : non-titularisation

J'ai le regret de vous faire savoir que je n'ai pas l'intention de vous titulariser à l'issue de votre stage qui prendra fin le (date).

Ne disposant d'aucun poste pouvant vous convenir, je vous demande de prendre contact avec le Centre de gestion et de formation de demander, au plus tôt, votre réinscription sur la liste d'aptitude ce qui vous permettra de répondre à d'autres offres d'emploi.

La commission administrative paritaire compétente pour votre cadre d'emplois sera saisie de ma décision, à charge pour cette instance de formuler un avis dont je rappelle qu'il est consultatif.

Cette voie et d'autres, s'agissant d'un recours devant une juridiction administrative, vous sont ouvertes dans le cas où vous contesteriez la décision qui vous sera notifiée par arrêté.

Le Maire

ANNEXE N° 5

MODÈLE D'ARRÊTÉ DE REFUS DE TITULARISATION EN FIN DE STAGE

Le Maire de la Commune de

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'ordonnance n° 2005-10 ratifiée par la loi n° 2007-224 portant statut général des fonctionnaires des communes et de groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de commune de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 21 ;

Vu le décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 76;

Vu l'arrêté n° DIPAC du 5 juillet 2012 fixant le statut particulier du cadre d'emplois

Vu l'arrêté en date du nommant M stagiaire en qualité de à compter du

Vu (le cas échéant) l'arrêté prolongeant ou prorogeant le stage en date du

Vu le courrier en date du informant M/Mme de sa non titularisation,

Vu la saisine de la Commission Administrative Paritaire le

Vu l'avis de la séance de la Commission Administrative Paritaire du

ARRÊTE

Article 1^{er} : Il est mis fin au stage de M en qualité de à compter du

Article 2 : M est rayé (e) des effectifs de la collectivité à cette date après épuisement des droits aux congés annuels.

Article 3 : Le Directeur Général des services de la commune est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis à:

- Monsieur le Haut-commissaire de la République en Polynésie
- Monsieur le Président du Centre de gestion et de formation
- notifié à l'intéressé(e).

Fait à, le .../.../...

Le Maire (signature)

Article 4 : Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir, devant le Tribunal Administratif dans un délai de trois mois, à compter de la présente notification.

Notifié le .../.../...

Signature de l'agent

ANNEXE N° 6

MODÈLE D'ARRÊTÉ PORTANT TITULARISATION

Le Maire de la Commune de

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'ordonnance n° 2005-10 ratifiée par la loi n° 2007-224 portant statut général des fonctionnaires des communes et de groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de commune de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 18 ;

Vu le décret n° 2011-1551 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu le décret n° 2011-1552 du 15 novembre 2011 portant diverses dispositions applicables aux agents non titulaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu l'arrêté n° DIPAC du 5 juillet 2012 fixant le statut particulier du cadre d'emplois et notamment son article 10 ;

Vu l'arrêté n° 1088 DIPAC du 5 juillet 2012 fixant les modalités d'organisation des formations ouvertes aux fonctionnaires des communes, des groupements de communes et de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 8 ;

Vu l'arrêté n° 1121 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu l'arrêté en date du nommant M en qualité de (grade) stagiaire à compter du,

(éventuellement) **Vu** l'arrêté en date du prolongeant le stage pour une durée de à compter du

(éventuellement) **Vu** (le ou les arrêté(s) ou contrat(s)) en date du recrutant M en qualité de non titulaire pour la période du au

Considérant que M/Mme a suivi(e) une formation d'accueil du au

(éventuellement) **Considérant que** M..... a bénéficié de (congé de maladie ou de maternité du ... au ET/OU d'une autorisation de travailler à temps partiel à ...%)(1),

Considérant que la manière de servir de M..... a été satisfaisante pendant la période de stage,

ARRÊTE

Article 1 : M est titularisé(e) dans le grade de à compter du avec une ancienneté de au titre de la période de stage, (éventuellement des services accomplis en qualité de non-titulaire) ;

Article 2 : Ampliation de l'arrêté est transmise à :

- Monsieur le Haut-commissaire de la République en Polynésie française
- Monsieur le Receveur-Percepteur,
- Monsieur le Président du Centre de gestion et de formation,
- L'intéressé(e).

Fait à..... le .../.../...

Le Maire (signature)

Le Maire,

·certifie sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte,

·informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de trois mois à compter de la présente notification.

Notifié le .../.../...

Signature de l'agent :

Transmis au représentant de l'Etat le .../.../...

(1) Le congé de maladie et de maternité supérieur à 1/10ème de la durée du stage reporte :

(a) la date à compter de laquelle l'autorité peut prendre la décision de titularisation et

(b) en cas de maladie également la date d'effet de titularisation.

Temps partiel : la date de la décision de l'autorité et la date d'effet de titularisation sont reportées pour tenir compte du % de temps partiel. (ex : stagiaire au 01/01/2013 à 50 % - durée du stage = 2 ans, titularisation au 01/01/2015 avec un reliquat de 2 ans).

ANNEXE N° 7

ARRETE PORTANT DETACHEMENT POUR STAGE SUITE À CONCOURS auprès de..... (préciser l'organisme ou l'administration d'accueil) DE Mme/M....., en qualité de..... (Grade de l'agent)

Le Maire (ou le Président) de,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'ordonnance n° 2005-10 ratifiée par la loi n° 2007-224 portant statut général des fonctionnaires des communes et de groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

Vu le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de commune de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs et notamment son article 18 ;

Vu la demande écrite de mise en détachement en date du présentée par Mme/M, pour une durée de à compter du

Considérant que Mme/M est inscrit(e) sur la liste d'aptitude (ou liste d'admission) d'accès au grade de en date du

Considérant l'accord de (*autorité de l'administration d'accueil*) acceptant le recrutement de Mme/M en qualité de (*grade ou emploi d'accueil*) stagiaire par la voie du détachement, pour une durée de, à compter du

Considérant que ce détachement est de droit,

ARRÊTE

Article 1^{er} : Mme/M....., est placé(e) en position de détachement pour effectuer un stage auprès de (administration d'accueil) pour une durée de, à compter du

Article 2 : Mme/M conserve pendant la durée de son détachement son droit à l'avancement et à la retraite dans son cadre d'emplois d'origine. Cet avancement est sans influence sur sa situation individuelle dans l'emploi de détachement,

Article 3 : Si Mme/M n'est pas titularisé(e) en fin de stage, il (elle) sera réintégré(e) dans son administration et dans son grade et emploi d'origine,

Article 4 : Le Directeur Général des services (le Secrétaire de Mairie ou le Directeur) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée au :

- Président du Centre de Gestion et de Formation,
- Comptable de la collectivité,
- à l'administration d'accueil.

Fait à le,
Le Maire (ou le Président),
(Prénom, nom lisibles et signature)

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de trois mois à compter de la présente notification.

Notifié le

Signature de l'agent :

ANNEXE N° 8 :

MODÈLE DE RAPPORT PORTANT PROLONGATION DE STAGE OU DE FIN DE STAGE
(Transmission du rapport à la Commission administrative paritaire pour avis)

Collectivité :

Nom de l'agent : Prénom :

Date de naissance : Age :

Niveau d'études ou de formation :

Grade : Durée hebdomadaire de service :

Fonctions exercées :

Date de nomination en qualité de stagiaire :

Durée totale des prolongations de stage (*maladie, accidents de service...*) :

.....

Le stage a-t-il déjà été renouvelé : Oui Non Date :

Si oui, motifs :

.....

Date de fin de stage :

Éléments	Appréciations	Faits probants
Connaissances professionnelles, aptitudes générales, efficacité		
Qualité d'exécution		
Ponctualité, assiduité		
Insertion dans le service, Adaptation au poste de travail		
Rapports avec la hiérarchie		
Rapports avec les collègues		
Attitude avec le public		

Conclusion :

.....

.....

.....

Proposition de l'autorité de nomination :

(cocher la case correspondante)

- Prorogation de stage pour une durée de
- Refus de titularisation
- Licenciement en cours de stage

Fait à, le

(cachet et signature de l'autorité de nomination)