



LE FONCTIONNAIRE STAGIAIRE ET SON EVALUATION

L'ESSENTIEL

Véritable outil d'aide à la décision concernant l'avenir du fonctionnaire dans la collectivité et dans la fonction publique territoriale de manière générale, l'évaluation du stagiaire permet à l'employeur de vérifier tout au long du stage les compétences de l'agent et son aptitude à exercer les missions confiées.

Afin de donner aux employeurs tous les moyens nécessaires permettant d'anticiper l'issue du stage, vous trouverez dans cette fiche les étapes qui jalonnent le déroulement du stage ainsi que les procédures à respecter pour chacune d'elles.

■ FONDEMENTS JURIDIQUES

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (notamment son article 46) ;
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;
- Circulaire du 2 décembre 1992 relative aux dispositions communes applicables aux stagiaires de la fonction publique territoriale.

CARACTERISTIQUES DE LA PERIODE DE STAGE

■ DUREE NORMALE

☞ article 4 du décret n°92-1194.

La durée normale du stage et les conditions dans lesquelles elle peut éventuellement être prorogée sont fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Sauf disposition contraire, la durée normale du stage est fixée à **un an**.



La durée du stage des fonctionnaires stagiaires nommés sur un emploi permanent à temps non complet est identique à celle des fonctionnaires stagiaires à temps complet.

■ UNE PERIODE PROBATOIRE ...

☞ article 1 du décret n°92-1194.

Le fonctionnaire territorial stagiaire est nommé sur un emploi public permanent. Il accomplit les fonctions afférentes à cet emploi et **a vocation à être titularisé** dans le grade correspondant à cet emploi.



Les fonctions doivent relever du cadre d'emplois correspondant au grade sur lequel l'agent a été nommé en qualité de stagiaire.

■ ...QUI PEUT ETRE PROLONGEE

Dans certains cas, la durée du stage doit être prolongée pour compenser les absences de l'agent.

❶ au titre de certains congés avec traitement :

☞ article 7 du décret n°92-1194 ;

☞ article 57 de la loi n°84-53.

Le fonctionnaire territorial stagiaire bénéficie des congés rémunérés prévus aux 1° (premier alinéa), 2°, 3°, 4°, 5° et 9° de l'article 57 de la loi n°84-53, à savoir :

- Congés annuels avec traitement ;
- Congé de maladie ordinaire ;
- Congé de longue maladie ;
- Congé de longue durée ;
- Congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- Congé pour infirmité de guerre.

Le total des congés rémunérés accordés au fonctionnaire stagiaire, hormis les congés annuels, n'est pris en compte comme temps de stage que s'il est inférieur à 10% de la durée globale du stage, soit 36 jours pour un stage d'un an (circulaire du 02 décembre 1992).

Toutefois, ces périodes de congés entrent en compte, lors de sa titularisation, dans le calcul des services retenus pour l'avancement et au titre du régime de retraite.



Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption a pour effet de retarder la prise de l'arrêté de titularisation mais il n'a aucune conséquence sur la date d'effet de la titularisation.

☞ article 9 du décret n°92-1194.

Lorsque le stage a été interrompu, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, **pendant une durée supérieure à un an**, l'intéressé pourra être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage (sauf si l'agent a effectué plus de la moitié de la durée normale du stage avant de bénéficier de ces différents congés).

Les services accomplis en qualité de stagiaire avant et après l'interruption de fonction due à ces congés sont pris en compte pour l'avancement et la retraite.

② au titre de certains congés sans traitement :

☞ articles 12, 12-1, 13, 14 et 15 du décret n°92-1194.

Le fonctionnaire territorial stagiaire peut obtenir des congés sans traitement prévus aux articles 12, 12-1, 13, 14 et 15 du décret n°92-1194, à savoir :

- Congé parental ;
- Congé de présence parentale ;
- Congés pour raisons familiales ;
- Congé pour convenances personnelles ;
- Congé pour stage ou scolarité ;
- Congé pour accomplissement du service militaire.

Les congés non rémunérés accordés au fonctionnaire stagiaire ne sont pas comptabilisés dans la durée effective de stage.

③ au titre de l'exercice des fonctions à temps partiel :

☞ article 8 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale.

La durée du stage des fonctionnaires stagiaires autorisés à travailler à temps partiel est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

■ ...QUI PEUT ETRE PROROGEE OU RENOUELEE POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

☞ article 4 du décret n°92-1194.

La durée du stage peut être prorogée (d'une durée inférieure à celle du stage) ou renouvelée (pour une période équivalente à celle du stage), **après avis de la Commission administrative paritaire compétente**, 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 période de stage peut être prorogée ou renouvelée dans la limite de la durée maximale autorisée par le statut particulier dont relève le stagiaire.

Le juge a estimé que certains fonctionnaires faisaient preuve d'insuffisance professionnelle lorsque, par exemple :

- L'intéressée, affectée à une résidence pour personnes âgées en qualité d'agent d'entretien stagiaire faisant fonction de gardienne logée, a

communiqué un document confidentiel, a refusé d'effectuer une astreinte, a procédé à la signature d'une pétition auprès des résidents, n'a pas été capable d'assurer le petit entretien technique qui entraine dans le cadre des missions qui lui étaient dévolues et n'a pas accompli correctement et pleinement les tâches essentielles et ordinaires de nettoyage lui incombant.

☞ *Cour administrative d'appel de Versailles du 03.06.2010, n°09VE00233, Mme Merbout*

- L'intéressée, agent d'animation stagiaire, ne fait pas preuve d'initiative, de dynamisme et de motivation, et a manqué à certaines de ses obligations dans le domaine de l'accueil des familles, dans la préparation des activités destinées aux enfants, la qualité du travail fourni et le devoir de discrétion.

☞ *Cour administrative d'appel de Lyon du 01.12.2009, n°08LY00174, Melle A.*

Dans ces deux cas, l'insuffisance étant caractérisée, celle-ci a justifié le licenciement en fin de stage. Toutefois, en fonction du degré d'insuffisance, la prorogation ou le renouvellement du stage peuvent aussi être envisagés.

📄 *L'imprimé de saisine de la Commission administrative paritaire*



Il ne s'agit pas de sanctionner l'agent pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions qui relève du droit disciplinaire.

La décision de prorogation de stage n'a pas à être précédée de la communication du dossier à l'agent, contrairement à la procédure disciplinaire.

La décision de prorogation n'entre pas dans la catégorie des décisions qui doivent être motivées en application de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 modifiée relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

RAPPEL : La Commission administrative paritaire émet un avis simple qui ne lie pas l'autorité territoriale. Si celle-ci ne suit pas l'avis de la CAP, elle devra l'en informer dans le délai d'un mois et motiver sa décision.

La période de prorogation de stage n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'intéressé dans son nouveau grade. Elle est en revanche prise en compte pour la retraite.

■ ...QUI PEUT ETRE INTERROMPUE A COMPTER DE LA MOITIE DE LA DUREE NORMALE DU STAGE

☞ article 5 du décret n°92-1194.

Le fonctionnaire territorial stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage, soit 6 mois en règle générale.

Aucun licenciement ne pourra intervenir sans que l'agent ait accompli au préalable sa formation d'intégration auprès du CNFPT.

Le licenciement est prononcé **après avis de la Commission administrative paritaire compétente.**

📄 [L'imprimé de saisine de la Commission administrative paritaire](#)

RAPPEL : La Commission administrative paritaire émet un avis simple qui ne lie pas l'autorité territoriale. Si celle-ci ne suit pas l'avis de la CAP, elle devra l'en informer dans le délai d'un mois et motiver sa décision.

Les droits de l'agent diffèrent en fonction de la date à laquelle intervient l'interruption du stage. Deux situations sont à distinguer :

❶ **L'agent est licencié en cours de stage :** il doit être informé par son employeur de son droit de consulter son dossier individuel ainsi que de la possibilité de se faire assister par un défenseur de son choix.

La décision de licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle figure au nombre des mesures qui retirent ou abrogent une décision créatrice de droits au sens de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979 et doit par conséquent être motivée. La décision doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement.

❷ **L'agent est licencié à la fin du stage :** il n'a pas de droit à consultation de son dossier individuel.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage n'entre dans aucune des catégories de mesures devant être motivées en application de la loi n°79-587 du 11 juillet 1979.

Lorsque le fonctionnaire territorial stagiaire a, par ailleurs, la qualité de titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement et il est réintégré dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine, dans les conditions prévues par le statut particulier dont il relève.



Il est impossible de licencier un agent public en état de grossesse (Conseil d'Etat du 8 juin 1973, n°80232 Dame Peynet).

■ CONSEQUENCES DE L'INTERRUPTION DU STAGE

✎ article 17 du décret n°92-1194 ;

✎ circulaire du 2 décembre 1992.

❶ L'agent dont le stage est interrompu perd la qualité de fonctionnaire, sauf lorsqu'il est détaché de droit pour stage.

❷ Le fonctionnaire stagiaire licencié pour insuffisance professionnelle ne perçoit aucune indemnité de licenciement. Cependant, il peut, s'il remplit les conditions fixées par la réglementation en vigueur, bénéficier du versement d'allocations d'assurance chômage. **La charge de l'indemnisation incombe dans certains cas à la collectivité territoriale ou à l'établissement public qui a mis fin au stage. Les employeurs publics ne peuvent pas adhérer à l'assurance chômage pour ce risque, ils relèvent de l'auto-assurance.**

PREALABLES A L'EVALUATION DU STAGIAIRE PENDANT LA PERIODE PROBATOIRE

La mise en place d'entretiens d'évaluation en cours de stage suppose :

- Qu'une fiche de poste ait été établie avant le recrutement (cf. modèle en annexe) ;
- Que les missions et les objectifs du poste aient été clairement définis et communiqués au fonctionnaire stagiaire ;
- Que les missions confiées correspondent bien au grade occupé ;

- Que l'accueil du fonctionnaire stagiaire ait été assuré ;
- Que les moyens (notamment matériels) nécessaires à l'exercice des fonctions aient été mis à sa disposition ;
- Que le responsable hiérarchique ait été clairement désigné et que celui-ci ait rempli son rôle.



Si, en cours ou en fin de stage, le fonctionnaire stagiaire ne donne pas entière satisfaction, il appartient à l'autorité territoriale d'apporter la preuve que ce sont ses aptitudes professionnelles qui sont en cause. En cas de contentieux, le Juge administratif vérifiera que le stage s'est déroulé dans des conditions régulières permettant d'apprécier les qualités du stagiaire. Dans le cas contraire, la décision de licenciement du stagiaire sera annulée.

EVALUER LE STAGIAIRE PENDANT LA PERIODE PROBATOIRE

Afin d'anticiper une éventuelle saisine de la Commission administrative paritaire relative à un licenciement au terme de 6 mois de stage, une prorogation, un renouvellement ou un licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage, nous vous recommandons d'effectuer un premier entretien **au cours du 4^{ème} mois** de stage puis de réitérer cette démarche, le cas échéant, **au cours du 8^{ème} mois** de stage.

La périodicité et le nombre d'entretiens d'évaluation peuvent être aménagés à votre convenance. Nous vous conseillons de formaliser par écrit le contenu de ces entretiens à l'aide des formulaires joints en annexe.



L'évaluation du stagiaire ne porte que sur la période de stage même si l'agent a eu la qualité d'agent non titulaire de droit public ou de droit privé antérieurement à sa nomination stagiaire.

■ PHASE N°1 : ENTRETIEN D'ÉVALUATION AU COURS DU 4^{ème} MOIS DE STAGE : LA PRISE DE FONCTIONS

Au terme de cet entretien, vous devez être en mesure de répondre à chacune des questions suivantes :

1 / Comment le stagiaire assume-t-il ses fonctions ?

2 / Où se situe-t-il par rapport aux qualités attendues pour le poste occupé (qualités d'exécution, relations avec les collègues / les responsables / le public, ponctualité, respect des consignes ...) ?

3 / Quels sont les points positifs et les points perfectibles ? Il s'agit de recenser ce qui est correctement fait, ce qu'il reste à acquérir ou à améliorer (exécution des missions, comportement de l'agent ...).

Le cas échéant, préciser les objectifs et les moyens d'y parvenir (formation, encadrement, matériels ...), les modalités de travail, le fonctionnement interne de la collectivité.

4 / Existe-t-il des éléments négatifs qui conduisent l'employeur à envisager un licenciement après avis de la Commission administrative paritaire compétente au terme de 6 mois de stage ?

■ PHASE N°2 : EVALUATION AU COURS DU 8^{ème} MOIS DE STAGE : LE BILAN INTERMEDIAIRE

Au terme de cet entretien, vous devez être en mesure de répondre à chacune des questions suivantes :

1 / Le stagiaire a-t-il tenu compte des remarques précédentes ?

2 / Rencontre-t-il de nouvelles difficultés ? Si oui, lesquelles et quelles sont les solutions envisagées pour y remédier ?

3 / Y-a-t-il des points à améliorer ne faisant pas obstacle à une titularisation ?

■ PHASE N°3 : LA TITULARISATION

Lorsque la période probatoire de stage s'est déroulée conformément aux attentes de l'autorité territoriale, celle-ci peut procéder à la titularisation du stagiaire.



■ APPRECIATIONS DU CHEF DE SERVICE ET/OU DE L'AUTORITE TERRITORIALE :

.....
.....
.....

Poursuite du stage

Licenciement en cours de stage (après 6 mois de stage minimum) pour le(s) motif(s) suivants :

Qualité :

Date et signature :

■ DECISION ENVISAGEE PAR L'AUTORITE TERRITORIALE :

Poursuite du stage

Licenciement en cours de stage (après 6 mois de stage minimum) pour le(s) motif(s) suivants :

Dans ce cas, saisir la CAP compétente sans tarder en complétant le formulaire de saisine en DEUX EXEMPLAIRES, le notifier à l'agent et le retourner impérativement au Centre de gestion avant la date limite de réception des dossiers ([télécharger imprimé](#))

■ OBSERVATIONS DE L'AGENT :

.....
.....
.....

Date et signature de l'agent : 	Date et signature de l'autorité territoriale :
---	---

Phase n°2 :
Evaluation au cours du 8^{ème} mois de stage : le bilan intermédiaire

Document à joindre à l'imprimé de saisine de la Commission administrative paritaire

Au terme de cet entretien, vous devez être en mesure de répondre à chacune des questions suivantes :

- 1 / Le stagiaire a-t-il tenu compte des remarques précédentes ?
- 2 / Rencontre-t-il de nouvelles difficultés ? Si oui, lesquelles et quelles sont les solutions envisagées pour y remédier ?
- 3 / Y-a-t-il des points à améliorer ne faisant pas obstacle à une titularisation ?

■ CONTENU DE L'ENTRETIEN EFFECTUE PAR LE CHEF DE SERVICE ET / OU PAR L'AUTORITE TERRITORIALE :

.....
.....
.....

■ APPRECIATIONS DU CHEF DE SERVICE ET / OU DE L'AUTORITE TERRITORIALE :

.....
.....
.....

- Titularisation envisagée et aptitudes à confirmer.**
- Prorogation de stage pour une durée de** (au maximum égale à la durée du stage moins 1 jour) pour le(s) motif(s) suivants :
- Renouvellement du stage** pour le(s) motif(s) suivants :
- Licenciement en cours de stage (après 6 mois de stage minimum)** pour le(s) motif(s) suivants :
- Refus de titularisation au terme du stage** pour le(s) motif(s) suivants :

Qualité : **Date et signature :**

■ DECISION ENVISAGEE PAR L'AUTORITE TERRITORIALE :

Titularisation envisagée et aptitudes à confirmer.

Si l'une des cases suivantes est cochée, l'autorité territoriale doit saisir la CAP compétente sans tarder en complétant le formulaire de saisine en DEUX EXEMPLAIRES, le notifier à l'agent et le retourner impérativement au Centre de gestion avant la date limite de réception des dossiers ([télécharger imprimé](#))

Prorogation de stage pour une durée de (au maximum égale à la durée du stage moins 1 jour) pour le(s) motif(s) suivants :

.....

Renouvellement du stage pour le(s) motif(s) suivants :

.....

En cas de prorogation ou de renouvellement du stage :

Rappeler les objectifs à atteindre :

.....

Moyens pour y parvenir (formation, encadrement, matériels ...) :

.....

Licenciement en cours de stage (après 6 mois de stage minimum) pour le(s) motif(s) suivants :

Refus de titularisation au terme du stage pour le(s) motif(s) suivants :

.....

■ OBSERVATIONS DE L'AGENT :

.....

.....

.....

Date et signature de l'agent :	Date et signature de l'autorité territoriale :