

## QUE SE PASSE T'IL LORSQUE LE STAGIAIRE N'EST PAS TITULARISÉ ?

Lorsque les aptitudes professionnelles d'un agent stagiaire sont jugées insuffisantes, il peut être mis fin à son stage selon 2 procédures :

- refus de titularisation,
- licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de faute disciplinaire, on peut également être sanctionné par une exclusion définitive du service.

### Refus de titularisation

Si à la fin du stage, l'administration juge les aptitudes professionnelles du stagiaire insuffisantes, elle peut refuser de le titulariser. Le refus de titularisation doit être essentiellement fondé sur l'appréciation de la façon dont il a exercé, comme stagiaire, les fonctions correspondant à l'emploi qu'il est appelé à occuper après sa titularisation.

La décision peut être prise :

- dès la fin de la période normale de stage,
- ou, lorsque le stage a fait l'objet d'une prolongation (parce que les aptitudes professionnelles n'étaient pas jugées suffisantes pour permettre la titularisation dès la fin de la durée normale) à la fin de cette période de prolongation.

Cette décision est soumise à l'avis préalable de la CAP. L'autorité administrative n'est pas tenue de suivre l'avis de la CAP. Si elle prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis ou la proposition.

L'administration n'est pas tenue d'informer préalablement du droit à consulter le dossier individuel. On peut toutefois faire usage de ce droit.

Aucun texte ne fixe :

- les conditions dans lesquelles l'agent doit être informé du projet de décision de refus de titularisation,
- le délai dans lequel l'administration doit saisir la CAP après la date de fin du stage.

Si vous l'agent était titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois avant sa nomination comme stagiaire, il est mis fin à son détachement pour stage et il est réintégré dans ce corps ou cadre d'emplois.

Le refus de titularisation ne donne lieu à aucune indemnité de licenciement.

Le refus de titularisation peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le tribunal administratif dans les 2 mois suivant sa notification.



## Licenciement pour insuffisance professionnelle

L'administration peut décider de vous licencier pour insuffisance professionnelle :

- si vous avez accompli au moins la moitié de la durée normale de votre stage (généralement 6 mois),
- et si elle juge vos aptitudes professionnelles insuffisantes.

L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles vous avez été engagé en comparaison des autres agents stagiaires de grade identique.

Cette décision est soumise à l'avis préalable de la CAP. Toutefois, dans les fonctions publiques d'État et hospitalière, la consultation de la CAP n'est pas requise si l'aptitude professionnelle du fonctionnaire doit être appréciée par un jury. L'autorité administrative n'est pas tenue de suivre l'avis de la CAP. Si elle prend une décision contraire à l'avis ou à la proposition émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis ou la proposition.

L'administration doit vous informer préalablement par courrier recommandé avec accusé de réception de votre droit à consulter votre dossier individuel et à faire valoir vos observations.

Si vous étiez titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois avant votre nomination comme stagiaire, il est mis fin à votre détachement pour stage et vous êtes réintégré dans ce corps ou cadre d'emplois.

Si vous étiez contractuel avant votre nomination en tant que stagiaire, vous êtes radié des cadres et perdez la qualité de fonctionnaire. Vous pouvez bénéficier des allocations chômage si vous remplissez les conditions.

Vous n'avez droit à aucune indemnité de licenciement.

Un licenciement pour insuffisance professionnelle peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le tribunal administratif dans les 2 mois suivant sa notification.

La CGT, CH Lavour  
votre meilleur atout !

### Textes de référence

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT *Article 30*
- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH *Article 21*
- Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique d'État) *Articles 25, 32*
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics *Article 30*
- Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la FPT *Article 5*
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État *Article 7*
- Décret n°97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la FPH *Article 9*
- Décret n°2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la fonction publique hospitalière *Article 53*

**CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !**

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : [www.cgt-chlavour.fr](http://www.cgt-chlavour.fr)