

Références:

- ◆ Le Code Général de la fonction publique
- ◆ Le décret n°91.298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- ◆ Le décret n° 2004-777 en date du 29 juillet 2004 relatif à la mise ne œuvre du temps partiel
- ◆ 2025-695 du 24 juillet 2025

1 - Définition

Le stage est une période probatoire, qui est destinée à apprécier les aptitudes professionnelles de l'agent.

Il concerne les agents nouvellement recrutés dans la fonction publique ainsi que les agents déjà fonctionnaires et inscrits sur liste d'aptitude suite à concours ou promotion interne.

La durée normale de stage est fixée à une année pour les stagiaires nommés par recrutement direct et après réussite à un concours. Après un recrutement au titre de la promotion interne la durée du stage est réduite de moitié.

La situation du stagiaire est caractérisée par sa précarité : il n'a aucun droit à être titularisé.

La période de stage est fondamentale, tant pour le fonctionnaire stagiaire que pour l'autorité territoriale :

- **Le stagiaire** : il s'agit non seulement d'une période d'apprentissage des fonctions, d'acquisition de compétences mais également d'une période probatoire au cours de laquelle il devra faire la preuve de son aptitude professionnelle et sera évalué.

- **L'autorité territoriale** : la période de stage est assimilée à une période d'essai pendant laquelle la valeur professionnelle de l'agent doit être appréciée.

Il appartient donc à l'autorité territoriale d'évaluer rigoureusement le stagiaire afin de déterminer son avenir au sein de la collectivité et de la fonction publique

Durant cette période de stage, le fonctionnaire doit réaliser une formation d'intégration.

Cette formation est obligatoire.

**L'autorité territoriale inscrit l'agent en ligne sur le site du CNFPT (pour les catégories B et C)
ou de l'INSET (pour les catégorie A)**

2- L'évaluation de stage

L'évaluation permet :

- ◆ de dialoguer avec l'agent et permet de faire le point sur les aptitudes attendues (à acquérir ou à améliorer)
- ◆ d'aider à la décision l'autorité territoriale quant à l'avenir de l'agent dans la fonction publique.



Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation, cependant celle-ci sera obligatoirement formalisée par écrit, doit être portée à la connaissance du stagiaire et conservée dans son dossier individuel. L'évaluation par semestre semble opportune.

En pratique au Centre de Gestion

La fiche d'évaluation de stage est transmise avec l'arrêté de nomination stagiaire.

Elle doit être retournée au CDG au moins 3 mois avant la date de fin de stage initialement prévue.

A l'issue de l'année de stage, l'autorité territoriale à 3 possibilités :

- ◆ Titulariser l'agent
- ◆ Prolonger l'agent
- ◆ Licencier l'agent en cours de stage ou Refuser de le titulariser en fin de stage.

a - La titularisation

La période de stage a été satisfaisante, il a lieu de titulariser l'agent.

b - La prolongation de stage

1- La prolongation en cas de congés autres que les congés annuels : voir tableau ci-dessous

Depuis le décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 entré en vigueur le **1er octobre 2025**, les termes de « **prorogation de stage** » sont remplacés par ceux de « **prolongation de stage** ».

Tableau des congés

	Congés rémunérés	Congés avec traitement (maladie, CLM, CLD, Citis)	Congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption congé supplémentaire de naissance	Congés parentaux	Congés de présence parentale	Congés de solidarité familiale	Congés de proche aidant
Durée de stage	Pris en compte, sauf s'ils dépassent de 1/10 ^e de la durée globale du stage	Prolongation de la durée*	Prolongation de la durée*	Prolongation de la durée*	Prolongation de la durée*		
Titularisation	A la fin du stage, si l'administration juge les aptitudes suffisantes	A la fin de la période de prolongation de stage	Au moment de la fin de la durée statutaire du stage	A la fin de la période de prolongation de stage	A la fin du stage, si l'administration juge les aptitudes suffisantes		
					Date de fin reportée d'un nombre de jours ouvrés égal au nombre du congé et, le cas échéant de demi-journées de congé		

* Si, en raison de congés successifs, autre que le congé annuel, le stage a été interrompu plus d'un an, le fonctionnaire stagiaire pourra être invité, à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage.



2- La prolongation en cas de temps partiel : la durée initiale de stage est augmentée proportionnellement du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agent travaillant à temps plein.

Quotité de temps de travail	Durée du stage
90 %	1an 1 mois 10 jours
80 %	1 an 3 mois
70 %	1 an 5 mois 4 jours
60 %	1 an 8 mois
50 %	2 ans

3- la prolongation en cas d'insuffisance professionnelle : Cette prolongation a pour but d'effectuer une période de stage supplémentaire à la demande de l'autorité territoriale. Cette dernière est prononcée lorsque le stagiaire n'a pas fait la preuve de ses capacités professionnelles pendant la période normale de stage (durée prévue par le statut particulier).

Cette durée est au maximum équivalente à la durée normale du stage. Elle peut être prolongée plusieurs fois dans la limite de la durée maximale autorisée.

c - Le licenciement en cours de stage ou le refus de titularisation

Le licenciement en cours de stage : Le licenciement pour insuffisance professionnelle intervient en cours de stage, lorsque l'incapacité professionnelle ne saurait laisser envisager la titularisation ultérieure. Le stagiaire doit avoir accompli un temps effectif de stage au moins égal à la moitié de la durée statutaire et doit avoir réalisé sa formation d'intégration auprès du CNFPT.

Le refus de titularisation en fin de stage : Cette décision est justifiée par l'inaptitude de l'agent à exercer ses fonctions au terme de la durée normale de stage, période de prolongation comprise.

Attention, pour licencier l'agent, l'autorité territoriale doit respecter une procédure stricte.

La saisie de la Commission Administrative Paritaire est obligatoire.

**Pour toute question, n'hésitez pas à contacter Madame Laëtitia AUBRIOT
Gestionnaire des instances consultatives.**

