

FIN DE STAGE ET TITULARISATION

*Pôle Carrière – Instances – Dialogue social
Janvier 2026*

Références :

- Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.327-3 et L.327-4, L.422-28, L.551-1 et L.551-2.
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

Au terme de la période normale de stage, l'employeur peut, en fonction des aptitudes professionnelles démontrées, prononcer la titularisation de l'agent stagiaire.

Il est cependant possible, dans certains cas, de prolonger le stage afin d'apprécier le comportement professionnel sur une période plus longue ou de mettre fin au stage et ainsi licencier l'agent stagiaire pour des motifs d'insuffisance professionnelle. La légalité du refus de titularisation est conditionnée par le respect d'une procédure spécifique prévoyant la consultation préalable de la Commission Administrative Paritaire compétente.

1^{ère} Possibilité : TITULARISATION

Si l'employeur estime que le stagiaire a démontré, durant son stage, posséder les qualités professionnelles suffisantes pour assurer ses missions au regard de son grade et de l'emploi occupé, il peut prononcer sa titularisation.

1 - Préalables à la décision de titularisation

- Durée minimale de stage

La durée du stage est généralement :

- d'un an pour les recrutements directs ou par concours,
- de 6 mois pour les recrutements au titre de la promotion interne (se reporter à chaque statut particulier).

La décision de titularisation ne pourra, en tout état de cause, intervenir avant la fin du stage (lequel peut éventuellement être prorogé si l'agent a été absent pour divers congés : voir ci-dessous §3 - « Cas particulier de prolongation de stage compte tenu des absences »).

- Formation d'intégration

La titularisation ne peut être prononcée que sous réserve que l'agent stagiaire a satisfait à ses obligations de formation d'intégration. Les attestations de suivi de formation qui sont exclusivement délivrées par le CNFPT sont à transmettre au CDG préalablement à la titularisation.

2 - Décision de titularisation

Si le stagiaire a vocation à être titularisé dans son grade, il ne peut se prévaloir d'un droit à titularisation. L'employeur doit établir un arrêté portant titularisation pour qu'il soit mis fin au stage et, dans l'attente de cette décision, le fonctionnaire demeure stagiaire. Cet acte qui prend la forme d'un arrêté individuel pris par l'autorité territoriale sera notifié à l'intéressé mais ne fait pas partie des actes transmissibles au contrôle de légalité.

Par ailleurs, seul l'employeur est compétent pour titulariser l'agent, par conséquent ni l'assemblée délibérante ni la CAP ne doivent être préalablement consultées.

Un exemplaire de l'arrêté de titularisation doit être transmis au CDG pour mise à jour du dossier de l'intéressé.

- Cas des fonctionnaires intercommunaux

Lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est employé au sein de plusieurs collectivités sur des emplois à temps non complet, la décision de titularisation est prise par la collectivité qui a procédé à son recrutement en premier après avis des autres collectivités concernées.

Les avis émis par ces collectivités ne lient pas l'autorité territoriale (Art. 7 du décret n°91-298 du 20 mars 1991).

3 - Conséquences de la titularisation

La titularisation a pour effet de conférer à l'agent stagiaire le statut de fonctionnaire et tous les droits afférents (mobilité, avancement, congés, positions administratives).

Par ailleurs, si l'agent est employé sur un poste créé à raison de 28 heures hebdomadaires, son affiliation à la CNRACL deviendra définitive. Pour cela, aucune procédure particulière n'est à effectuer auprès de la caisse de retraite.

Cas particulier de prolongation de stage compte tenu des absences

Dans certaines situations, le stage devra être prolongé si, en raison des absences du stagiaire, la durée du stage n'a plus de caractère probant. Cette prolongation intervient à la fin de la période normale et a pour effet de repousser d'autant la titularisation. C'est le cas notamment en cas de :

- Congé rémunéré (congé de maladie, de maternité, d'accident de travail, de paternité, d'adoption). : seuls 1/10 des congés rémunérés sont pris en compte comme temps de stage.
Le stage et la date de titularisation sont prolongés de la durée excédant cette limite. Cependant, les congés de maternité, paternité et d'adoption prolongent la durée du stage mais sans effet sur la date de titularisation qui sera, dans ce cas, prononcée avec effet rétroactif dès la fin du stage.
- Congé non rémunéré : congé sans traitement, congé parental, congé de présence parentale, sanction d'exclusion.
Ces congés ne sont pas comptabilisés comme temps de stage.
- Temps partiel ou temps partiel thérapeutique : la durée du stage devra être augmentée proportionnellement afin qu'elle corresponde à la durée effectuée par les agents à temps plein.

Sur votre demande, le Pôle Carrière – Instances – Dialogue social du CDG 81 procède à la détermination de la date de titularisation et ou de fin de stage des agents stagiaires concernés.

2^{ème} Possibilité : PROLONGATION DE STAGE POUR APTITUDE PROFESSIONNELLE INSUFFISANTE

La durée normale du stage peut être prolongée si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage.

La décision de prolonger le stage d'un agent ne nécessite pas la communication de son dossier à l'agent ni l'organisation d'un entretien préalable. Ils sont cependant conseillés.

Un exemplaire de l'arrêté de prolongation de stage doit être transmis au CDG pour mise à jour du dossier de l'intéressé.

1 - Durée de la prolongation

La prolongation peut, au maximum, être prononcée pour une durée équivalente à la période normale de stage. Dans tous les cas, il convient de se référer au statut particulier du cadre d'emplois dont relève l'agent pour déterminer la durée maximale de prorogation. Cette prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'intéressé.

Par ailleurs, l'employeur peut prolonger le stage de l'agent à plusieurs reprises, et de ne pas excéder, toutes périodes de prolongation cumulées, la durée maximale réglementairement fixée.

2 - Effets de la prolongation

La période de prolongation n'est pas prise en compte pour l'avancement. En revanche, dans le cas d'un agent affiliable à la CNRACL (c'est-à-dire dont la durée hebdomadaire est de 28 heures ou plus), elle est prise en compte pour la constitution de ses droits à pension.

3^{ème} Possibilité : REFUS DE TITULARISATION ET FIN DE STAGE

1 - Les cas de licenciement d'un stagiaire pour insuffisance professionnelle

Deux situations possibles :

- Le licenciement en cours de stage,
- Le refus de titularisation en fin de stage.

- Le licenciement en cours de stage

Conditions :

Le licenciement ne peut intervenir que lorsque le fonctionnaire a assuré au moins la moitié de la durée normale du stage (Article 5 du décret n° 92-1194 du 4/11/1992 modifié).

Aucune disposition n'impose d'initier la procédure de licenciement une fois cette échéance dépassée, toutefois, afin de garantir que l'appréciation des capacités professionnelles a été réalisée sur une période suffisante, il est recommandé d'attendre que l'agent ait accompli la moitié du stage.

Procédure :

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, le licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle doit être précédé de l'information de l'agent :

- de sa faculté de consulter son dossier individuel,
- d'être assisté d'un défenseur de son choix,
- et de formuler des observations.

Par ailleurs, l'autorité territoriale doit consulter, préalablement à toute décision, **la Commission Administrative Paritaire compétente pour la catégorie hiérarchique dont relève le fonctionnaire.**

L'avis émis par la Commission ne lie pas l'autorité territoriale mais il constitue un élément sur lequel le juge administratif s'appuiera pour contrôler la légalité de la décision en cas de contentieux.

Sur ce point, le contrôle du juge administratif porte autant sur la légalité de la décision que sur les motivations ayant présidé au licenciement.

Le juge administratif a déclaré que ne constituaient pas des éléments suffisants pour qualifier l'insuffisance professionnelle des faits mineurs (fautes d'orthographe, erreur isolée sur une facture) ou des faits intervenus hors de la période de stage.

Motivation de l'acte prononçant le licenciement :

Conformément à l'article 3 de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs, l'arrêté portant licenciement pour insuffisance professionnelle doit indiquer les motifs de fait et de droit qui fondent la décision.

Situation particulière :

Conformément à la jurisprudence constante en la matière, le licenciement en cours de stage d'un fonctionnaire stagiaire en état de grossesse est interdit ; la collectivité ne pourra donc mener une telle procédure qu'au terme de la période réglementaire de stage ou au terme des périodes de prolongation.

- La non titularisation (refus de titularisation) en fin de stage

Au terme de la durée normale du stage, le cas échéant, prolongé des périodes de congés (maladie, maternité, temps partiel...), l'autorité territoriale peut prononcer la non titularisation après respect d'une procédure stricte.

Saisine préalable de la CAP

Préalablement à toute décision, l'autorité territoriale doit procéder à la saisine de la Commission Administrative Paritaire compétente pour la catégorie hiérarchique qui émettra un avis sur le refus de titularisation envisagé.

Pour rappel, le délai de saisine des CAP relevant du CDG 81 a été fixé, conformément à l'article 22 du règlement intérieur de ces instances, **à 2 mois minimum précédant la date de l'évènement**. Il est nécessaire de joindre au dossier de saisine l'attestation de suivi de la formation d'intégration et tout document que vous jugerez utile de transmettre aux membres de la CAP de façon à préciser les motivations ayant conduit à cette demande de prolongation de stage.

Aucune disposition réglementaire n'impose la communication à l'agent de son dossier ou la possibilité de se faire assister d'un défenseur de son choix ; en effet, le refus de titularisation en fin de stage ne permet pas au fonctionnaire stagiaire de bénéficier d'une protection aussi conséquente que celle afférente au licenciement en cours de stage.

Décision de refus de titularisation

A réception de l'avis émis par la Commission Administrative Paritaire, l'autorité territoriale prononce, par arrêté motivé, la non titularisation au terme de la période de stage.

A titre d'indication, ont notamment été considérés comme des faits pouvant constituer une insuffisance professionnelle :

- l'exercice irrégulier et superficiel des fonctions,
- les manquements répétés aux consignes données doublés de négligence dans l'entretien du matériel et son utilisation dangereuse,
- les difficultés relationnelles constantes,
- un comportement inconstant doublé d'un refus d'assurer la responsabilité des dossiers incombant au fonctionnaire stagiaire.

2 - Les conséquences du licenciement d'un stagiaire pour insuffisance professionnelle :

- Absence d'indemnité de licenciement

Principe : le fonctionnaire stagiaire licencié ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement (article 5 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 modifié).

Exception : les fonctionnaires stagiaires employés à temps non complet sur un emploi relevant du régime général de sécurité sociale (moins de 28 heures de travail par semaine en moyenne) qui ont été licenciés pour inaptitude physique à l'exercice de leurs fonctions peuvent percevoir une indemnité de licenciement (Art. 41-1 du décret n°91-298 du 20 mars 1991).

- Versement d'allocations de chômage

Sous réserve que le licenciement soit assimilé à une perte involontaire d'emploi, le fonctionnaire licencié peut prétendre au versement d'allocations pour perte d'emploi.

Sont considérées comme une perte involontaire d'emploi :

- le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage,
- la non titularisation en fin de stage,
- le licenciement pour inaptitude physique,
- le licenciement pour faute disciplinaire.

Les droits à allocations pour perte d'emploi du fonctionnaire licencié sont appréciés, calculés et versés selon les conditions de droit commun prévues par la convention d'assurance chômage en vigueur au moment de la perte d'emploi.

- Cas des fonctionnaires détachés pour effectuer un stage

Lorsque le fonctionnaire stagiaire licencié avait par ailleurs la qualité de fonctionnaire titulaire sur un autre grade ou dans une autre collectivité, il est obligatoirement réintégré dans l'emploi détenu antérieurement.

A NOTER : il existe également d'autres motifs de licenciement d'un stagiaire, sans lien avec l'appréciation des aptitudes professionnelles. Il peut s'agir :

- d'un licenciement pour perte d'une condition d'accès à la fonction publique,

- d'un licenciement pour inaptitude physique,
- d'un licenciement pour motif disciplinaire.

CAS PARTICULIER : LA DEMISSION DU STAGIAIRE

La démission présentée par le fonctionnaire stagiaire entraîne sa radiation des cadres (sauf s'il était déjà par ailleurs fonctionnaire titulaire sur un autre emploi) et est soumise aux mêmes dispositions réglementaires que pour les autres agents publics.

1 - Les conditions

Pour pouvoir être prise en compte par l'autorité territoriale, la démission présentée par le fonctionnaire stagiaire doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Demande écrite : la démission doit faire l'objet d'une demande écrite de la part de l'agent ; toute demande orale doit être considérée comme nulle et non avenue,
- Volonté non équivoque : elle ne doit susciter aucun doute sur l'intention de l'agent ; les démissions présentées sous le coup de l'émotion ou de l'altération de l'état de santé (mentale et/ou physique) de l'agent ne peuvent pas être acceptées par l'autorité territoriale,
- Décision de l'autorité territoriale : la décision d'accepter ou de refuser la démission est prise par l'autorité territoriale dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande du fonctionnaire stagiaire.

2 - Les conséquences de la démission du stagiaire

La démission du fonctionnaire stagiaire qui ne devient définitive qu'à compter de la date à laquelle l'arrêté portant acceptation de la démission est pris, exclut le versement d'une indemnité de licenciement et ne peut ouvrir des droits à allocations pour perte d'emploi sauf si elle est reconnue légitime (démission pour suivre le conjoint obligé de s'éloigner géographique).

Le Pôle Carrière – Instances – Dialogue social du Centre de Gestion de la FPT du Tarn se tient à votre disposition pour toute précision complémentaire