

LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le nombre d'agents de la Fonction publique varie en fonction de la définition utilisée.

Au sens de l'Observatoire de l'emploi public : relève de la fonction publique tout agent qui travaille dans un organisme à caractère administratif recrutant des agents de droit public dans lesquels le recrutement de droit commun de l'agent relève du statut général de la fonction publique.

En prenant cette définition, les agents publics représentent 5,3 millions d'équivalents temps pleins, soit 22,7 % des salariés de la Métropole et des DOM ⁽¹⁾.

Au sens de l'approche économique : relève de la fonction publique, l'ensemble des personnels des services publics financés majoritairement par prélèvements obligatoires.

En prenant cette définition, les agents publics représentent 6,1 millions d'équivalents temps pleins soit 25,9 % des salariés de la métropole et des DOM dont 4,5 millions de titulaires ou de militaires.

LA OU LES FONCTIONS PUBLIQUES

Le statut général de la fonction publique établi entre 1983 et 1986 est divisé en quatre titres, dont chacun a pris la forme d'une loi particulière.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite Loi Le Pors fixe le statut général (titre I^{er}) commun aux trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

La fonction publique d'État

Les agents de la fonction publique d'État sont régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (titre II du statut).

La fonction publique d'État représente 50 % des emplois publics.

Les agents de la fonction publique d'État exercent leurs fonctions dans les administrations centrales comme les ministères, les services déconcentrés (préfectures, rectorats, directions régionales et départementales, établissements d'enseignement...) et les établissements publics à caractère administratif.

Les fonctionnaires des assemblées parlementaires (Assemblée nationale et Sénat) bien que fonctionnaires de l'État, sont régis par un statut particulier établi par le bureau de chaque assemblée.

La fonction publique territoriale

Le titre III du statut, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale régie les agents de la fonction publique territoriale.

Les agents régis par ce titre, représentant 30 % des effectifs de l'emploi public, exercent leurs missions dans les collectivités territoriales et leurs groupements (communes, régions, départements, EPCI) ainsi que dans leurs établissements publics.

⁽¹⁾ DGAFP, rapport 2009 – chiffres 2007

La fonction publique hospitalière

Le titre IV est relatif à la fonction publique hospitalière dont les dispositions sont prévues par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Les 900 000 agents, représentant environ 20 % des effectifs de la Fonction publique exercent leurs fonctions dans les établissements publics de santé et les établissements publics sociaux ou médico-sociaux : hôpitaux, maisons de retraite, établissements relevant de l'aide sociale à l'enfance, les établissements pour handicapés ou inadaptés.

La fonction publique de la ville de Paris

La fonction publique de la ville de Paris regroupe environ 46 000 agents publics.

Bien que rattachée à la fonction publique territoriale, elle possède ses règles propres, justifiées par la spécificité de la Ville de Paris, à la fois commune et département fixées par le décret n° 94-415 du 24 mai 1994.

4 fonctions publiques ?

À ces 4 fonctions publiques, peuvent être ajoutées la fonction publique européenne et la fonction publique internationale.

Les agents publics

Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'État, de ses établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

Article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Ce principe général souffre de nombreuses exceptions tenant soit à l'indépendance de certains employeurs publics, aux spécificités des fonctions exercées, soit aux nécessités de continuité du service ou encore à l'introduction de modes de recrutement particuliers dont les bénéficiaires sont, pendant une période équivalente à la durée du stage du lauréat d'un concours, considérés comme agents non titulaires de droit public.

L'ARCHITECTURE DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires sont régis par les statuts de la fonction publique ci-dessus mentionnés. Ils sont dans une situation statutaire et réglementaire et ne bénéficient pas de contrats de travail.

Il est assez courant d'englober, incorrectement, tous les employés des organismes publics dans la catégorie des fonctionnaires. Les employés des sociétés publiques comme la SNCF et la RATP bien que bénéficiant d'un statut particulier ne sont pas des agents publics.

En revanche, pour des raisons historiques, certains des personnels de certains établissements publics à caractère industriel et commercial, ou d'entreprises maintenant privées restent des fonctionnaires (France Télécom et La Poste).

Les fonctionnaires sont employés dans les administrations d'État des administrations territoriales, ou dans les établissements publics. Ils sont notamment chargés d'assurer les services publics non délégués, comme par exemple la lutte contre les calamités (sapeurs-pompiers), la protection et le maintien de l'ordre (gendarmerie ou police), l'enseignement, la santé, mais aussi dans l'administration chargée de la gestion des ministères et collectivités territoriales.

Les hauts fonctionnaires nommés par le gouvernement (préfets, ambassadeurs, recteurs, directeurs des services fiscaux, trésoriers payeurs généraux, directeurs d'administration centrale...) sont soumis à des règles strictes qui imposent la loyauté et qui dérogent aux droits dont bénéficient la grande majorité des fonctionnaires en vertu du statut général.

Les militaires et les magistrats de l'ordre judiciaire sont eux aussi dans une situation statutaire et réglementaire, mais ils ne font pas partie de la fonction publique au sens strict. Ils sont régis par des textes particuliers (respectivement le statut général des militaires et la loi organique relative au statut de la magistrature).

LES CATÉGORIES

Les fonctionnaires sont répartis en trois catégories A, B et C, en fonction du niveau hiérarchique et du niveau de diplôme exigé pour le recrutement par concours externe.

Bien que les concours accessibles à un certain niveau peuvent être pourvus par des diplômés du niveau supérieur – des emplois de catégorie B peuvent être pourvus par des personnes ayant un diplôme universitaire – la pratique veut que, de plus en plus, les jurys de concours tendent à éviter d'admettre des agents surdiplômés dans les emplois de catégorie B et C.

Ces trois catégories peuvent être accessibles par concours interne, externe ou par promotion interne :

- les concours externes s'adressent à toute personne remplissant les conditions pour pouvoir se présenter au concours ;
- les concours internes sont réservés aux fonctionnaires ou agents publics ayant déjà une certaine ancienneté. Les conditions de diplômes ne sont plus les mêmes et les épreuves sont normalement plus professionnelles ou moins théoriques.

Ces catégories peuvent être subdivisées en macrogrades ou corps-types, selon le niveau de recrutement et la nature du corps ou cadre d'emploi : A+ (cadres supérieurs), A administratif, A technique, B administratif, B exploitation, B technique, C administratif, C exploitation et C technique.

Ces corps-type n'apparaissent pas dans les lois et règlements, mais sont employés usuellement, y compris au sein de l'administration.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE DANS LES DIFFÉRENTES FONCTIONS PUBLIQUES EN 2007

| Fonction publique | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| État | 50 % | 27 % | 23 % |
| Territoriale | 9 % | 14 % | 77 % |
| Hospitalière | 16 % | 36 % | 48 % |

Ce tableau, issu du rapport 2009 de la DGAFP va subir des changements du fait notamment du passage de plusieurs types de fonctionnaires de la catégorie B à la catégorie A, dont notamment les infirmières.

La catégorie A

Le recrutement s'effectue sur concours externes et internes et nécessite, en ce qui concerne le concours externe, la possession d'un diplôme justifiant généralement d'au moins trois années d'études supérieures.

Par facilité de langage, on parle parfois de catégories « petit A », A, A+ (ou A') ou encore A++ en fonction du niveau de responsabilité et d'autorité du corps de fonctionnaires concernés.

Ces classements ne portent pas toujours les mêmes noms ; ils ne reposent pas sur des éléments très précis et peuvent varier d'une publication à l'autre.

- la catégorie A++ (hauts fonctionnaires nommés en conseil des ministres)

Exemples

Conseillers d'État, magistrats à la Cour des Comptes, Inspecteur des Finances, Directeur d'administration centrale, ambassadeur, préfet, administrateur des finances publiques, recteur d'académie, inspecteurs généraux.

- la catégorie A+

Exemples

Architectes et urbanistes de l'État, administrateur civil, administrateur territorial, directeur d'hôpital, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts, ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du contrôle de la navigation aérienne (gradé ingénieur en chef), directeur des services pénitentiaires, commissaire de police, conservateur des bibliothèques, conservateur du patrimoine, enseignant-chercheur (professeur des universités, maître de conférences des universités), professeur agrégé, médecin, chargé ou directeur de recherches, ingénieur de recherches.

- la catégorie A type

Exemples

Ingénieur des travaux publics de l'État, ingénieur du contrôle de la navigation aérienne, inspecteur principal et départemental des impôts, inspecteur principal du trésor, inspecteur des impôts ou du trésor, officiers de police, sage femme, attaché d'administration centrale, attaché principal d'administration, attaché d'administration hospitalière, attaché territorial, professeur certifié, professeur des écoles, ingénieur d'études, directeur de soins.

La catégorie « petit A » ou « A atypique » : cadre et cadre supérieur de santé, infirmier spécialisé (anesthésiste, bloc opératoire, puéricultrice), conseiller de service social, assistant ingénieur.

La catégorie B

Le recrutement s'effectue sur concours externe et interne en justifiant de la possession du baccalauréat ou équivalent.

- la catégorie CII (classement indiciaire intermédiaire) ou B+ : technicien supérieur principal ou en chef, infirmier, greffier, assistant social, éducateur spécialisé ou de jeunes enfants.
- la catégorie B type (administratif et techniciens) : rédacteur, secrétaire administratif, adjoint des cadres hospitaliers, technicien supérieur, contrôleur aérien, assistant de bibliothèque, contrôleur des impôts, moniteur éducateur.

Le nouvel espace statutaire de catégorie B

La catégorie B fait actuellement l'objet d'une refonte à travers l'établissement du "Nouvel Espace Statutaire" qui permet de regrouper en une grille unique les personnels de catégorie B qui relèvent actuellement de grilles indiciaires différentes et de fluidifier leur carrière autour de trois grades.

Par ailleurs, les nouveaux textes concernant les corps et cadres d'emplois de catégorie B prévoient l'accès direct aux grades intermédiaires de ces différents corps et cadres d'emploi.

Les décrets n° 2009-1388 et 2009-1389 du 11 novembre 2009 ont vocation à devenir le nouveau cadre statutaire et indiciaire des corps de la catégorie B de la fonction publique de l'État (hors corps relevant du secteur médico-social, qui feront l'objet de dispositions statutaires propres) mais aussi de la fonction publique territoriale et hospitalière.

Les dispositions concernant l'application de ce décret au corps des secrétaires administratives et de certains autres corps ont été prises dans le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État et à certains corps analogues.

La direction générale des collectivités locales du ministère de l'intérieur, de l'Outre-Mer et des collectivités territoriales, et la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins du ministère de la santé et des sports sont en effet chargées de l'adaptation aux cadres d'emplois et corps des fonctions publiques territoriale et hospitalière, des décrets susmentionnés.

Les dispositions nécessaires à la transposition de ces dispositions à la fonction publique territoriale et hospitalière ont été prises dans les décrets n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale et n° 2011-660 du 14 juin 2011.

La catégorie C

Recrutement sur concours de niveau diplôme national du brevet ou CAP/BEP ou sans concours. Certains corps s'étendent sur un niveau intermédiaire entre la catégorie C et la catégorie B-type. Il s'agit de corps ou grades de débouché correspondant au « Nouvel espacement indiciaire » (NEI) institué en 1990 par les « accords Durafour ».

Exemples d'emplois de catégorie C

Adjoint administratif, adjoint technique, adjoint du patrimoine, agent des services techniques, auxiliaire de périculture, surveillant de l'administration pénitentiaire, les adjoints de sécurité de la Police Nationale.

LES CORPS ET CADRES D'EMPLOI, GRADES ET ÉCHELONS

Principe général

La fonction publique est divisée en corps de fonctionnaires classés dans l'une des catégories A, B et C.

Ces corps, régis par un statut particulier, sont eux-mêmes divisés en un ou plusieurs grades ou classes.

Le fonctionnaire est titulaire de son grade dont il ne peut être privé que pour des raisons précises et réglementées : révocation, démission ou radiation pour cause de départ en retraite. Il n'est, au contraire, pas propriétaire de son emploi qui n'est que l'affectation correspondant au grade considéré. Cette affectation relève de l'administration après consultation de la commission paritaire compétente.

Ce principe de la fonction publique de grade a tendance à être remis en cause par les réformes récentes. Le livre blanc de la fonction publique, feuille de route de ces modifications statutaires préconise en effet la mise en place d'une fonction publique de métiers.

Les corps et cadres d'emploi

Le corps est la base d'organisation de la fonction publique d'État, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de la ville de Paris.

Dans la fonction publique territoriale, les cadres d'emplois jouent le même rôle que les corps et sont regroupés par filière professionnelle (Administrative, technique, sport, animation, médico-social, culture, police municipale, sapeurs-pompiers).

Les grades et échelons

Chaque corps ou cadre d'emplois peut soit comporter un grade unique soit être divisé en grades ou classes hiérarchisés.

La plupart des corps comprennent des grades ou des classes. La différence entre le grade et la classe est que le grade correspond théoriquement à l'exercice de fonctions ou de responsabilités de niveau différent, ce qui n'est pas le cas d'une classe à l'autre. Pour le reste, les grades et les classes fonctionnent sur le même principe.

Les grades ou classes supérieurs de chaque corps sont contingentés et ne peuvent représenter qu'une certaine proportion maximum du corps. La loi organique relative aux lois de finances (LOLF) tend à modifier les dispositifs existants en leur substituant un ratio promus/promouvables.

Ce principe, d'abord prévu pour les fonctionnaires de l'État, est appliqué également dans les autres fonctions publiques.

Chaque grade ou classe comporte plusieurs échelons.

LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES

PRINCIPE

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

- s'il ne possède la nationalité française ;
- s'il ne jouit de ses droits civiques ;
- si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- s'il ne se trouve en position régulière au regard du Code du service national ;
- s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

NATIONALITE

Principe

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne possède pas la nationalité française.

Article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

La preuve de la nationalité française est apportée par la présentation de l'original ou la production d'une photocopie lisible du livret de famille ou de la carte nationale d'identité en cours de validité.

La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte notamment de la perte de la nationalité française.

Le fonctionnaire qui perdrait sa nationalité française durant sa carrière serait licencié sans la garantie de la procédure disciplinaire.

Toutefois, l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration en cas de réintégration dans la nationalité française.

Article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Fonctionnaires étrangers

Ont également accès aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique :

- les ressortissants des États membres de la Communauté européenne ;
- les ressortissants d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Toutefois, les ressortissants susmentionnés n'ont pas accès :

- aux emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté ;
- aux emplois comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques.

Article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Chargés de recherche

Des chercheurs ne possédant pas la nationalité française et quelque soit leur nationalité peuvent être recrutés dans le corps des chargés de recherche, corps spécifique aux établissements publics scientifiques et techniques (EPST).

Article 14 du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques

Ainsi, il peut arriver que des EPST recrutent des fonctionnaires d'origine russe, chinoise ou de n'importe quelle autre nationalité.

LA JOUISSANCE DES DROITS CIVIQUES

Principe

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne jouit de ses droits civiques.

Article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Acquisition des droits civiques

Les droits civiques s'acquièrent à la majorité ou par naturalisation.

Les citoyens naturalisés jouissent immédiatement des droits attachés à cette qualité.

Perte des droits civiques

La perte des droits civiques est prononcée par décision de justice.

L'interdiction des droits civiques porte sur :

- le droit de vote ;
- l'éligibilité ;
- le droit d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice ;
- le droit de témoigner en justice autrement que pour y faire de simples déclarations.

L'interdiction des droits civiques, ne peut excéder une durée de dix ans en cas de condamnation pour crime et une durée de cinq ans en cas de condamnation pour délit.

L'interdiction du droit de vote ou l'inéligibilité emportent interdiction ou incapacité d'exercer une fonction publique.

Article 131-26 du Code pénal

La perte de ces droits peut également être la conséquence d'une mise sous tutelle, sans revêtir de caractère répressif. Dans ce cas, elle ne peut pas être le motif du refus de recrutement. Il conviendra d'établir l'inaptitude physique du candidat à l'exercice des fonctions.

Perte des droits civiques au cours de la carrière

La cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire résulte notamment de la déchéance des droits civiques ou de l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public.

Toutefois, l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

La perte de ces droits au cours de la carrière entraîne le licenciement du fonctionnaire sans la garantie de la procédure disciplinaire.

CE, 22 novembre 1995, n° 150974

Exemple

La privation des droits civiques résultant d'une condamnation pénale entraîne de plein droit pour le fonctionnaire la rupture de ses liens avec le service à la date à laquelle cette condamnation est devenue définitive. L'autorité administrative est ainsi tenue de radier l'intéressé des cadres à cette date, le cas échéant de manière rétroactive. L'acte par lequel cette autorité décide, en méconnaissance de ces dispositions, de ne prononcer la radiation du fonctionnaire ainsi condamné qu'à compter du lendemain de la notification de cette dernière décision crée toutefois, pour l'intéressé, des droits dont l'autorité administrative est tenue de tirer les conséquences légales, en matière notamment de droits à pension, aussi longtemps que cet acte n'a pas été annulé ou rapporté.

CE, 17 juin 2005, n° 215761

CAA Douai, 6 juillet 2000, n° 98DA11969

CAA Bordeaux, 4 mars 1996, n° 95BX00578

Fonctionnaires étrangers

Les ressortissants des États membres de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaires s'ils ne jouissent de leurs droits civiques dans l'État dont ils sont ressortissants.

Article 5bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

LE CASIER JUDICIAIRE

Fonctionnaires français

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

- si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions.

Le casier judiciaire

Le casier judiciaire est le relevé des condamnations pénales d'une personne référencées au Casier judiciaire national.

Il existe 3 types de bulletins qui communiquent les informations : Le bulletin n° 1, Le bulletin n° 2 et Le bulletin n° 3.

Articles 768 et suivants du Code de procédure pénale

Le bulletin numéro 1

Le bulletin n°1 comporte l'ensemble des condamnations et décisions contenues dans le casier judiciaire.

Sont cependant exclus :

- immédiatement :
 - les condamnations bénéficiant de l'amnistie,
 - les condamnations bénéficiant d'une réhabilitation judiciaire avec retrait du casier judiciaire,
 - les sanctions commerciales ou disciplinaires effacées par la réhabilitation ;
- à l'expiration d'un délai de 3 ans :
 - les condamnations prononcées pour contraventions de police ;

Le délai est cependant de 4 ans pour celles dont la récidive constitue un délit.

- les déclarations de culpabilité assorties d'une dispense de peine, sauf si le tribunal en a ordonné la non-inscription,
- les sanctions ou mesures éducatives, sauf en cas de nouvelle mesure ou condamnation pendant ce délai,
- les compositions pénales, sauf en cas de nouvelle composition ou condamnation pénale pendant ce délai ;
- à l'expiration d'un délai de 5 ans :
 - les jugements prononçant la liquidation judiciaire,
 - la faillite personnelle ou l'interdiction de gérer sauf si leur durée est supérieure à 5 ans.

La demande de ce bulletin est réservée aux autorités judiciaires et aux greffes des établissements pénitentiaires dans le cadre de l'instruction de certaines mesures d'exécution de la peine d'emprisonnement.

Article 774 du code de procédure pénale

Le bulletin numéro 2

Le bulletin n° 2 comporte la plupart des condamnations pour crimes et délits, à l'exception notamment :

- des condamnations bénéficiant d'une réhabilitation judiciaire ou de plein droit ;
- des condamnations prononcées à l'encontre des mineurs ;
- des condamnations prononcées pour contraventions de police ;
- des condamnations prononcées avec sursis, lorsque le délai d'épreuve a pris fin sans nouvelle décision ordonnant l'exécution de la totalité de la peine, sauf si a été prononcé un suivi socio-judiciaire ou une peine d'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs d'une durée plus longue.

Articles 775 et 775-1 du Code de procédure pénale

Le bulletin numéro 3

Le bulletin n° 3 comporte les condamnations les plus graves ainsi que des peines privatives de droit :

- les condamnations pour crimes et délits supérieures à 2 ans d'emprisonnement sans sursis ;
- les condamnations pour crimes et délits inférieures à 2 ans d'emprisonnement sans sursis si le tribunal en a ordonné la mention ;
- certaines déchéances ou incapacités en cours d'exécution ;
- la mesure de suivi socio-judiciaire et la peine d'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs.

Ce bulletin ne peut être délivré qu'à la personne concernée, ou à son représentant légal s'il s'agit d'un mineur ou d'un majeur sous tutelle.

Articles 777 et 777-1, 777-2, 777-3 du Code de procédure pénale

Contrôle

L'employeur public contrôle la compatibilité du bulletin n° 2 avec les fonctions.

Les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'agent doivent être compatibles avec les fonctions que le fonctionnaire sera amené à exercer.

L'appréciation de la compatibilité de ce bulletin avec les fonctions que l'agent sera amené à exercer sera effectuée par l'autorité ayant le pouvoir de nomination sous le contrôle du juge administratif.

Cette vérification est réalisée au cas par cas, au moment de la nomination, en fonction de critères tels que :

- la nature de l'emploi à pourvoir ;
- le niveau de responsabilité ;
- le délai écoulé depuis la peine infligée ;
- les circonstances des faits sanctionnés.

Article 5 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Il n'existe pas de liste de mentions incompatibles.

Exemple

Un agent qui aurait fait l'objet, plusieurs années auparavant, d'une peine de suspension de permis de conduire pendant sept mois pour conduite en état d'ivresse, et qui n'aurait pas commis depuis de nouveaux faits répréhensibles, ne peut se voir refuser sa nomination suite à réussite à un concours, au motif que les mentions inscrites au bulletin n° 2 de son casier judiciaire seraient incompatibles avec l'exercice de ses fonctions.

CAA, Lyon, 10 juin 2008, n° 06LY00056

Fonctionnaires étrangers

Les ressortissants des États membres de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaires s'ils ont subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

Dans certains cas, ils peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'employeur public destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle.

Article 5bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

LA POSITION RÉGULIÈRE AU REGARD DU SERVICE NATIONAL

Principe

Le fonctionnaire français doit se trouver en position régulière au regard du code du service national.

Le futur fonctionnaire doit avoir accompli les obligations prévues pour sa classe d'âge.

Sont dans une position régulière les candidats qui ont satisfait aux obligations suivantes :

- pour les hommes nés avant le 1^{er} janvier 1979 : les candidats doivent avoir satisfait aux obligations du service national actif, ou pouvoir justifier qu'ils ont été exemptés ou dispensés (objecteur de conscience), ou dans une autre situation officiellement reconnue ;
- pour les hommes nés après le 31 décembre 1978 et les femmes nées après le 31 décembre 1982 : les candidats doivent avoir satisfait aux obligations de recensement – obligatoire dès l'âge de 16 ans – et avoir accompli la Journée d'Appel de Préparation à la Défense la Journée Défense et Citoyenneté – loi n° 2010-241 du 10 mars 2010.

Les insoumis et les déserteurs ne sont pas dans une position régulière. Cette information apparaît dans l'état signalétique et des services militaires délivrés par les bureaux du service national.

La journée Défense et Citoyenneté

Les hommes nés à compter du 1^{er} janvier 1979 et les femmes nées à compter du 1^{er} janvier 1983 doivent participer à la journée d'appel à la Défense Nationale, journée Défense et Citoyenneté depuis mars 2010.

La journée défense et citoyenneté a lieu entre la date du recensement des Français – à compter de l'âge de 16 ans – et leur dix-huitième anniversaire ; elle dure une journée.

Les Français qui n'ont pas pu participer à la journée défense et citoyenneté avant la date de leur dix-huitième anniversaire peuvent demander à régulariser leur situation jusqu'à l'âge de vingt-cinq ans. Ils sont alors convoqués par l'administration chargée du service national dans un délai de trois mois pour accomplir cette obligation.

A l'issue de la journée défense et citoyenneté, il est délivré un certificat individuel de participation.

Articles L114-2 et L114-5 du Code du service national

Avant l'âge de vingt-cinq ans, pour être autorisée à s'inscrire aux examens et concours soumis au contrôle de l'autorité publique, la personne assujettie à l'obligation de participer à la journée défense et citoyenneté doit, sauf cas de force majeure, être en règle avec cette obligation.

Pour prouver la régularité de leur position au regard du code du service national, les candidats doivent transmettre le certificat de participation à la journée Défense et Citoyenneté ou d'appel à la Défense Nationale.

Articles L 114-6 du Code du service national

Ainsi, les fonctionnaires recrutés après l'âge de vingt-cinq ans n'auraient plus à justifier de leur position au regard du code du Service national.

Les fonctionnaires étrangers

Les ressortissants des États membres de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaires s'ils ne se trouvent en position régulière au regard des obligations de service national de l'État dont ils sont ressortissants.

Article 5bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

L'APTITUDE PHYSIQUE AUX FONCTIONS

Principe

Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Cette disposition s'applique aux candidats français et étrangers.

Articles 5 et 5bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Appréciation de l'aptitude physique

Le fonctionnaire doit remplir les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice des fonctions qu'il a vocation à remplir compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne produit à l'administration, à la date fixée par elle, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

Article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 10 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 10 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

La visite est généralement organisée par l'administration qui prend en charge les frais liés à cette dernière.

La visite médicale d'aptitude aux emplois du grade est effectuée auprès d'un médecin agréé.

Compléments

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Dans tous les cas l'employeur peut faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'intéressé est bien compatible avec l'exercice des fonctions qu'il postule.

Article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 10 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 10 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Contestation des avis

Lorsque les conclusions du ou des médecins sont contestées soit par l'intéressé, soit par l'administration, le dossier est soumis au comité médical compétent.

Article 21 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Article 11 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987

Article 11 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988

Importance de la visite

Cette visite médicale sera utile d'une part pour apprécier l'aptitude physique de l'agent aux emplois du grade mais également dans la preuve d'une antériorité en cas de questions médicales tenant à l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie.

En effet, si l'agent est atteint d'une pathologie ou d'une incapacité permanente partielle au moment de son recrutement en tant que fonctionnaire et si cette pathologie ou cette incapacité est indiquée dans le dossier médical, l'employeur public, la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ou le service de retraite des pensions dans le cas d'une pension d'invalidité ne seront responsables que de l'aggravation de la pathologie ou de l'incapacité préexistante.

LES CAS PARTICULIERS DE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES

LE PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, HOSPITALIÈRE ET D'ÉTAT

Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État) créé à l'article 5 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État (PACTE), est un contrat donnant vocation pour son bénéficiaire à être titularisé.

Article 22 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Le PACTE est à la fois un contrat de prérecrutement et un contrat de formation par alternance.

Les dispositions relatives au recrutement et à la gestion des personnes bénéficiaire du PACTE sont définies par des décrets d'applications et des circulaires très complètes.

Pour la fonction publique d'État

- Décret n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Circulaire du 14 septembre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE.

Pour la fonction publique territoriale

- Décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Circulaire NORMCTB0510016C du 7 septembre 2005 mise en place du volet territorial du parcours d'accès de la territoriale, de l'hospitalière et de l'État.

Pour la fonction publique hospitalière

- Décret n° 2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire n° DHOS/P1/2005/448 du 5 octobre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE.

LE RECRUTEMENT DANS LE CADRE DU PACTE

Les employeurs concernés sont toutes les administrations et les établissements publics autres qu'à caractère industriel et commercial de l'État, de la territoriale et de l'hospitalière.

Tous les corps et cadres d'emploi de catégorie C de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État sont concernés.

Les circulaires susmentionnées fournissent des listes indicatives des corps et cadres d'emplois avec une indication des formations qui pourraient leur être associées.

Le PACTE est accessible aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de diplôme est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnelle (niveaux VI, V bis ou V).

Les recrutements font l'objet d'une publicité préalable par le futur employeur, conformément aux procédures habituelles de recrutement par concours, un mois au moins avant la date limite de dépôt des dossiers.

La publicité précise le nombre des postes et la nature des emplois à pourvoir, l'intitulé du contrat, les conditions à remplir par les candidats, ainsi que la date limite de dépôt des candidatures.

Les candidatures transmises sont transmises par les services de pôle emploi qui a vérifié les conditions d'âge et de niveau de formation à la commission de sélection qui établit une liste de candidats sélectionnés.

Le recrutement proprement dit est effectué par l'autorité disposant du pouvoir de nomination dans le corps ou le cadre d'emploi concerné.

Une convention de formation tripartite entre l'employeur, l'agent et l'organisme de formation doit être conclue dans les deux mois qui suivent la signature du contrat.

LA DURÉE DU PACTE

Le contrat commence par une période d'essai de deux mois au cours de laquelle il peut y être librement mis fin par l'administration employeuse sans indemnité ni préavis ou par les agents sans préavis.

Le PACTE est d'une durée minimale de douze mois et d'une durée maximale de deux ans en fonction des exigences inhérentes à la qualification visée et du parcours de professionnalisation envisagé.

Le contrat peut faire l'objet d'un renouvellement ou d'une prolongation lorsque la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent.

Pendant la durée du contrat, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents du service qui a procédé au recrutement mais ne peut effectuer de travaux supplémentaires.

La durée du temps passé en formation est assimilée à du temps de travail effectif.

LA FORMATION PAR ALTERNANCE

L'agent recruté suit pendant son contrat une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de l'emploi occupé pendant le contrat.

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé est réservé aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme, la formation dispensée doit permettre l'acquisition de ce titre ou diplôme ou d'un titre ou diplôme de niveau équivalent portant sur un domaine d'activité en rapport avec celui de cet emploi.

Lorsque l'accès par voie de concours au corps correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à condition de titre ou de diplôme, la formation envisagée doit permettre au moins l'acquisition d'une qualification certifiée, d'un titre ou d'un diplôme de niveau V ou de niveau IV pour les agents possédant déjà une qualification de niveau V.

La durée totale de cette formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat.

Si le statut particulier du corps visé ne prévoit pas de conditions de diplôme ou de titre pour l'accès au corps par le concours externe, l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation n'interdit pas que l'aptitude de l'agent à être titularisé soit examinée par la commission de titularisation, qui peut toutefois en tenir compte dans son appréciation sur l'agent.

LE TUTORAT

Pour chaque agent recruté, l'employeur public désigne un tuteur, agent qualifié du service d'affectation. Ce tuteur, volontaire doit justifier d'une ancienneté de service de deux ans minimum.

Il est chargé d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des PACTE, d'organiser dans le service et hors du service l'activité et les stages de l'agent afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels et d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation à l'extérieur du service.

Le tuteur tient à jour un carnet de suivi sur l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, le déroulement de sa formation, les difficultés qu'il rencontre et les progrès qu'il accomplit. Ce carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé dont dispose la commission de titularisation.

Pour assurer ses fonctions, le tuteur bénéficie d'actions de formation prévues par arrêté.

Arrêté du 23 décembre 2005 relatif à la formation des tuteurs dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'État

LA RÉMUNÉRATION DANS LE CADRE DU PACTE

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique qui ne peut être inférieur à :

- 55 % si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans ;
- 70 % si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans.

En plus de cette rémunération, les agents ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés lorsque ces indemnités ne sont pas exclusivement réservées à des fonctionnaires.

FIN DU CONTRAT

Le licenciement

À l'issue de la période d'essai, l'autorité compétente pour procéder au recrutement peut mettre fin au contrat avant son terme :

- en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation et de faute disciplinaire après avis du tuteur. Il n'est alors pas versé d'indemnité de licenciement ;
- en cas d'insuffisance professionnelle, après avoir communiqué les griefs à l'intéressé et l'avoir invité à présenter ses observations et pris l'avis du tuteur. L'indemnité de licenciement est réduite de moitié.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception précisant le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels non pris et de la durée du préavis :

- quinze jours pour les agents qui ont moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois d'ancienneté.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire ou pour licenciement pour inaptitude professionnelle après passage devant la commission de titularisation.

La titularisation

Un mois au plus tard avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire du contrat est examinée par la commission de titularisation.

Les membres de la commission de titularisation sont désignés par l'autorité responsable de l'organisation du recrutement. La commission de titularisation est présidée par le responsable du service dans lequel l'agent a effectué son contrat et comporte également deux personnalités choisies pour leurs compétences, dont une, au moins, extérieure au service dans lequel l'agent est affecté.

La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent qui contient notamment le carnet de suivi tenu par le tuteur ainsi que son avis sur l'aptitude de l'agent et après un entretien avec l'agent.

L'aptitude de l'agent

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et qu'il a obtenu le diplôme ou le titre, le cas échéant, requis dans le corps correspondant au poste occupé, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination, après avis de la commission administrative paritaire de ce corps, procède à sa titularisation.

Impossibilité d'appréciation

Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent :

- soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, le renouvellement du contrat est possible pour une durée ne pouvant excéder un an ;
- soit pour cause de congés pour maternité, pour adoption et de congés de paternité, de maladie et d'accident du travail, la prolongation du contrat est possible dans la limite de la durée de ces congés dont a bénéficié l'agent.

Dans chacun de ces cas, le renouvellement ou la prolongation tient compte du calendrier de la formation suivie. De ce fait, le renouvellement ou la prolongation peut se traduire par un dépassement ponctuel des limites de durée autorisées afin de permettre à l'agent d'achever sa formation.

À l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation du contrat, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent. Si l'agent est déclaré apte, il est titularisé et affecté dans les conditions prévues ci-dessus.

L'inaptitude de l'agent

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations de retour à l'emploi.

Le statut des bénéficiaires du PACTE

Le titulaire d'un PACTE est un agent contractuel de droit public régi par les dispositions des décrets n° 2005-902 du 2 août 2005 pour la fonction publique de l'État, n° 2005-904 du 2 août 2005 pour la fonction publique territoriale et n° 2005-900 du 2 août 2005 pour la fonction publique hospitalière.

Il bénéficie d'un statut adapté du régime des agents non titulaires de droit public prévu par les décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires pour la fonction publique l'État, n° 88-145 du 15 février 1988 pour la fonction publique territoriale et n° 91-155 du 6 février 1991 pour la fonction publique hospitalière.

Cependant, compte tenu de la spécificité du PACTE, certaines dispositions prévues par les textes relatifs aux agents non titulaires de droit public susmentionnés ne leur sont pas applicables.

C'est notamment le cas :

- des dispositions relatives aux congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles ;
- des dispositions relatives au travail à temps partiel ;
- des dispositions relatives au congé de grave maladie.

Concernant la nationalité, le PACTE étant un contrat donnant vocation à être titularisé, il ne peut être conclu qu'avec une personne de nationalité française, ressortissante d'un des États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Une personne se trouvant en cours de naturalisation ou d'acquisition de l'une des nationalités mentionnées ci-dessus peut être recrutée par PACTE dans la mesure où l'aboutissement de la procédure n'apparaît pas comme excessivement incertaine ou s'inscrivant dans un calendrier manifestement incompatible avec le dénouement du contrat. En tout état de cause, la titularisation ne pourra intervenir qu'une fois la condition de nationalité satisfaite.

Les personnes handicapées

L'État, les collectivités locales et les établissements publics hospitaliers sont tenus d'employer 6 % de travailleurs handicapés dès lors qu'ils occupent plus de vingt agents.

Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou du cadre d'emploi dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. À l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Il de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Il de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Les dispositions relatives au recrutement de ces personnes handicapées sont prévues par trois décrets :

Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n° 97-185 du 25 février 1997 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Le contrat de recrutement des personnes handicapées

Les conditions de recrutement

Peuvent bénéficier des dispositions spécifiques susmentionnées, sous réserve que leur handicap ait été jugé compatible avec l'emploi postulé :

- les titulaires d'une attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité 2 ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés 2 ;
- les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et titulaire d'une rente ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité si la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins deux tiers ;

- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les sapeurs-pompiers volontaires blessés dans l'exercice de ses fonctions.

Article 1 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 1 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 1 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Les candidats doivent justifier des diplômes, du niveau d'études, d'une expérience ou de formations continues reconnues comme équivalentes exigées des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps ou du cadre d'emploi auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Article 2 et 3 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 2, 3 et 4 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 2 et 3 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Le déroulement du contrat

Le contrat à une durée équivalente à celle du stage prévu par le statut particulier du corps ou du cadre d'emploi dans lequel les candidats ont vocation à être titularisés. Il peut être renouvelé une fois pour une durée équivalente à la durée initiale.

Le contrat peut également être prolongé de la durée des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel au-delà d'un dixième de la durée globale du contrat.

Article 7-2 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 7-2 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 7-2 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Pendant toute la période de contrat les agents ainsi recrutés bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps ou cadre d'emploi dans lequel les agents ont vocation à être titularisés.

Article 5 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 5 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 5 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

L'issue du contrat

À l'issue du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité disposant du pouvoir de nomination ou l'autorité territoriale est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci :

- si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité administrative ou territoriale ayant pouvoir de nomination procède à sa titularisation, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné pour les fonctions publiques d'État et hospitalières ;
- si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité administrative ou territoriale ayant pouvoir de nomination prononce le renouvellement du contrat pour une durée équivalente à celle du contrat initial après avis de la commission administrative paritaire du corps ou du cadre d'emploi au sein duquel l'agent a vocation à être titularisé ;
- si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la commission administrative paritaire du corps concerné.

Article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995

Article 8 du décret n° 97-185 du 25 février 1997

Article 8 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Le statut

Les dispositions relatives aux agents non titulaires des trois fonctions publiques s'appliquent aux agents recrutés au titre de leur handicap durant toute la durée de leur contrat.

1° de l'article 1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

1° de l'article 1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

a) de l'article 1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

LA TITULARISATION DES AGENTS NON TITULAIRES FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit les conditions d'accès à l'emploi titulaire pour les agents non titulaires remplissant certaines conditions.

Les dispositions d'application de cette loi ont été précisées, dans la Fonction publique de l'État par le décret n° 2012-732 du 3 mai 2012 et expliquées dans la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'État prévu à l'article 1^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Plusieurs cas sont à identifier :

- les agents bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 mais qui remplissent les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 sur un besoin permanent ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 sur un besoin temporaire.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDI AU 31 MARS 2011

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents non titulaires recrutés à temps bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011.

Motif de recrutement

Sont concernés par les dispositions spécifiques d'accès à l'emploi titulaire les agents recrutés pour :

- le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- pour un besoin occasionnel ;
- pour un besoin saisonnier.
- Les Berkaniens

Peuvent également bénéficier des dispositions spécifiques de l'accès à l'emploi titulaire les agents occupant :

- un emploi de certains établissements ou de certaines institutions administratives figurant sur les listes prévues au 2° et 3° de la loi du 11 janvier 1984 et dont l'inscription sur ces listes est supprimée avant le 13 mars 2016 ;
- un emploi de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances ou un emploi de l'Office national des forêts à la date du 31 mars 2011.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents non titulaires recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Corps accessibles

Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

Employeur

Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions au recrutement, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès d'elle.

Agents licenciés depuis le 31 mars 2011

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire recruté, postérieurement à ce licenciement, par une administration qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'elle organise bénéficient de l'accès spécifique à l'emploi titulaire auprès de cette administration.

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire qui n'est plus lié contractuellement à aucune administration est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son administration d'origine.

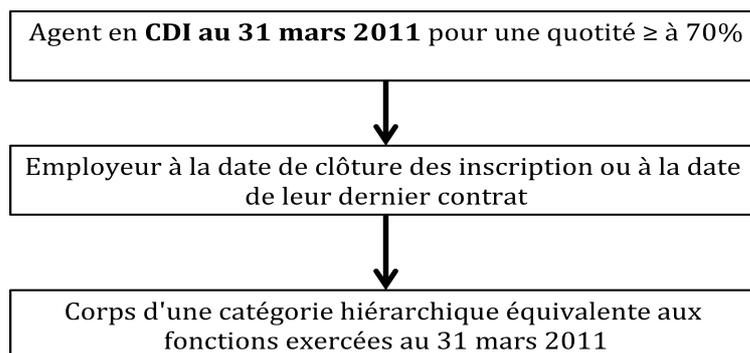
Les corps et les employeurs accessibles

| | |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Corps accessible | Corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées au 31 mars 2011 |
| Employeur | <ul style="list-style-type: none"> ■ Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent ■ Si, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun employeur, au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat |

Exemple

L'agent en CDI au 31 mars 2011 recruté au motif de la nécessité de service sur un emploi de catégorie A en tant que chargé de mission au service RH du ministère de la culture pourra se présenter aux concours organisés par ce ministère pour l'accès au corps des attachés.

Les conditions d'éligibilité de l'accès spécifique à l'emploi titulaire pour les agents en CDI au 31 mars 2011



AGENTS EN CDD AU 31 MARS 2011 MAIS REMPLISSANT LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Peuvent également bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents en CDD au 31 mars 2011 et remplissant au 13 mars 2012 les conditions d'octroi d'un contrat à durée indéterminée.

Les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Principe

La transformation de leur contrat en CDI est obligatoirement proposé aux agents en activité ou bénéficiaires d'un congé recrutés pour :

- le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- pour un besoin occasionnel ;
- pour un besoin saisonnier.

Employés :

- depuis six ans au moins au cours des huit dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public ;
- depuis trois ans au cours des quatre dernières années auprès du même département ministériel ou du même établissement public pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans à la date de publication de la loi.

Articles 1,2 et 4 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Appréciation de l'ancienneté

L'ancienneté doit avoir été acquise auprès du même employeur où l'agent exerce ses fonctions au 13 mars 2012.

L'ancienneté est conservée si le changement d'employeur résulte d'un transfert de compétence.

L'ancienneté est également conservée pour les agents rémunérés successivement par des employeurs publics différents, continuant de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

L'ancienneté est décomptée de date à date quelque soit la quotité de service.

Seuls les services effectifs sont pris en compte. Sont exclues les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels que le congé parental ou le congé pour création ou reprise d'entreprise.

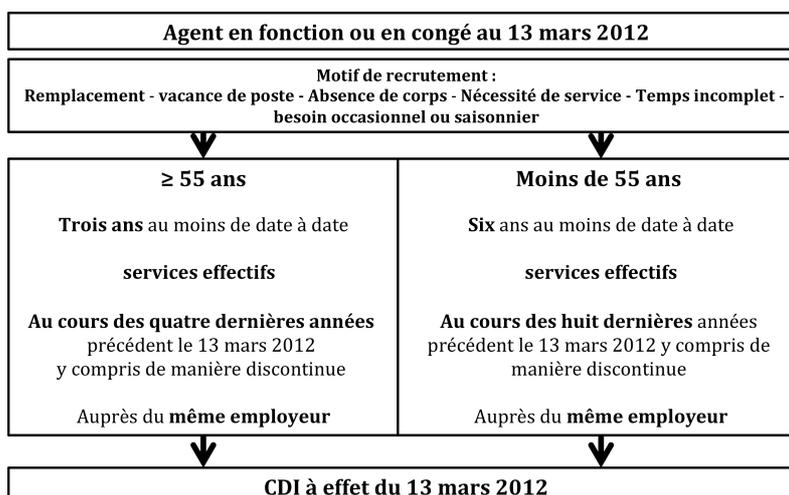
Appréciation de l'ancienneté pour l'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

| | |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Période | La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein |
| Effectivité des services | Prise en compte des services effectifs Exclusion des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles : <ul style="list-style-type: none"> ■ congé parental ■ congé pour convenances personnelles ■ congé pour création ou reprise d'entreprise... |
| Acquisition auprès : | Même employeur où les agents exercent leurs fonctions au 13 mars 2012 |
| Exceptions | Transferts de contrat Agents rémunérés successivement par des employeurs publics différents, continuant de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés |

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

| Agent de moins de 55 ans | Agent de 55 ans et plus |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Six ans au moins | Trois ans au moins |
| Au cours des huit années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue | Au cours des quatre années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue |
| De services effectifs | |
| Auprès du même employeur | |

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Exemples

L'agent de plus de 55 ans, recruté sur des motifs de besoins occasionnels et saisonniers du 1^{er} février 2008 au 15 mars 2011, puis sur un motif de vacance de poste de catégorie B depuis le 1^{er} avril 2011 doit se voir proposer un CDI.

L'agent de moins de 55 ans recruté pour besoin occasionnel par des CDD de septembre à juin tous les ans depuis 2004 doit se voir proposer l'octroi d'un CDI.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents non titulaires recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Employeur

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 mais dont le contrat a été transformé au 13 mars 2012 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relevaient au moment de cette transformation.

Corps accessibles

Principe

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 même transformé en CDI au 13 mars 2012 ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

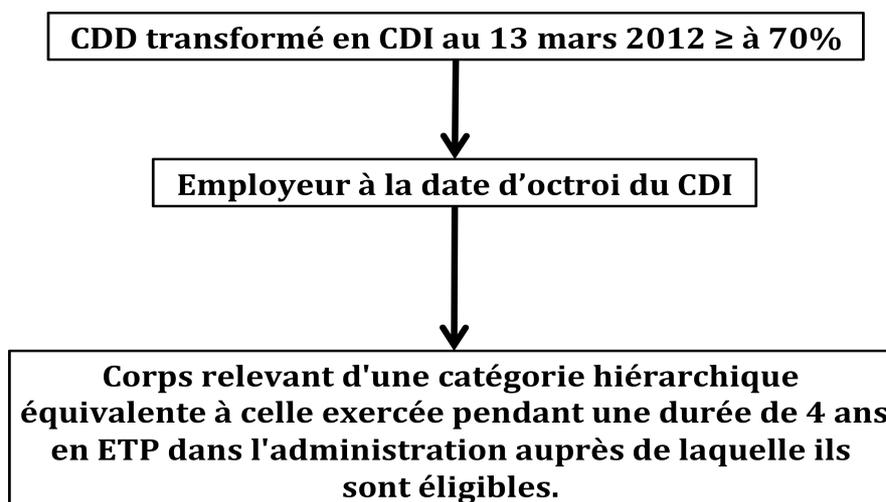
Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

L'employeur et les corps accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012

| | | |
|------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Employeur | | Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de la transformation en CDI. |
| Corps | Principe | Corps de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles. |
| | Ancienneté supérieure à 4 ans | Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées. |
| | Ancienneté acquise dans différentes catégories | Corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans. |

Les conditions d'éligibilité de l'accès spécifique à l'emploi titulaire pour les agents en CDD au 31 mars 2011 mais remplissant les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Exemple

L'agent en CDD au 31 mars 2011 sur un emploi de secrétariat de catégorie C quel que soit le motif auprès du ministère de l'intérieur dont le contrat est transformé en CDI au 13 mars 2012 par ledit ministère pourra se présenter aux recrutements organisés par ce ministère pour l'accès au corps des adjoints administratifs.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDD MAIS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Agents recrutés sur un emploi permanent

Agents concernés

Pourront bénéficier des dispositions spécifiques d'accès à l'emploi titulaire les agents recrutés sur le fondement des 1° et 2° de l'article 4 et de l'article 6 alinéa 1 de la loi n° 84-16 ou en application du I de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, c'est à dire pour :

- pouvoir à un emploi permanent à temps complet qui ne peut être occupé par un fonctionnaire faute de corps de titulaires susceptibles d'exercer les fonctions correspondantes ;
- nécessité de service (catégorie A) ;
- pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet ;
- les contrats dits « berkanis » de droit public, à la condition.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents non titulaires recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ;
- les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Conditions d'ancienneté

Peuvent bénéficier des conditions spécifiques de l'accès à l'emploi titulaire, les agents ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

- soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 ;
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Les conditions d'ancienneté pour l'accès à l'emploi titulaire

| Motifs de recrutement | Durée de services publics effectifs |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Absence de corps de fonctionnaires | Au moins égale à 4 ans ETP auprès de l'employeur qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 (ou qui l'a employé entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011) : |
| Nécessité de service | au cours des six années précédant le 31 mars 2011 |
| Emploi à temps incomplet | ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011. |

Employeur

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès du département ministériel, de l'autorité publique ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Les établissements publics

Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct : l'ancienneté acquise au titre d'un contrat conclu avec un établissement public n'est pas conservée à l'occasion d'un nouveau recrutement sur un emploi relevant du ministère de tutelle ou d'un autre établissement public.

Les départements ministériels

Pour apprécier l'ancienneté acquise auprès du même département ministériel, il convient de se référer aux services placés sous l'autorité du ministre qui emploie l'agent à la date du 31 mars 2011 compte tenu du décret relatif à la composition du gouvernement et du décret d'attribution des ministres qui énumère les services sur lesquels les ministres exercent leur autorité.

Exemple

Dans l'hypothèse où un agent exerce ses fonctions dans un service du ministère de l'environnement, il relève de l'autorité de ce seul ministre et peut occuper différents emplois dans les services relevant de l'autorité de ce ministre sans perdre le bénéfice de l'ancienneté acquise dans ces emplois précédents. En revanche, il ne peut conserver le bénéfice de son ancienneté s'il se fait recruter par un service placé sous l'autorité du ministre du travail quand bien même la gestion des personnels de ces deux ministères serait assurée par un secrétariat général commun placé sous la tutelle conjointe des deux ministres.

L'autorité conjointe de deux ministres

Dans le cas où les agents exercent leurs fonctions dans un service placé sous l'autorité conjointe de deux ministres, l'ancienneté acquise dans ce service est conservée lors d'une mobilité effectuée auprès de l'un ou l'autre des deux ministères.

Service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences

Dans le cas où les agents exercent leurs fonctions dans un service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences entre départements ministériels, ces derniers conservent l'ancienneté acquise auprès de leurs employeurs successifs.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, ou entre deux des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Changement d'employeur

Le bénéfice de l'ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels, autorités publiques ou personnes morales distincts, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Exclusion

Sont exclus du calcul de l'ancienneté les services accomplis dans :

- les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur la liste établie par le décret n° 84-58 du 18 janvier 1984 ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ;
- les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;
- les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, de l'article L. 426-1 du Code de l'aviation civile et du code des pensions de retraite des marins ;
- les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement ;
- les emplois régis par une disposition législative faisant exception au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent ;
- les emplois d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire ;
- les contrats doctoraux.

Agents recrutés sur un emploi temporaire

Agents concernés

Pourront bénéficier des dispositions spécifiques de l'accès à la fonction publique de l'État les agents occupant, à la date du 31 mars 2011, en qualité d'agent non-titulaire de droit public de l'État, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement, un emploi mentionné au dernier alinéa de l'article 3 ou au second alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa rédaction antérieure à la date de publication de la loi du 12 mars 2012, c'est-à-dire :

- pour remplacer un fonctionnaire momentanément absent ;
- pour faire face à une vacance de poste ;
- pour faire face à un besoin occasionnel ;
- pour faire face à un besoin saisonnier.

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique de l'État, les agents non titulaires recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet.

Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents recrutés à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un temps complet ;
- justifiant d'une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011.

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ;
- les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Conditions d'ancienneté

| Motifs concernés | Durée de services publics effectifs |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Remplacement d'un agent momentanément indisponible Faire face à une vacance de poste Besoin occasionnel ou saisonnier | au moins égale à 4 ans en ETP au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 chez l'employeur qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 (ou qui l'a employé entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011) impossibilité de parfaire l'ancienneté après le 31 mars 2011 |

Employeur

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès du département ministériel, de l'autorité publique ou de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Les établissements publics

Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels est considéré comme un employeur distinct : l'ancienneté acquise au titre d'un contrat conclu avec un établissement public n'est pas conservée à l'occasion d'un nouveau recrutement sur un emploi relevant du ministère de tutelle ou d'un autre établissement public.

Les départements ministériels

Pour apprécier l'ancienneté acquise auprès du même département ministériel, il convient de se référer aux services placés sous l'autorité du ministre qui emploie l'agent à la date du 31 mars 2011 compte tenu du décret relatif à la composition du gouvernement et du décret d'attribution des ministres qui énumère les services sur lesquels les ministres exercent leur autorité.

L'autorité conjointe de deux ministres

Dans le cas où les agents exercent leurs fonctions dans un service placé sous l'autorité conjointe de deux ministres, l'ancienneté acquise dans ce service est conservée lors d'une mobilité effectuée auprès de l'un ou l'autre des deux ministères.

Service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences

Dans le cas où les agents exercent leurs fonctions dans un service successivement rattaché à différents ministres du fait de transferts de compétences entre départements ministériels, ces derniers conservent l'ancienneté acquise auprès de leurs employeurs successifs.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences entre deux départements ministériels ou autorités publiques, ou entre deux des personnes morales mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Changement d'employeur

Le bénéfice de l'ancienneté est également conservé aux agents qui, bien que rémunérés successivement par des départements ministériels, autorités publiques ou personnes morales distincts, continuent de pourvoir le poste de travail pour lequel ils ont été recrutés.

Exclusion

Sont exclus du calcul de l'ancienneté les services accomplis dans :

- les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur la liste établie par le décret n° 84-58 du 18 janvier 1984 ;
- les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'État dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ;
- les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;
- les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, de l'article L. 426-1 du Code de l'aviation civile et du code des pensions de retraite des marins ;
- les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement ;
- les emplois régis par une disposition législative faisant exception au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent ;
- les emplois d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire ;
- les contrats doctoraux.

DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDD AU 31 MARS 2011 MAIS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Les employeurs accessibles

Principe

Les agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012 peuvent se présenter aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient au 31 mars 2011.

Transfert d'activité après le 31 mars 2011

Les agents non-titulaires qui remplissent les conditions d'accès à l'emploi titulaire dont le contrat est transféré après les 31 mars 2011 peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent après ce transfert.

Cessation de contrat entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011

Les agents non-titulaires dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

Absence de corps de fonctionnaires

Les agents recrutés dans des établissements publics qui ne possèdent pas de corps de fonctionnaires peuvent se présenter aux recrutements ouverts par le département ministériel de tutelle ou de rattachement ou par le département ministériel qui assure la gestion des fonctionnaires affectés chez cet employeur.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son administration d'origine.

L'employeur accessible pour les agents en CDD au 31 mars 2011

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Principe | Recrutements réservés au sein de l'employeur dont ils relevaient au 31 mars 2011 |
| Transfert d'activités après le 31 mars 2011 | Recrutements au sein de l'employeur dont ils relèvent après ce transfert |
| Cessation de contrat entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 | Recrutements au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat |
| Absence de corps de fonctionnaires | Recrutements ouverts par le département ministériel de tutelle ou de rattachement ou par le département ministériel qui assure la gestion des fonctionnaires affectés chez cet employeur |
| Congé mobilité au 31 mars 2011 | recrutements ouverts par l'employeur d'origine soit recrutements ouverts par l'employeur d'accueil s'ils remplissent les conditions d'ancienneté. |

Les corps accessibles**Principe**

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

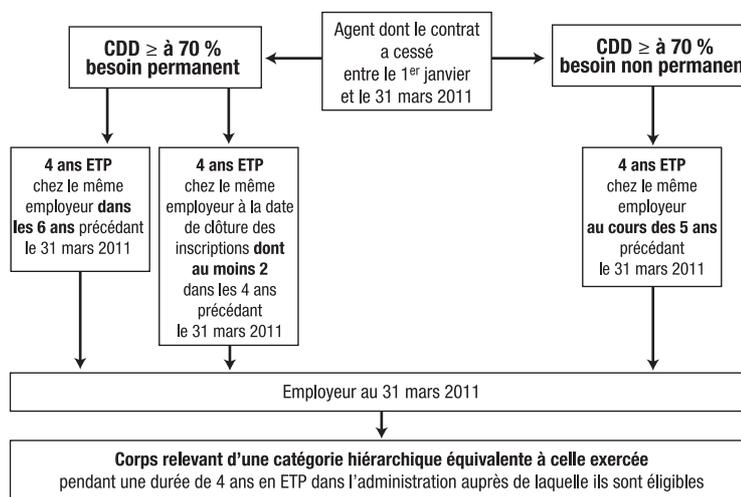
Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

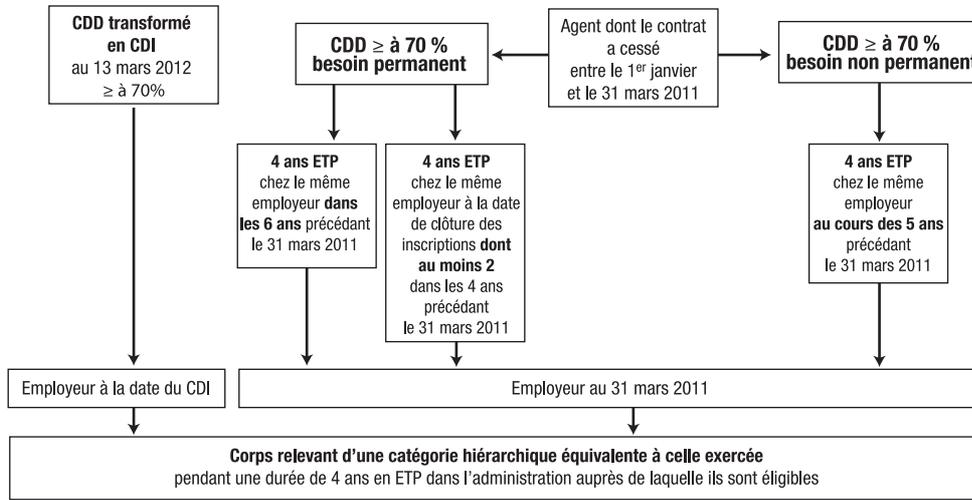
Les corps accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011

| | | |
|--------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Corps | Principe | Corps de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles |
| | Ancienneté supérieure à 4 ans | Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées |
| | Ancienneté acquise dans différentes catégories | Corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans |

Agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Agents en CDD au 31 mars 2011



Conditions d'accès à l'emploi titulaire – Fonction publique de l'État

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agents en CDI au 31 mars 2011 | Agents à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité au moins égale à 70 %. |
| Agents remplissant au 13 mars 2012 les conditions d'octroi d'un CDI | |
| Agent en CDD sur un emploi permanent : Absence de corps de fonctionnaires Nécessité de service (catégorie A) Besoins permanents à temps incomplet, si quotité au moins égale à 70 % Les « berkanis » si quotité au moins égale à 70 % | Agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ou dont le contrat a cessé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire. Ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 ans ETP auprès du même employeur : <ul style="list-style-type: none"> - Soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 - Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux ans ETP au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011. |
| Agent en CDD à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité au moins égale à 70 % sur un emploi non permanent : Remplacement Vacance de poste Besoin occasionnel ou saisonnier | Agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 et agents dont le contrat a cessé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 et Justifiant d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 ans ETP au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 |

LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE

Principe

Les modalités d'accès à l'emploi titulaire se feront, sur le fondement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sans condition de diplôme, hormis le cas des professions réglementées par :

- examens professionnalisés ;
- concours réservés, notamment dans la catégorie A ;
- direct sans concours, notamment pour la catégorie C.

Articles 5 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Délais

L'accès spécifique à l'emploi titulaire doit être organisé jusqu'au 13 mars 2016.

La détermination des corps et grades accessibles par chaque ministère

Chaque ministère, doit, après concertation avec les organisations syndicales, fixer la liste des corps et grades ouverts aux recrutements réservés.

État des lieux

Chaque ministère doit faire l'état des lieux des agents non-titulaires remplissant ou susceptibles de parfaire leur ancienneté pour remplir les conditions d'accès spécifiques à l'emploi titulaire.

Détermination des corps et grades accessibles

La liste des corps accessibles doit être établie en fonction des besoins du service et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences en fonction de l'état des lieux des personnels éligibles effectué.

Organisation du recrutement

Il appartient à chaque ministère d'organiser effectivement des recrutements réservés pour l'accès au corps dont il a décidé l'ouverture pendant la durée du dispositif.

Forme

La liste des corps et grades ouverts est fixé par décret en Conseil d'Etat.

Cette liste peut être fixée par un ou plusieurs décrets, la liste initialement fixée par un ministère donné pouvant être complétée par la suite, en fonction des besoins du service et des objectifs de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

La détermination pour chaque corps ouvert du mode de recrutement retenu

Chaque ministère doit définir, à raison d'un seul pour chaque corps ouvert, par décret en Conseil d'État, le mode de recrutement retenu parmi les trois voies d'accès prévues à l'article 5 de la loi du 12 mars 2012 :

- examens professionnalisés réservés pour les corps relevant de la catégorie B et pour les grades relevant de la catégorie C autres que ceux accessibles par la voie du recrutement réservé sans concours ;
- concours réservés pour les corps relevant de la catégorie A ;
- recrutements réservés sans concours uniquement pour le premier grade de la catégorie C.

La détermination des viviers d'agents éligibles au sein de chaque ministère

Chaque ministère doit prévoir dans le décret ouvrant l'accès aux corps relevant de sa compétence que ces corps seront accessibles aux agents relevant de son ministère et des établissements publics placés sous sa tutelle ainsi que les corps qu'il souhaite rendre accessibles aux agents contractuels relevant d'autres administrations.

La détermination du nombre de postes ouverts

Le nombre de cession et le nombre de poste offerts par cession seront définis par arrêté.

Le nombre de sessions organisées pendant la durée du dispositif et le nombre de postes ouverts dans le cadre de ces recrutements réservés devront tenir compte du nombre d'agents éligibles sur toute la durée du dispositif, les agents en CDD à la date du 31 mars 2011 bénéficiant de la possibilité de parfaire leur ancienneté jusqu'à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé, dans la limite de deux ans.

Consultation des partenaires sociaux

Les projets de décrets et d'arrêtés ministériels devront être élaborés à la suite d'une étroite concertation avec les organisations syndicales notamment le comité technique.

Cette concertation préalable doit permettre de :

- déterminer les corps ouverts ;
- les modes de recrutements retenus pour chaque corps ;
- le nombre de sessions ;
- le nombre d'emplois offerts, en tenant compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif.

Information des personnels éligibles

Réunions générales

La circulaire propose que des réunions d'information à l'attention des personnels contractuels devront être organisées au sein des autorités de recrutement pour présenter les conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif au sein du ministère.

Informations nominatives

La circulaire propose également qu'une information nominative soit adressée aux agents susceptibles d'être éligibles à ce dispositif. Cette information devra préciser aux candidats, compte tenu du caractère professionnalisé des épreuves, leur intérêt à candidater à l'accès aux corps dont les missions se rapprochent le plus de celles qu'ils ont exercées en tant que contractuel.

Classement

Les agents sont classés dans les corps d'accueil dans les conditions prévues par les statuts particuliers pour les agents contractuels de droit public.

Article 6 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

LA TITULARISATION DES AGENTS CONTRACTUELS TERRITORIALE

Les dispositions d'application de la loi du 12 mars 2012 ont été précisées, dans la Fonction publique territoriale par le décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et par la circulaire NOR INTB1240384C.

Plusieurs cas sont à identifier :

- les agents bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 mais qui remplissent les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 sur un besoin permanent ;

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDI AU 31 MARS 2011

Principe

Peuvent bénéficier de l'accès spécifique à la fonction publique, les agents contractuels bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011.

Position

Pour pouvoir bénéficier des dispositions concernant l'accès à l'emploi titulaire, les agents doivent, à la date du 31 mars 2011, avoir été en fonction ou dans l'un des congés prévus par le décret 88-145..

Motif de recrutement

Peuvent bénéficier de l'accès spécifique à l'emploi titulaire les agents recrutés sur un emploi permanent aux motifs prévus à l'article 3 de la loi 84-53 en vigueur avant le 12 mars 2012 :

- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de cadres d'emploi de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- autre emploi permanent ;
- Les Berkaniens

Quotité de service

Pour bénéficier des conditions d'accès spécifiques à l'emploi titulaire les agents doivent occuper un emploi à temps complet ou à temps non-complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Cadres d'emploi accessibles

Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour l'accès à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emploi de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

Employeur accessible

Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès d'elle.

Agents licenciés depuis le 31 mars 2011

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire recruté, postérieurement à ce licenciement, par une administration qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'elle organise bénéficient de l'accès spécifique à l'emploi titulaire auprès de cette administration.

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire qui n'est plus lié contractuellement à aucune administration est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil y compris dans une autre fonction publique, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux cadres d'emploi de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux cadres d'emploi ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un cadres d'emploi relevant de son employeur d'origine.

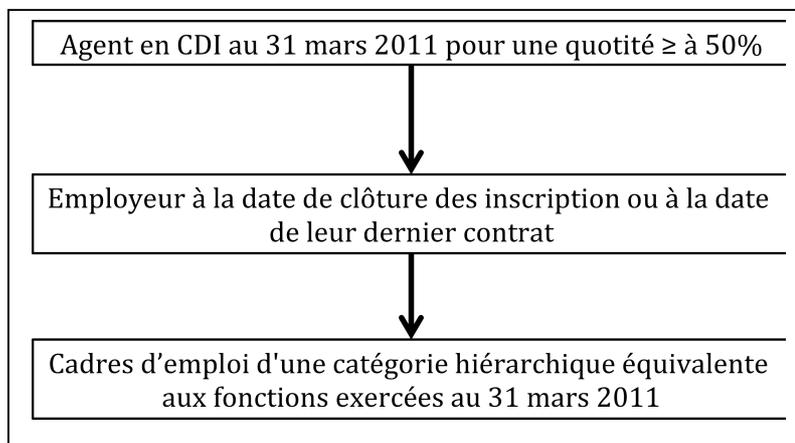
Les cadres d'emploi et les employeurs accessibles

| | |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cadres d'emploi accessible | Cadres d'emploi de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées au 31 mars 2011 |
| Employeur | Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent Si, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun employeur, au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat |

Exemple

L'agent en CDI au 31 mars 2011 recruté au motif de la nécessité de service sur un emploi de catégorie B en tant que chargé de mission au service RH d'une collectivité pourra se présenter aux concours organisés par cet employeur pour l'accès au cadre d'emploi des attachés.

LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DE L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LES AGENTS EN CDI AU 31 MARS 2011



AGENTS EN CDD AU 31 MARS 2011 MAIS REMPLISSANT LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Pourront également bénéficier du dispositif de titularisation les agents en CDD remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012.

Quotité de service

Occupant un emploi à temps complet ou à temps non-complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

Motifs de recrutement

La transformation de leur contrat en CDI est obligatoirement proposé aux agents en activité ou bénéficiaires d'un congé recrutés pour :

- le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service (catégorie A) ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- autre emploi permanent ;
- pour un accroissement saisonnier d'activité ;
- pour un accroissement temporaire d'activité.

Durée de service

Ayant une durée de services publics effectifs, accomplis auprès du même établissement :

- de six ans au moins au cours des huit dernières années auprès de la même collectivité ou du même établissement public ;
- de trois ans au cours des quatre dernières années auprès du même établissement pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans au 13 mars 2012.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré entre deux établissements publics conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus ;
- dans les emplois fonctionnels.

Les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Appréciation de l'ancienneté

L'ancienneté doit avoir été acquise auprès du même employeur où l'agent exerce ses fonctions au 13 mars 2012.

L'ancienneté est conservée si le changement d'employeur résulte d'un transfert de compétence.

L'ancienneté est décomptée de date à date quelque soit la quotité de service.

Seuls les services effectifs sont pris en compte. Sont exclues les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles tels que le congé parental ou le congé pour création ou reprise d'entreprise.

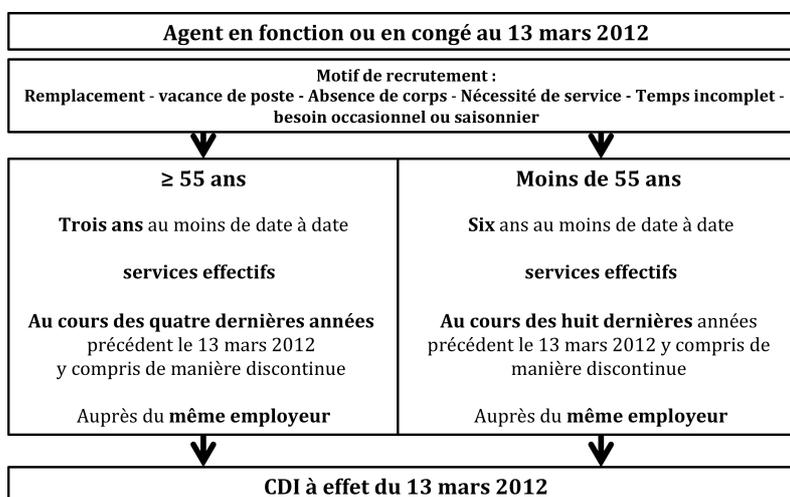
Appréciation de l'ancienneté pour l'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

| | |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Période | La durée des services s'apprécie de date à date et non en équivalent temps plein |
| Effectivité des services | Prise en compte des services effectifs Exclusion des congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles : <ul style="list-style-type: none"> ■ congé parental ■ congé pour convenances personnelles ■ congé pour création ou reprise d'entreprise... |
| Acquisition auprès : | Même employeur où les agents exercent leurs fonctions au 13 mars 2012 |
| Exceptions | Transferts de contrat |

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012

| Agent de moins de 55 ans | Agent de 55 ans et plus |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Six ans au moins | Trois ans au moins |
| Au cours des huit années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue | Au cours des quatre années précédent le 13 mars 2012 y compris de manière discontinue |
| De services effectifs | |
| Auprès du même employeur | |

Conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Employeur accessible

Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 mais dont le contrat a été transformé au 13 mars 2012 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relevaient au moment de cette transformation.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil y compris dans une autre fonction publique, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux cadres d'emploi de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux cadres d'emploi ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un cadres d'emploi relevant de son employeur d'origine.

Cadres d'emploi accessibles

Principe

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour accéder à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emploi de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans la collectivité auprès de laquelle ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus ;
- dans les emplois fonctionnels.

Les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

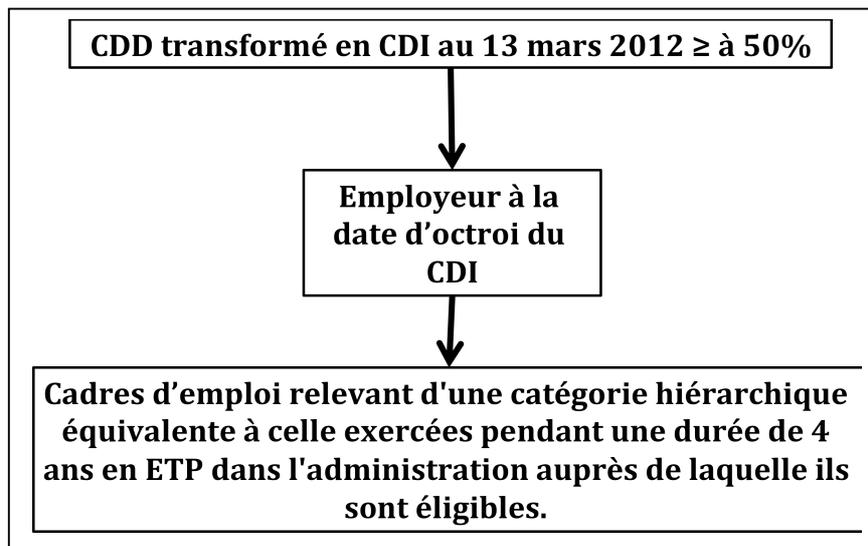
Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emploi relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

L'employeur et les cadres d'emploi accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012

| | | |
|------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Employeur | | Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de la transformation en CDI. |
| Cadres d'emploi | Principe | Cadres d'emploi de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles |
| | Ancienneté supérieure à 4 ans | Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées |
| | Ancienneté acquise dans différentes catégories | Cadres d'emploi relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans |

Les conditions d'éligibilité de l'accès spécifique à l'emploi titulaire pour les agents en CDD au 31 mars 2011 mais remplissant les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDD MAIS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Agents concernés

Peuvent également bénéficier des dispositions concernant l'accès à l'emploi titulaire, les agents qui, à la date du 31 mars 2011 titulaires d'un contrat à durée déterminée recrutés :

- en l'absence de corps de fonctionnaire susceptible de remplir les fonctions,
- pour nécessité de service,
- sur une vacance de poste,
- pour palier au remplacement d'un fonctionnaire,

- dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, sur des emplois permanents à temps non complet d'un montant maximum de 50 %,
- dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, pour pourvoir l'emploi de secrétaire de mairie,
- dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public ;
- les berkaniens

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique territoriale, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ;
- les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Conditions d'ancienneté

Peuvent bénéficier des conditions spécifiques de l'accès à l'emploi titulaire, les agents ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

- soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 ;
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Les conditions d'ancienneté pour l'accès à l'emploi titulaire

| Motifs de recrutement | Durée de services publics effectifs |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Emploi permanents | Au moins égale à 4 ans ETP auprès de l'employeur qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 (ou qui l'a employé entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011) : au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011. |

Employeur

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis :

- dans les fonctions de collaborateurs de groupes d'élus ;
- dans les emplois fonctionnels.

Les périodes d'activité accomplies par un agent mis à disposition de la collectivité par un centre de gestion ne sont prises en compte que si elles l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Employeur accessible

Principe

Les agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012 peuvent se présenter aux recrutements réservés organisés par l'employeur dont ils relevaient au 31 mars 2011.

Transfert d'activité après le 31 mars 2011

Les agents non-titulaires qui remplissent les conditions d'accès à l'emploi titulaire dont le contrat est transféré après les 31 mars 2011 peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent après ce transfert.

Cessation de contrat entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011

Les agents non-titulaires dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 peuvent se présenter aux recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat.

Cadres d'emploi accessibles

Principe

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux cadres d'emplois dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans la collectivité territoriale ou dans l'établissement public auprès duquel ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé du fait d'un transfert de compétences relatif à un service public administratif entre une personne morale de droit public et une collectivité ou un établissement public territorial conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette collectivité territoriale ou de cet établissement public, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

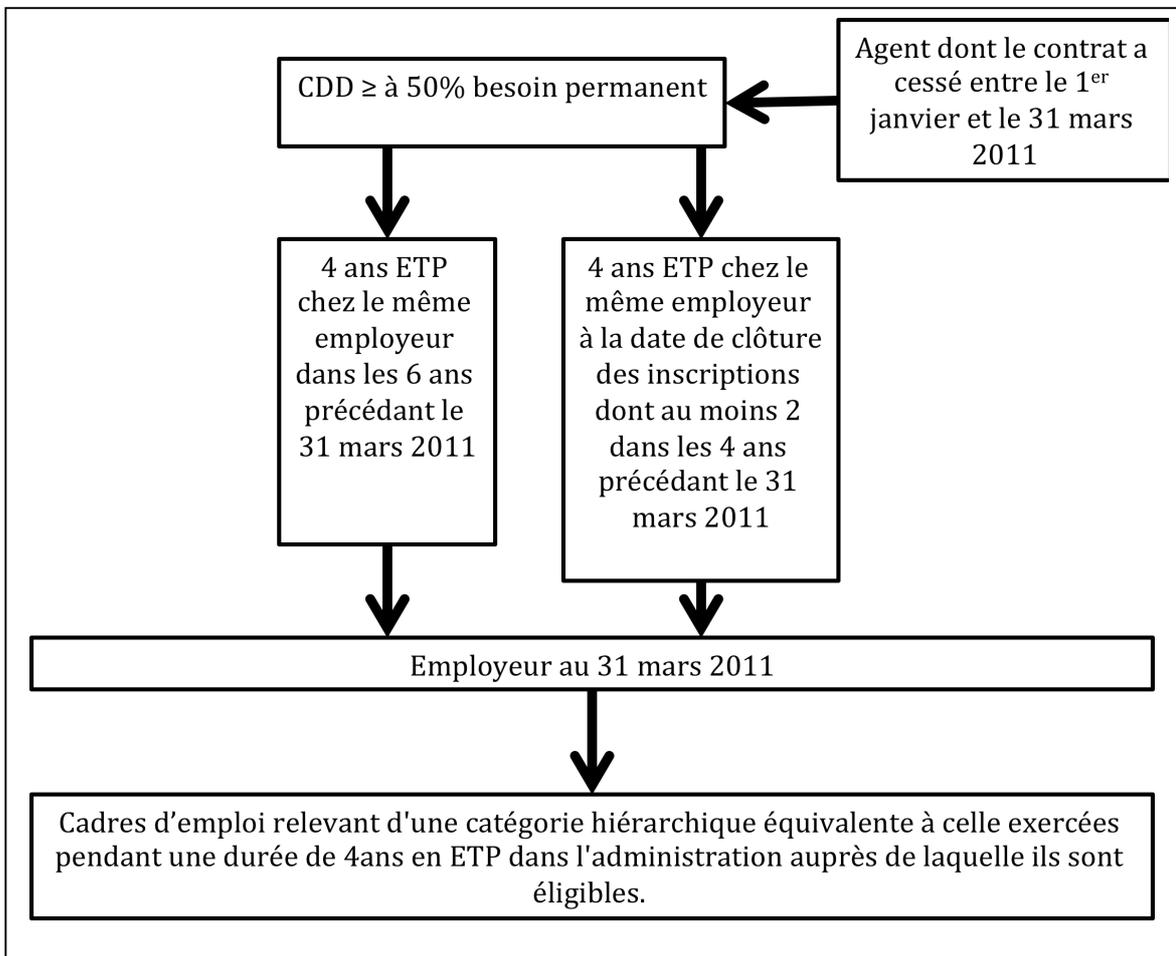
Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux cadres d'emplois relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

L'employeur et les cadres d'emploi accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012

| | | |
|------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Employeur | | Recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011 Recrutements ouverts au sein de l'établissement dont ils relèvent après transfert de compétences. Recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement auquel les liait le contrat ayant cessé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2011. |
| Cadres d'emploi | Principe | Cadres d'emploi de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles |
| | Ancienneté supérieure à 4 ans | Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées |
| | Ancienneté acquise dans différentes catégories | Cadres d'emploi relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans |

Conditions d'accès à l'emploi titulaire des agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



La titularisation des agents non titulaires recrutés sur des emplois permanents

Le premier alinéa de l'article 3-4 de la loi 84-53 modifié par la loi sur les non titulaires prévoit une obligation pour les employeurs territoriaux de recruter en qualité de fonctionnaires stagiaires les agents recrutés sur des emplois permanents qui remplissent les conditions d'accès au cadre d'emploi dont l'emploi qu'ils occupent est issu.

Sont concernés les agents contractuels inscrits sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les membres sont susceptibles de pourvoir l'emploi qu'ils occupent engagés :

- pour faire face à une vacance d'emploi ;
- pour répondre à besoin permanent.

Ainsi, un agent recruté pour un motif de vacance de poste de catégorie A qui réussit un concours et est inscrit sur la liste d'aptitude sera recruté en tant que fonctionnaire stagiaire au terme de son contrat.

LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE

Principe

Les modalités d'accès à l'emploi titulaire se feront, sur le fondement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sans condition de diplôme, hormis le cas des professions réglementées par :

- examens professionnalisés ;
- concours réservés, notamment dans la catégorie A ;
- Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emploi de catégorie C accessibles sans concours.

Diplôme

Lorsque l'exercice de fonctions d'un cadre d'emploi est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme exigé par une disposition législative, les candidats aux recrutements organisés pour l'accès à ces cadres d'emploi doivent être en possession de ce titre ou de ce diplôme.

Article 5 du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012

Unicité

Les agents ne peuvent se présenter, pour un même cadre d'emplois ou corps, qu'à un seul recrutement réservé ouvert en application de l'article 13 de la loi du 12 mars 2012 susvisée au titre d'une même année d'ouverture du recrutement.

Article 6 du décret n° 2012

Rapport sur les agents non titulaires remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire

Dans un délai de trois mois suivant le 22 novembre 2012 l'autorité territoriale présente au comité technique compétent un rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire.

Ce rapport précise :

- le nombre d'agents remplissant ou susceptible de remplir les conditions d'accès à l'emploi titulaire ;
- la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées ;
- l'ancienneté acquise en tant qu'agent contractuel de droit public dans la collectivité ou l'établissement au 31 mars 2011 et à la date d'établissement du rapport.

Programme d'accès à l'emploi titulaire

Dans un délai de trois mois suivant le 22 novembre 2012 l'autorité territoriale présente un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences :

- les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés ;
- le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements ;
- la répartition des emplois entre les sessions successives de recrutement ;

- éventuellement les prévisions sur quatre ans de transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

Ce programme est soumis, après avis du comité technique à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, puis mis en œuvre par décisions de l'autorité territoriale.

Information des agents

A la suite de l'approbation par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public concerné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, l'autorité territoriale procède à l'information individualisée des agents contractuels qu'elle emploie, sur le contenu de ce programme et les conditions générales de la titularisation.

Organisation des sélections professionnelles

Organisation directe par la collectivité

Les sélections professionnelles sont organisées pour leurs agents par les collectivités et établissements publics.

La sélection professionnelle est confiée à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siège l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne.

La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée, qui préside la commission, désignée par le président du centre de gestion du ressort de la collectivité ou de l'établissement, et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

Organisation par le centre de gestion

Les collectivités et établissements peuvent, par convention, confier cette organisation au centre de gestion de leur ressort géographique.

Lorsqu'une collectivité ou un établissement a confié l'organisation du recrutement au centre de gestion, celui-ci constitue une commission, présidée par le président du centre ou par la personne qu'il désigne, qui ne peut être l'autorité territoriale d'emploi.

La commission se compose, en outre, d'une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion et d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès. Ce dernier membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

A défaut de fonctionnaire appartenant au moins à la catégorie dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès, la commission comprend un fonctionnaire issu d'une autre collectivité ou d'un autre établissement remplissant cette condition.

Les personnalités qualifiées ne peuvent être un agent de la collectivité ou de l'établissement qui procède aux recrutements.

Opérations préalables

L'autorité territoriale ouvre par arrêté, au plus tard un mois avant le commencement des auditions les sessions des sélections professionnelles pour le recrutement dans les grades des cadres d'emplois et corps prévus par le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire.

L'arrêté d'ouverture indique, pour chaque session :

- la date limite de dépôt des candidatures ;
- le nombre d'emplois ouverts ;
- les dates et lieu des auditions.

Cet arrêté fait l'objet d'un affichage :

- dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection professionnelle ;
- le cas échéant, dans les locaux du centre de gestion auquel l'organisation de cette sélection a été déléguée.

L'arrêté est en outre publié lorsqu'il existe, sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection.

L'autorité territoriale procède à l'examen de la recevabilité des dossiers des candidats qui se présentent à la sélection professionnelle concernée.

La commission d'évaluation professionnelle est constituée par l'autorité territoriale qui organise la sélection professionnelle.

La composition de la commission est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de cette sélection et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

La commission d'évaluation professionnelle se réunit à l'occasion de chaque session ouverte par l'autorité territoriale.

Fonctionnement de la commission

La commission d'évaluation professionnelle procède à l'audition des candidats dont le dossier a été déclaré recevable, en vue d'apprécier leur aptitude à exercer les missions du cadre d'emplois ou du corps auquel la sélection professionnelle donne accès.

L'audition consiste en un entretien à partir d'un dossier remis par le candidat au moment de son inscription et ayant pour point de départ un exposé de l'intéressé sur les acquis de son expérience professionnelle.

Le dossier mentionné comporte :

- une lettre de candidature ;
- un curriculum vitae ;
- tout élément complémentaire permettant à la commission d'apprécier le parcours professionnel du candidat, tels que ses titres, attestations de stage, de formations, de travaux ou d'œuvres, peut être joint au dossier.

La durée totale de l'audition est de vingt minutes, dont cinq minutes au plus pour l'exposé du candidat.

Toutefois, pour l'accès aux cadres d'emplois et corps de catégorie A, ces durées sont, respectivement, de trente et dix minutes.

A l'issue des auditions, la commission dresse, par ordre alphabétique, en tenant compte des objectifs du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire de la collectivité ou de l'établissement, la liste des candidats aptes à être intégrés dans le grade du cadre d'emplois ou du corps concerné. Cette liste est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement organisateur de la sélection et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

Lorsqu'elle est placée auprès d'un centre de gestion, la commission dresse, par collectivité ou établissement concerné, la liste des agents aptes à être intégrés. Cette liste est affichée dans les locaux de la collectivité ou de l'établissement concerné et publiée, lorsqu'il existe, sur son site internet.

Nominations

Principe

L'autorité territoriale procède à la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire des agents déclarés aptes.

Les agents recrutés sont nommés en qualité de fonctionnaires stagiaires au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le recrutement réservé est organisé.

Durée du stage

Les lauréats effectuent un stage d'une durée de six mois.

Position du contractuel pendant la période de stage

Les lauréats des recrutements réservés sont placés, au titre de leur contrat, en congé sans rémunération pendant la période de stage préalable à la nomination dans le cadre d'emploi.

Pendant cette période, ils sont soumis aux dispositions du décret du 4 novembre 1992 relatif aux agents stagiaires à l'exception de celles relatives à la durée du stage.

Classement

Principe

Les agents sont classés dans les cadres d'emploi d'accueil dans les conditions prévues par les statuts particuliers pour les agents contractuels de droit public.

Cependant, les agents ainsi recrutés bénéficient d'un maintien de rémunération si leur traitement indiciaire à l'issue de leur classement est inférieur à leur rémunération antérieure.

Catégorie A

Le traitement de l'agent est maintenu, à titre personnel, à un indice majoré le plus proche de celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 70 % de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade dans lequel il est classé.

Catégorie B

Le traitement est maintenu, à titre personnel, à un indice majoré le plus proche de celui permettant à l'intéressé d'obtenir un traitement mensuel brut égal à 80 % de sa rémunération mensuelle antérieure, dans la limite du traitement afférent au dernier échelon du grade dans lequel il est classé.

Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle antérieure prise en compte est la moyenne des six meilleures rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi, au cours de la période de douze mois précédent la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie A ou B.

Sont exclus les éléments accessoires liés à la situation familiale, au lieu de travail ou aux frais de transport.

Délais

L'accès spécifique à l'emploi titulaire doit être organisé jusqu'au 13 mars 2016.

Article 1 du décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012

Information des personnels éligibles

Les établissements procèdent chaque année à l'information des agents contractuels qu'ils emploient ou dont le contrat a pris fin depuis le 1^{er} janvier 2011 sur les conditions fixées d'accès à la fonction publique hospitalière.

Article 6 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Services effectifs

Pour la détermination des services effectifs pour l'accès à certains grades, les services publics accomplis en tant qu'agent contractuels dans un emploi de même niveau que celui du cadre d'emploi d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans les cadres d'emploi d'accueil et le grade d'intégration pour l'avancement de grade.

Les grades des cadres d'emploi de la fonction publique Territoriale ouverts par voie de sélection professionnelle

Filière administrative

- grade d'attaché du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- grades de rédacteur et de rédacteur principal de 2^e classe du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;
- grade d'adjoint administratif de 1^{re} classe du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Filière technique

- grade d'ingénieur du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- grades de technicien territorial et de technicien territorial principal de 2^e classe du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
- grade d'agent de maîtrise du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;
- grade d'adjoint technique de 1^{re} classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;
- grade d'adjoint technique des établissements d'enseignement de 1^{re} classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement.

Filière culturelle

- grade de professeur d'enseignement artistique du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique ;
- grade d'attaché de conservation du patrimoine du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine ;
- grade de bibliothécaire du cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux ;
- grades d'assistant d'enseignement artistique et d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique ;

- grades d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^e classe du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- grade d'adjoint du patrimoine de 1^{er} classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière sportive

- grade de conseiller des activités physiques et sportive du cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives ;
- grades d'éducateur des activités physiques et sportives et d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^e classe du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- grade d'opérateur cadre d'emplois des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;

Filière animation

- grades d'animateur et d'animateur principal de 2^e classe du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.
- grade d'adjoint d'animation de 1^{er} classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

Filière médico-sociale

- grade de sage-femme de classe normale du cadre d'emplois des sages-femmes territoriales ;
- grade de cadre de santé du cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé, infirmiers, rééducateur et assistants médico-techniques ;
- grade de puéricultrice cadre de santé du cadre d'emplois des puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
- grade de psychologue de classe normale du cadre d'emplois des psychologues territoriaux ;
- grade de puéricultrice de classe normale du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales ;
- grade d'infirmier de classe normale du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux ;
- grade de rééducateur de classe normale du cadre d'emplois des rééducateurs territoriaux ;
- grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux ;
- grade d'auxiliaire de soins de 1^{er} classe du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux.

Filière médico-technique

- grade d'assistant médico-technique de classe normale du cadre d'emplois des assistants territoriaux médico-techniques.

Filière sociale

- grade de conseiller socio-éducatif du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs ;
- grade de moniteur-éducateur du cadre d'emplois des moniteurs-éducateurs territoriaux ;
- grade d'éducateur de jeunes enfants du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- grade d'assistant socio-éducatif du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs ;
- grade d'agent spécialisé de 1^{er} classe des écoles maternelles du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- grade d'agent social de 1^{er} classe du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

Filière sapeurs-pompiers

- grade de sapeur de 1^{re} classe du cadre d'emplois des sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers ;
- grade de sergent du cadre d'emplois de sous-officiers de sapeurs-pompiers ;
- grade d'infirmier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels ;
- grades de lieutenant de 2^e classe et de lieutenant de 1^{re} classe du cadre d'emplois de lieutenant de sapeurs-pompiers ;
- grade d'infirmier d'encadrement du cadre d'emplois des infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels ;
- grade de capitaine du cadre d'emplois de capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers.

Grades des cadres d'emploi de la fonction publique Territoriale ouverts au recrutement sans concours***Filière administrative***

- grade d'adjoint administratif de 2^e classe du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

Filière technique

- grade d'adjoint technique de 2^e classe du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ;
- grade d'adjoint technique de 2^e classe des établissements d'enseignement du cadre d'emplois des adjoints technique territoriaux des établissements d'enseignement.

Filière culturelle

- grade d'adjoint du patrimoine de 2^e classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.

Filière animation

- grade d'adjoint d'animation de 2^e classe du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.

Filière médico-sociale

- grade d'agent social de 2^e classe du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

LA TITULARISATION DES AGENTS CONTRACTUELS HOSPITALIERS

Les dispositions d'application de la loi du 12 mars 2012 ont été précisées, dans la Fonction publique hospitalière par le décret n° 2013-121 du 6 février 2013 pris pour l'application du chapitre III du titre Ier de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Plusieurs cas sont à identifier :

- les agents bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 mais qui remplissent les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012 ;
- les agents en CDD au 31 mars 2011 sur un besoin permanent ;

Articles 24, 25, 26, 27, 28 et 29 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012

Décret 2013-121 du 6 février 2013

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDI AU 31 MARS 2011

Principe

Peuvent bénéficier de l'accès spécifique à la fonction publique, les agents contractuels bénéficiaires d'un CDI au 31 mars 2011.

Position

Pour pouvoir bénéficier des dispositions concernant l'accès à l'emploi titulaire, les agents doivent, à la date du 31 mars 2011, avoir été en fonction ou dans l'un des congés prévus par le décret 91-155..

Motif de recrutement

Peuvent bénéficier de l'accès spécifique à l'emploi titulaire les agents recrutés aux motifs prévus aux articles 9 de la loi 86-33 en vigueur avant le 12 mars 2012 :

- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service ;
- sur un emploi à temps incomplet ;

Quotité de service

Pour bénéficier des conditions d'accès spécifiques à l'emploi titulaire les agents doivent occuper un emploi à temps complet ou à temps non-complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Corps accessibles

Les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour l'accès à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils exercent à cette date.

Employeur accessible

Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès d'elle.

Agents licenciés depuis le 31 mars 2011

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire recruté, postérieurement à ce licenciement, par une administration qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'elle organise bénéficient de l'accès spécifique à l'emploi titulaire auprès de cette administration.

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire qui n'est plus lié contractuellement à aucune administration est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil y compris dans une autre fonction publique, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son employeur d'origine.

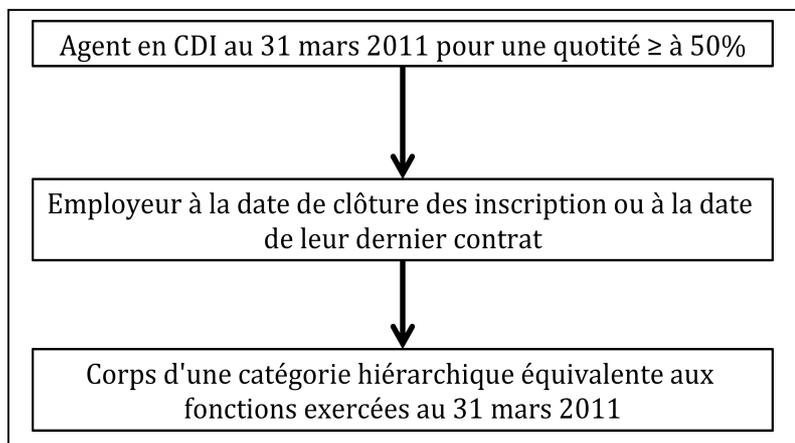
Les corps et les employeurs accessibles

| | |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Corps accessible | Corps de fonctionnaires dont les missions relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées au 31 mars 2011 |
| Employeur | Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent Si, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun employeur, au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat |

Exemple

L'agent en CDI au 31 mars 2011 recruté au motif de la nécessité de service sur un emploi de catégorie B en tant que chargé de mission au service RH d'un établissement public de santé mentale pourra se présenter aux concours organisés par cet employeur pour l'accès au corps des attachés.

LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DE L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À L'EMPLOI TITULAIRE POUR LES AGENTS EN CDI AU 31 MARS 2011



AGENTS EN CDD AU 31 MARS 2011 MAIS REMPLISSANT LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Pourront également bénéficier du dispositif de titularisation les agents en CDD remplissant les conditions pour bénéficier d'un CDI au 13 mars 2012.

Quotité de service

Occupant un emploi à temps complet ou à temps non-complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Motifs de recrutement

Recrutés aux motifs prévus aux articles 9 et 9-1 de la loi 86-33 en vigueur avant le 12 mars 2012 :

- le remplacement d'un agent momentanément indisponible ;
- faire face à une vacance de poste ;
- sur un emploi spécifique pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires ;
- pour nécessité de service ;
- sur un emploi à temps incomplet ;
- pour un accroissement temporaire d'activité.

Durée de service

Ayant une durée de services publics effectifs, accomplis auprès du même établissement :

- de six ans au moins au cours des huit dernières années auprès de la même collectivité ou du même établissement public ;
- de trois ans au cours des quatre dernières années auprès du même établissement pour les agents âgés d'au moins cinquante-cinq ans au 13 mars 2012.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré entre deux établissements publics conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis en tant que Directeur.

Employeur accessible

Principe

Les agents employés en contrat à durée indéterminée au 31 mars 2011 sont admis à concourir auprès de l'administration dont ils relèvent, à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent, quelle que soit l'ancienneté acquise auprès d'elle.

Agents licenciés depuis le 31 mars 2011

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire recrutés, postérieurement à ce licenciement, par une administration qui l'emploie à la date des recrutements réservés qu'elle organise bénéficient de l'accès spécifique à l'emploi titulaire auprès de cette administration.

Les agents licenciés après le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire qui n'est plus lié contractuellement à aucune administration est alors éligible aux recrutements réservés organisés par l'administration dont il relevait au 31 mars 2011.

Agents en congé de mobilité au 31 mars 2011

Les agents en congé de mobilité sont titulaires d'un CDI auprès de leur administration d'origine et d'un CDD auprès de leur administration d'accueil.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi auprès de leur administration d'accueil y compris dans une autre fonction publique, ils sont éligibles à la fois aux recrutements réservés ouverts pour l'accès aux corps de leur administration d'origine et à ceux ouverts pour l'accès aux corps ou cadres d'emplois de leur administration d'accueil.

Ainsi un agent recruté en CDD pour pourvoir un besoin permanent d'une collectivité territoriale peut, dès lors qu'il justifie de l'ancienneté requise auprès d'elle et que celle-ci ouvre un recrutement réservé pour l'accès au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées par l'agent, se porter candidat au recrutement réservé organisé par cette dernière ; s'il fait ce choix, il ne peut en revanche candidater la même année pour l'accès à un corps relevant de son employeur d'origine.

Corps accessibles

Principe

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour accéder à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis en tant que Directeur.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

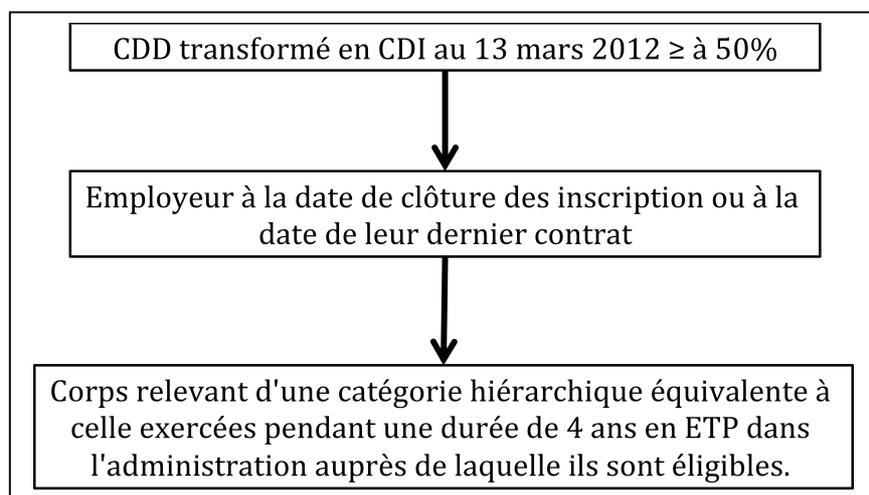
Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

L'employeur et les corps accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012

| | | |
|------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Employeur | | Recrutements ouverts au sein de l'employeur dont ils relèvent à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent Si, à cette dernière date, ils ne sont plus liés contractuellement à aucun employeur, au sein de l'employeur dont ils relevaient à la date de leur dernier contrat |
| Corps | Principe | Corps de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles |
| | Ancienneté supérieure à 4 ans | Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées |
| | Ancienneté acquise dans différentes catégories | Corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans |

Les conditions d'éligibilité de l'accès spécifique à l'emploi titulaire pour les agents en CDD au 31 mars 2011 mais remplissant les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN CDD MAIS NE REMPLISSANT PAS LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN CDI AU 13 MARS 2012

Agents concernés

Peuvent également bénéficier des dispositions concernant l'accès à l'emploi titulaire, les agents qui, à la date du 31 mars 2011 titulaires d'un contrat à durée déterminée recrutés :

- pour pourvoir à un emploi permanent à temps complet qui ne peut être occupé par un fonctionnaire faute de corps de titulaires susceptibles d'exercer les fonctions correspondantes,
- pour nécessité de service,
- pour prendre en charge de nouvelles fonctions transmises à l'établissement,
- pour répondre à des besoins permanents à temps incomplet, sous réserve que le contrat en cours à la date de publication de la loi prévoit un service égal à au moins 50 % d'un temps complet,

Quotité de service

Peuvent bénéficier de l'accès à la fonction publique hospitalière, les agents contractuels recrutés à temps complet ou employés à temps incomplet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50 % d'un temps complet.

Conditions d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ces dispositions :

- les agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 ;
- les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010.

Conditions d'ancienneté

Peuvent bénéficier des conditions spécifiques de l'accès à l'emploi titulaire, les agents ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à quatre années en équivalent temps plein :

- soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 ;
- soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, en équivalent temps plein, doivent avoir été accomplies au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011.

Les conditions d'ancienneté pour l'accès à l'emploi titulaire

| Motifs de recrutement | Durée de services publics effectifs |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Absence de corps de fonctionnaires Nécessité de service Prise en charge de nouvelles fonctions transmises à l'établissement Emploi à temps incomplet | Au moins égale à 4 ans ETP auprès de l'employeur qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 (ou qui l'a employé entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011) : au cours des six années précédant le 31 mars 2011 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux, au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011. |

Employeur

Les quatre années de services publics doivent avoir été accomplies auprès de l'établissement public qui emploie l'intéressé au 31 mars 2011 ou qui l'a employé entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis en tant que Directeur.

Employeur accessible

Principe

Les agents employés en contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions pour l'octroi d'un CDI au 13 mars 2012 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat à durée déterminée a été transféré dans le cadre d'un transfert d'activités, d'autorités ou de compétences après le 31 mars 2011 ne peuvent se présenter qu'aux recrutements qui sont ouverts au sein de l'établissement dont ils relèvent après ce transfert.

Agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011

Les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 pour un motif autre que l'insuffisance professionnelle ou une faute disciplinaire ne peuvent se présenter qu'aux recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement auquel ils ont le contrat ayant cessé pendant cette période.

Corps accessibles***Principe***

Les agents titulaires de contrat à durée déterminée au 31 mars 2011 remplissant les conditions pour accéder à l'emploi titulaire ne peuvent accéder qu'aux corps de fonctionnaires dont les missions, définies par leurs statuts particuliers, relèvent d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions qu'ils ont exercées pendant une durée de quatre ans en équivalent temps plein dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles.

Appréciation de l'ancienneté

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet correspondant à une quotité supérieure ou égale à 50 % d'un temps complet sont assimilés à des services à temps complet.

Les services accomplis selon une quotité inférieure à 50 % sont assimilés aux trois quarts du temps complet.

Agents handicapés

Les services accomplis à temps partiel et à temps incomplet ne correspondant pas à une quotité égale ou supérieure à 50 % sont, pour les agents reconnus handicapés, assimilés à des services à temps complet.

Transfert de contrat

Les agents dont le contrat a été transféré ou renouvelé entre deux établissements publics hospitaliers conservent le bénéfice de l'ancienneté acquise au titre de leur précédent contrat.

Exclusion

N'entrent pas dans le calcul de la durée, les services accomplis en tant que Directeur.

Ancienneté supérieure à 4 ans

Si les agents ont acquis une ancienneté supérieure à quatre ans auprès de cette administration, l'ancienneté s'apprécie au regard des quatre années pendant lesquelles l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées.

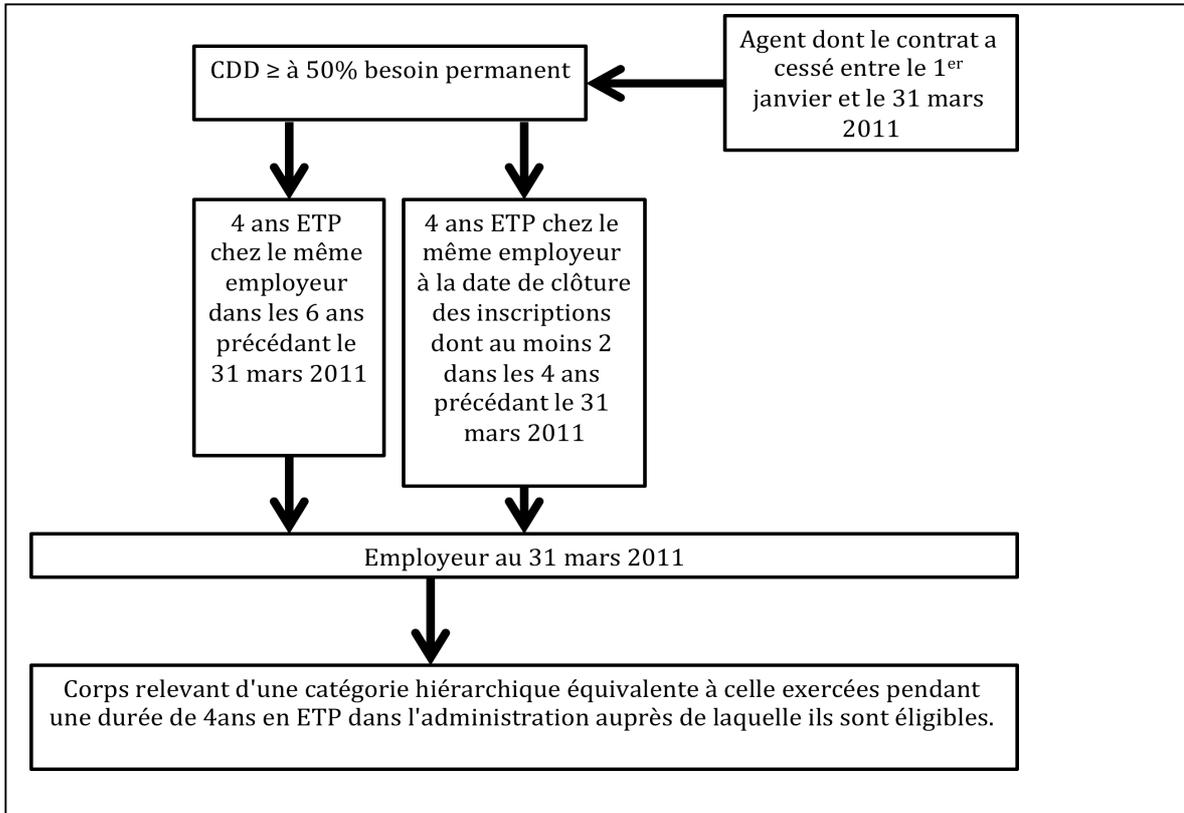
Ancienneté acquise dans différentes catégories

Lorsque l'ancienneté a été acquise dans des catégories différentes, les agents peuvent accéder aux corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de quatre années.

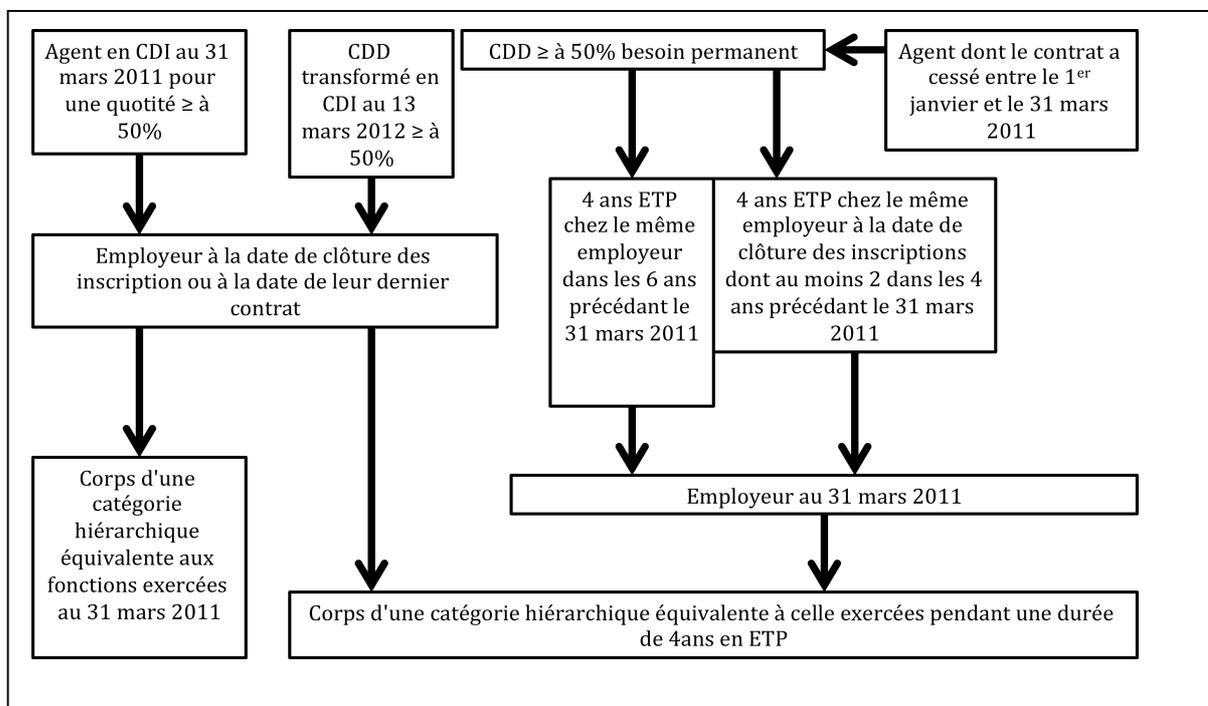
L'employeur et les corps accessibles pour les agents en CDD au 31 mars 2011 dont le contrat a été transformé en CDI au 13 mars 2012

| | | |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Employeur | | Recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement dont ils relevaient au 31 mars 2011 Recrutements ouverts au sein de l'établissement dont ils relèvent après transfert de compétences. Recrutements réservés ouverts au sein de l'établissement auquel les liait le contrat ayant cessé entre le 1er janvier et le 31 mars 2011. |
| Corps | Principe | Corps de fonctionnaires relevant d'une catégorie hiérarchique équivalente à celle des fonctions exercées pendant une durée de 4 ans en ETP dans l'administration auprès de laquelle ils sont éligibles |
| | Ancienneté supérieure à 4 ans | Les 4 ans pendant lesquels l'agent a exercé les fonctions équivalentes à la ou aux catégories les plus élevées |
| | Ancienneté acquise dans différentes catégories | Corps relevant de la catégorie dans laquelle ils ont exercé leurs fonctions le plus longtemps pendant la période de 4 ans |

Conditions d'accès à l'emploi titulaire des agents en CDD au 31 mars 2011 ne remplissant pas les conditions d'octroi d'un CDI au 13 mars 2012



Conditions d'accès à l'emploi titulaire



Conditions d'accès à l'emploi titulaire – Fonction publique hospitalière

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agents en CDI au 31 mars 2011 | Agents à temps complet ou à temps incomplet pour une quotité au moins égale à 50 % |
| Agents remplissant au 13 mars 2012 les conditions d'octroi d'un CDI | |
| Agent en CDD sur un besoin permanent à temps complet ou à temps non complet pour une quotité au moins égale à 50 % d'un temps complet : Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'exercer les fonctions correspondantes. Pour nécessité de service Pour prendre en charge de nouvelles fonctions transmises à l'établissement Besoins permanents à temps incomplet, sous réserve que le contrat en cours au 31 mars 2011 prévoit un service égal à au moins 50 %. | Agents en fonction ou en congé au 31 mars 2011 et agents dont le contrat a cessé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 mars 2011 à l'exception de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 et Ayant une durée de services publics effectifs au moins égale à 4 ans ETP auprès du même employeur : Soit au cours des cinq années précédant le 31 mars 2011 Soit à la date de clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent dont au moins deux ans ETP au cours des quatre années précédant le 31 mars 2011. |

LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE

Principe

Les modalités d'accès à l'emploi titulaire se feront, sur le fondement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, sans condition de diplôme, hormis le cas des professions réglementées par :

- examens professionnalisés ;
- concours réservés, notamment dans la catégorie A ;
- Des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C accessibles sans concours.

Articles 27 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

Diplôme

Lorsque l'exercice de fonctions d'un corps est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme exigé par une disposition législative, les candidats aux recrutements organisés pour l'accès à ce corps doivent être en possession de ce titre ou de ce diplôme.

Article 5 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Les grades des corps accessibles par la voie de concours réservés

Catégorie A

1° Personnels techniques :

- Ingénieurs hospitaliers ;
- Ingénieur hospitalier en chef de classe normale ;
- Ingénieurs hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Ingénieur hospitalier en chef de classe normale de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

2° Personnels des services de soins et des services sociaux :

- Psychologues de classe normale ;
- Sages-femmes de classe normale ;
- Infirmiers en soins généraux du premier grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- Infirmiers anesthésistes du troisième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- Infirmiers de bloc opératoire du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- Puéricultrices du deuxième grade du corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ;
- Cadres socio-éducatifs du corps des cadres socio-éducatifs.

3° Personnels administratifs :

- Attachés du corps des attachés d'administration hospitalière.

Les concours réservés de recrutement dans le corps des attachés d'administration hospitalière sont par dérogation organisés au niveau local.

Annexe 1 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Catégorie B

1° Personnels des services médico-techniques, de rééducation et des services sociaux :

- Manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe normale ;
- Préparateurs en pharmacie hospitalière de classe normale ;
- Techniciens de laboratoire de classe normale ;
- Diététiciens de classe normale ;
- Ergothérapeutes de classe normale ;
- Masseurs-kinésithérapeutes de classe normale ;
- Orthophonistes de classe normale ;
- Orthoptistes de classe normale ;
- Pédicures-podologues de classe normale ;
- Psychomotriciens de classe normale ;
- animateurs ;
- Assistants socio-éducatifs ;
- Conseillers en économie sociale et familiale ;
- Éducateurs de jeunes enfants de classe normale ;
- Éducateurs techniques spécialisés de classe normale ;
- Moniteurs-éducateurs.

Annexe 1 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Catégorie C

1° Personnels des services de soins :

- Aides-soignants de classe normale.

Annexe 1 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Stage

Les dispositions applicables en matière de stage et de sanction de stage pour les lauréats des concours et examens professionnels réservés sont celles prévues par le statut particulier du corps d'accueil pour les lauréats des concours internes de recrutement.

Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Spécificité des attachés

Les lauréats des concours réservés d'attachés d'administration hospitalière sont nommés attachés d'administration hospitalière stagiaires et accomplissent un stage d'une durée d'un an au cours duquel ils reçoivent une formation d'adaptation à l'emploi qui comporte un enseignement théorique et des stages pratiques d'une durée totale de douze semaines organisée par l'École des hautes études en santé publique dont le contenu et les modalités ainsi que celles de sa validation sont fixés par arrêté du ministre chargé de la santé.

Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Article 10-1 du décret n°2001-1207 du 19 décembre 2001 portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière et modifiant le décret n° 90-839 du 21 septembre 1990 portant statuts particuliers des personnels administratifs de la fonction publique hospitalière

Professions réglementées

Le recrutement dans un corps dont l'activité est soumise à la détention d'un titre ou d'un diplôme exigé par une disposition législative s'effectue au vu des titres des candidats mais peut être complété d'épreuves.

Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Les grades des corps accessibles par la voie d'examen professionnalisés réservés

Catégorie B

1° Personnels administratifs :

- Adjoint des cadres hospitaliers de classe normale
- Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure ;
- Assistants médico-administratifs de classe normale
- Assistants médico-administratifs de classe supérieure.

2° Personnels techniques :

- Techniciens hospitaliers ;
- Techniciens supérieurs hospitaliers de 2^e classe ;
- Techniciens hospitaliers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Techniciens supérieurs hospitaliers de 2^e classe de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

Catégorie C

1° Personnels techniques et ouvriers :

- Agents techniques spécialisés de 2^e classe de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Blanchisseurs ouvriers professionnels qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Blanchisseurs maîtres ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Conducteurs ambulanciers de 2^e catégorie ;
- Conducteurs ambulanciers de 2^e catégorie de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Maîtres ouvriers ;
- Maîtres ouvriers de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Dessinateurs ;
- Ouvriers professionnels qualifiés ;
- Ouvriers professionnels qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

2° Personnels administratifs :

- Adjoint administratifs hospitaliers de 1^{re} classe.

Annexe 2 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Stage

Les dispositions applicables en matière de stage et de sanction de stage pour les lauréats des concours et examens professionnels réservés sont celles prévues par le statut particulier du corps d'accueil pour les lauréats des concours internes de recrutement.

Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Les grades des corps accessibles par la voie des recrutements réservés sans concours

Catégorie C

1° Personnels d'entretien et de salubrité :

- Agents d'entretien qualifiés ;
- Agents d'entretien qualifiés de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris ;
- Blanchisseurs de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris.

2° Personnels administratifs :

- Adjoints administratifs de 2^e classe.

3° Personnels des services de soins :

- Agents des services hospitaliers qualifiés.

Annexe 3 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Organisation du recrutement réservé sans concours

Avis de recrutement

Les recrutements réservés sans concours font l'objet d'un avis de recrutement qui indique :

- le nombre des postes à pourvoir ;
- la date prévue du recrutement ;
- le contenu précis du dossier de candidature à établir qui comporte en toute hypothèse une lettre de candidature et un curriculum vitae détaillé indiquant les emplois occupés ;
- les coordonnées du responsable auquel doit être adressé le dossier de candidature ;
- la date limite de dépôt des candidatures ;
- les conditions dans lesquelles les candidats sont convoqués à l'entretien prévu au II.

Publicité

L'avis de recrutement est affiché, un mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures, sur tous les panneaux réservés à l'affichage administratif de l'établissement qui réalise le recrutement.

Il est en outre publié dans le même délai sur le site internet de l'établissement s'il existe.

Commission

L'examen des candidatures est confié à une commission d'au moins trois membres, dont un au moins appartient à un établissement hospitalier autre que celui dans lequel les emplois sont à pourvoir et dont la composition respecte, dans toute la mesure du possible, la règle de parité entre les deux sexes.

L'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement qui organise le recrutement dans le ou les corps concernés fixe la composition de la commission et nomme ses membres.

Les membres de cette commission sont rémunérés par l'établissement dans lesquels les emplois sont à pourvoir dans les conditions du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement.

Cette commission peut se réunir en sous-commissions.

Examen des candidatures

Au terme de l'examen de l'ensemble des dossiers de candidature déposés dans le délai fixé dans l'avis de recrutement, la commission auditionne les candidats dont le dossier a été déclaré recevable.

A l'issue des entretiens, la commission arrête, par ordre d'aptitude, la liste des candidats déclarés aptes, en prenant notamment en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Cette liste peut comporter un nombre de candidats supérieur à celui des postes ouverts au recrutement afin qu'en cas de renoncement d'un candidat il soit fait appel au premier candidat suivant sur la liste. Cette liste est affichée sur tous les panneaux réservés à l'affichage administratif de l'établissement qui réalise le recrutement. Elle est en outre publiée sur le site internet de l'établissement s'il existe.

Article 9 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Stage

Les agents recrutés par la voie de recrutements réservés sans concours sont nommés stagiaires et classés selon les dispositions du statut particulier du corps d'accueil.

Cependant, par dérogation aux dispositions de l'article 7 du décret du 12 mai 1997, la durée du stage est de six mois.

Cette durée peut, après avis de la commission administrative paritaire, être prolongée d'une durée au plus égale à la durée initiale, soit 6 mois.

A l'issue du stage, les agents dont les services ont donné satisfaction sont titularisés après avis de la commission administrative paritaire.

La durée du stage est prise en compte pour l'avancement dans la limite de six mois.

III de l'article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

La détermination du nombre de postes ouverts

Le nombre d'emplois ouverts dans le cadre de ces recrutements est fixé par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans chaque établissement en tenant compte du nombre d'agents éligibles sur toute la durée du dispositif, les agents en CDD à la date du 31 mars 2011 bénéficiant de la possibilité de parfaire leur ancienneté jusqu'à la date de clôture des inscriptions au recrutement réservé, dans la limite de deux ans.

Organisation des concours et des examens

Les règles d'organisation générale des examens professionnalisés et des concours réservés, la nature des épreuves ainsi que, le cas échéant, la liste des spécialités sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé de la fonction publique.

L'autorité qui organise les recrutements fixe leurs conditions d'organisation et nomme les membres des jurys.

Les jurys établissent, par ordre de mérite, la liste des candidats déclarés aptes. Les listes complémentaires sont établies et utilisées, pour chaque corps.

Lorsque les examens professionnalisés et les concours réservés sont organisés pour le compte de plusieurs établissements d'une même région ou d'un même département, le directeur de l'établissement comportant le plus grand nombre de lits de la région ou du département fixe les conditions d'organisation des recrutements et nomme les membres des jurys.

Les frais engagés par cet établissement pour l'organisation de ces examens professionnalisés et concours réservés lui sont remboursés par les différents établissements au prorata du nombre de postes ouverts par chacun d'eux.

Article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Délais

L'accès spécifique à l'emploi titulaire doit être organisé jusqu'au 13 mars 2016.

Article 4 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Information des personnels éligibles

Les établissements procèdent chaque année à l'information des agents contractuels qu'ils emploient ou dont le contrat a pris fin depuis le 1^{er} janvier 2011 sur les conditions fixées d'accès à la fonction publique hospitalière.

Article 6 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Suivi

La mise en œuvre de l'accès à l'emploi titulaire fait l'objet d'un suivi régulier.

Un bilan annuel est présenté, dans chaque établissement devant le comité technique d'établissement et, à l'échelon national, devant le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Article 6 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Services effectifs

Pour la détermination des services effectifs pour l'accès à certains grades, les services publics accomplis en tant qu'agent contractuels dans un emploi de même niveau que celui du corps d'intégration sont considérés comme des services effectifs accomplis dans le corps d'accueil et le grade d'intégration pour l'avancement de grade.

Article 11 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Position du contractuel pendant la période de stage

Les lauréats des recrutements réservés sont placés, au titre de leur contrat, en congé sans rémunération pendant la période de stage préalable à la nomination dans le corps.

IV de l'article 10 du décret n° 2013-121 du 6 février 2013

Classement

Les agents sont classés dans les corps d'accueil dans les conditions prévues par les statuts particuliers pour les agents contractuels de droit public.

LES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

LES AGENTS CONCERNÉS

Les fonctionnaires stagiaires sont :

- les personnes lauréates d'un concours externe.

Concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études ou disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis.

- les agents lauréats d'un concours interne.

Concours réservé aux fonctionnaires de l'État, et à certains aux agents de l'État, militaires et magistrats et aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics, aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

- les personnes lauréates d'un concours réservé.

Concours réservés aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

- certains fonctionnaires qui ont réussi l'examen professionnel dans le cadre de la promotion interne.

Principe

Les fonctionnaires stagiaires ont vocation à être titularisés après la période probatoire ou la période de formation qui est exigée par le statut particulier du corps dans lequel ils ont été recrutés.

Article 1 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics

Obligations du fonctionnaire stagiaire

Les fonctionnaires stagiaires sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires titulaires, à savoir :

- le devoir d'obéissance.

Les fonctionnaires stagiaires sont tenus de :

- se conformer, dans les limites réglementaires aux ordres du niveau supérieur ;
- se conformer à l'habilitation du niveau inférieur ;
- de respecter les horaires de service et l'emploi du temps ;
- l'obligation de consacrer l'intégralité de l'activité à l'emploi public occupé : Il sont de ce fait soumis aux règles du cumul d'activité ;
- le secret professionnel ;
- la discrétion professionnelle ;
- la satisfaction des demandes d'information des usagers – le devoir de transparence ;
- la bonne exécution du service ;
- l'obligation de neutralité ;
- l'obligation de probité ;
- le devoir de réserve ;

Article 2 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Report du stage

Service national

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire est reportée pour prendre effet après l'accomplissement des obligations du service national lorsque l'intéressé ne bénéficie pas d'un sursis d'incorporation lui permettant de commencer le stage avant d'être appelé à accomplir les obligations du service national.

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire est également reportée, pour prendre effet après l'accomplissement des obligations du service national lorsque l'incorporation doit interrompre un stage qui ne peut, compte tenu de ses modalités, donner à l'intéressé la formation appropriée à l'exercice de ses fonctions qu'au cours d'une période continue.

Article 3 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Grossesse

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire d'une femme qui se trouve en état de grossesse est reportée, sur la demande de l'intéressée.

Ce report est limité à un an.

Article 4 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Congé parental

La nomination en qualité d'agent stagiaire du fonctionnaire par ailleurs titulaire dans un autre corps se trouvant en position de congé parental est reportée, sur sa demande, à la date d'expiration dudit congés.

Article 21 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Congé de présence parentale

La nomination en qualité d'agent stagiaire du fonctionnaire par ailleurs titulaire dans un autre corps se trouvant en position de congé de présence parentale est reportée, sur sa demande, à la date d'expiration desdits congés.

Article 21 bis du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Durée du stage

La durée normale du stage, fixée par le statut particulier du corps dans lequel le fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé est généralement d'un an.

Article 5 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Rémunération du fonctionnaire stagiaire

Pendant la durée de son stage, l'agent stagiaire perçoit sauf disposition contraire du statut particulier, après service fait, la rémunération correspondant au premier échelon du grade de début du corps dans lequel il a vocation à être titularisé.

Le stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps peut opter pour le maintien, pendant la période de stage, du traitement indiciaire auquel il avait droit dans son corps d'origine, dans la limite supérieure du traitement auquel il pourra prétendre lors de sa titularisation.

Article 28 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Position accessible par le fonctionnaire stagiaire

Le fonctionnaire stagiaire ne peut ni être mis à disposition ni être placé dans la position de disponibilité, ni mis hors cadres.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut être détaché que par nécessité de service et seulement dans un emploi qui n'est pas, par la nature et les conditions d'exercice des fonctions qu'il comporte, incompatible avec sa situation de stagiaire.

Article 6 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Le temps partiel des fonctionnaires stagiaires

Principe

A l'exception des périodes d'enseignement professionnel ou dans une école de formation, l'agent stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel.

Impact sur la durée du stage

La durée du stage à accomplir par l'agent stagiaire qui bénéficie d'un temps partiel est augmentée pour tenir compte à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Le stagiaire doit avoir effectué l'équivalent de la durée du stage à temps complet.

Exemple

Temps partiel 80 % pour un stage d'un an.

L'agent devra accomplir 1 an 3 mois de stage : 360 jours x 100/80.

Prise en compte

Les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation.

Articles 14, 15 et 16 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Les congés pour raisons personnelles ou familiales

Congés annuels

L'agent stagiaire a droit à un congé annuel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Les congés annuels n'ont pas d'impact sur la durée du stage et sur la date de titularisation.

Article 17 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Congé maternité

L'agent stagiaire a droit au congé pour maternité ou pour adoption ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Impact sur la durée du stage

La durée totale des congés rémunérés de toute nature accordés aux agents stagiaires en sus du congé annuel ne peut être prise en compte comme période de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Article 26 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Impact sur la date de titularisation

La titularisation de l'agent stagiaire qui a bénéficié d'un congé pour maternité, paternité ou d'adoption prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé.

Lorsque l'agent stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé de paternité, la prise de la décision est retardée de la durée de ce congé.

Par contre, la date d'effet de la titularisation intervient au terme de la durée du stage (1 an dans le cas général).

Article 22 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Congé de solidarité familiale***Principe***

L'agent stagiaire a droit au congé de solidarité familiale dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Impact sur la durée du stage

Le congé de solidarité familiale retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation.

Prise en compte dans l'ancienneté

La période de congé de solidarité familiale est prise en compte pour l'intégralité de sa durée dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Article 19 bis du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Service national

L'agent stagiaire appelé à accomplir les obligations du service national bénéficie à cet effet d'un congé sans traitement.

Il a droit à un congé avec traitement lorsqu'il doit accomplir une période d'instruction militaire obligatoire.

Ces périodes retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation.

Les périodes de congés prévues aux alinéas précédents sont prises en compte pour le classement et l'avancement.

Article 18 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Congés sans traitement pour raison de famille

L'agent stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois :

- pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, lorsqu'il est astreint, en raison de sa profession, à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné de celui où l'agent stagiaire intéressé exerce ses fonctions.

Reprise

L'agent stagiaire doit demander à reprendre ses fonctions deux mois au moins avant l'expiration de ce congé.

Lorsque l'interruption du stage du fait de l'un de ces congés a duré un an au moins, la reprise des fonctions est subordonnée à une vérification de l'aptitude physique à l'exercice des fonctions par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical.

Impact sur la durée du stage

Ces périodes retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation et ne sont pas prises en compte pour le classement et l'avancement.

Article 19 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Le fonctionnaire stagiaire a le droit à un congé pour convenances personnelles sous réserve des nécessités de service, d'une durée maximale de trois mois.

Article 23 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Concours

L'agent stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement lorsqu'il est admis par concours soit à un emploi de la fonction publique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, soit à un emploi de la fonction publique internationale, soit à un cycle préparatoire à un concours donnant accès à l'un de ces emplois.

Ce congé prend fin à l'issue du stage ou du cycle préparatoire pour l'accomplissement duquel il a été sollicité.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation et n'est pas prise en compte pour le classement et l'avancement.

Article 20 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Congé parental

L'agent stagiaire a droit au congé parental dans les conditions que les fonctionnaires titulaires.

Lorsque l'agent qui bénéficie d'un congé parental a la qualité de fonctionnaire titulaire placé en position de détachement pour l'accomplissement de son stage, il est mis fin à ce détachement ; il est de plein droit réplacé en position de détachement en qualité de stagiaire à l'issue de ce congé.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation.

Cependant, lors de la titularisation, la période de congé parental est prise en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement. Cependant, ces dispositions, applicables aux fonctionnaires stagiaires se heurtent aux nouvelles dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires qui prévoient une prise en compte du congé parental pour la totalité de la durée la première année et pour la moitié les années suivantes.

Article 21 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Congé de présence parentale

L'agent stagiaire a droit au congé de présence parentale dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation mais est prise en compte dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Article 21 bis du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

La protection sociale des fonctionnaires stagiaires

Congés maladie

Le fonctionnaire stagiaire en activité a droit au congé de maladie, au congé de longue maladie et au congé de longue durée dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

Cependant, le congé maladie imputable au service a une durée maximale de cinq ans.

Article 24 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Impact sur la durée du stage

La durée totale des congés rémunérés de toute nature accordés aux agents stagiaires en sus du congé annuel ne peut être prise en compte comme période de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Article 26 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Congé non rémunéré pour raison de santé

Lorsque, à l'expiration d'un congé pour raison de santé, l'agent stagiaire est inapte à reprendre ses fonctions, il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical ou, le cas échéant, de la commission de réforme.

Ces périodes retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation et ne sont pas prises en compte dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Article 24 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Temps partiel thérapeutique

Le fonctionnaire stagiaire a le droit au temps partiel thérapeutique dans les mêmes conditions que la fonctionnaire titulaire.

Article 24 bis du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Prorogation du stage

Principe

Les conditions dans lesquelles la durée du stage peut éventuellement être prorogée sont fixées par le statut particulier du corps dans lequel le fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé.

La période de stage a pour but d'apprécier si 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 extérieurs de la collectivité.

La prorogation se justifie lorsque l'employeur ne peut pas se prononcer de manière définitive sur l'insuffisance professionnelle du stagiaire.

Aucun motif autre que le comportement professionnel ne peut être avancé pour justifier l'allongement de la période de stage. Il faut exclure notamment le fait que le stagiaire n'a pas terminé la formation initiale prévue par le statut particulier.

Article 5 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

La prorogation de stage sur la foi d'un rapport d'évaluation de stage se contentant de mentionner que l'intéressé était " un agent ne disposant pas des qualités requises pour être titularisé", après avoir coché dans la grille d'appréciation littérale, sur 9 éléments d'appréciation pouvant être utilement retenus pour cette évaluation, la mention la plus basse "passable" pour 8 éléments, sans autre précision, alors même que le contrat de l'intéressé, pour les mêmes fonctions, avait auparavant été renouvelé de façon continue sur une période de 10 années est manifestement erronée.

CAA, 10MA02314, 9 mai 2012

La procédure

La décision de prorogation de stage ne peut intervenir qu'après respect d'une procédure :

- avis de la Commission Administrative Paritaire compétente ;
- communication du dossier au stagiaire.

La durée de la prorogation

Elle est fixée par le statut particulier du corps mais ne peut excéder la durée normale du stage.

La situation du stagiaire durant la prorogation

Le fonctionnaire conserve son statut de stagiaire durant la période de prorogation et continue de percevoir la rémunération telle que définie dans la décision de nomination en qualité de stagiaire.

Lorsque le stagiaire a par ailleurs la qualité de fonctionnaire, le détachement pour effectuer le stage est prolongé de plein droit.

L'incidence de la prorogation de stage

La période de prorogation 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.

Prolongation du stage

Quand, du fait des congés de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant au moins trois ans, l'agent stagiaire doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage.

Si l'interruption a duré moins de trois ans, l'intéressé ne peut être titularisé, après avis de la commission administrative paritaire compétente, avant d'avoir accompli la période complémentaire de stage qui est nécessaire pour atteindre la durée normale du stage.

Lorsque l'interruption a duré plus d'un an, la reprise des fonctions est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique à l'emploi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 27 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

L'ISSUE DU STAGE

Licenciement pour insuffisance professionnelle au cours de la période de stage

Principe

Le fonctionnaire 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, généralement six mois.

Article 7 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

La procédure

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est décidé dans le respect de la procédure disciplinaire.

Article 7 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

La décision

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé par décision.

Cette décision doit être motivée dans les conditions prévues par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

La décision doit comporter les considérations de droit ou de fait qui fondent la décision. Il doit être précis : une décision qui mentionnerait simplement l'insuffisance professionnelle sans autre précision serait insuffisamment motivée.

La décision de licenciement est prise après avis de la commission administrative paritaire sauf dans le cas où l'aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement et l'intéressé est réintégré dans son administration d'origine.

Il n'est pas versé d'indemnité de licenciement.

Article 7 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Exemple

La décision du directeur se bornant à indiquer que M. A était licencié en raison de son " insuffisance professionnelle " " au regard de l'exercice normal des fonctions qui lui ont été confiées et en comparaison avec les résultats constatés auprès des autres agents stagiaires de grade identique ", qui n'énonce pas avec une précision suffisante les considérations de fait l'ayant conduit à apprécier l'insuffisance professionnelle de l'intéressé ; est entachée d'une insuffisance de motivation.

CAA, Paris, n° 10PA02543, 20 mars 2012

Le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage

Principe

Le fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle à l'issue de son stage.

Procédure

Si le juge administratif considère que la communication du dossier n'est pas nécessaire et que la décision de licenciement n'a pas à être motivée, il est conseillé de prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage dans les mêmes conditions que le licenciement en cours de stage.

La situation des femmes enceintes

Le principe général du droit qui prohibe le licenciement des femmes enceintes ne s'applique pas au cas d'un licenciement du stagiaire par non titularisation, que celui-ci se produise en cours ou en fin de stage

CE, 26 mai 1982 – Mme Caiüs

Le stage doit être effectué dans un emploi correspondant au grade de l'agent pour être validé. Dans le cas d'espèce, un agent ASHQ stagiaire avait exercé la fonction de magasinier puis de conducteur ambulancier. Son licenciement pour insuffisance professionnelle a été annulé.

CAA de Lyon - n° 11LY00880 du 18 octobre 2011

La décision de ne pas procéder à la titularisation de Mme A et de prononcer en conséquence son licenciement alors que les compétences professionnelles et techniques n'ont pas été remises en cause, mais qui a, pendant la durée de son stage, adopté une attitude agressive vis-à-vis de ses collègues aides-soignantes, nuisant au bon fonctionnement du service, et n'a pas tenu compte des demandes de sa hiérarchie de recourir à une procédure de médiation, mettant en avant une incapacité au travail en équipe, nécessaire à l'exercice de ses fonctions, et nonobstant la mobilisation en sa faveur de certains de ses collègues, n'est entachée ni d'erreur de fait, ni d'erreur manifeste d'appréciation.

CAA, Douai, n° 11DA00521, 5 juin 2012

Le refus de titularisation au motif de l'insuffisance professionnelle reposant sur des absences répétées, des problèmes de santé la rendant inapte à son poste de travail, un manque de motivation dans ses fonctions alors que rien au dossier n'établit d'autres absences répétées que celles justifiées par des certificats médicaux ; que l'administration elle-même fait valoir que l'agent s'était conformée aux préconisations médicales lui recommandant d'éviter les manutentions lourdes et que les tâches confiées à Mme A correspondaient à ses aptitudes physiques, qu'il ressort de la fiche de notation qu'elle a participé à plusieurs projets, que Mme A produit une lettre signée de six de ses collègues en fonction dans son service contestant la " non-implication et le manque de motivation " est entaché d'une erreur de fait, les reproches sur sa manière de servir étant formulés de manière trop vague, en l'absence de tout fait précis les étayant, pour permettre d'estimer que l'insuffisance professionnelle alléguée reposerait sur des faits matériellement exacts, le manque d'implication de Mme A, ou la difficulté à cerner et assumer les fonctions afférentes à son emploi, dont au demeurant les contours souhaités ne sont pas définis par l'hôpital.

CAA, Marseille, N° 10MA03608, 23 octobre 2012

Considérant que le stage que doit effectuer un fonctionnaire stagiaire a pour objet d'établir l'aptitude de l'intéressé à exercer les fonctions correspondant à celles qu'il sera amené à exercer s'il est titularisé et, de manière générale, d'évaluer sa manière de servir ; que lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est nommé, même avec son accord, sur un emploi ne correspondant pas au grade dans lequel il a vocation à être titularisé, le stage ne présente pas un caractère probatoire suffisant, et l'évaluation portée, de manière générale, sur sa manière de servir, ne saurait à elle seule justifier un refus de titularisation.

CAA, Nancy, n° 12NC00031, 4 juin 2012

Licenciement pour inaptitude physique

Principe

Le fonctionnaire stagiaire, reconnu par la commission de réforme inapte à reprendre ses fonctions de façon définitive et absolue est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire est remis à la disposition de son administration d'origine.

Article 24 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Pension d'invalidité

Le fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique a le droit à une pension d'invalidité liquidée dans les conditions du régime général mais versé par l'employeur qui se fait rembourser par la CNRACL.

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique imputable au service a le droit, en plus de la pension d'invalidité à une rente.

Article 25 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

La démission

L'agent stagiaire démissionnaire doit adresser sa demande écrite à l'autorité ayant le pouvoir de nomination un mois au moins avant la date à laquelle il souhaite cesser ses fonctions.

La démission n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par cette autorité.

L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

Article 9 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

La Discipline des fonctionnaires stagiaires

La suspension

L'agent stagiaire peut être suspendu dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

La durée de la suspension n'est pas prise en compte comme période de stage et prolonge d'autant la durée du stage.

Article 8 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées sans avis de la CAP réunie en conseil de discipline sont :

- l'avertissement ;
- le blâme.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées après avis de la CAP réunie en conseil de discipline – qui doit être motivé – sont :

- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de deux mois, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement.

L'exclusion temporaire n'est pas prise en compte comme période de stage.

Les dispositions relatives aux fonctionnaires stagiaires ne précisent pas expressément que l'exclusion de fonctions entraîne prolongation de la durée du stage. On peut cependant déduire de l'objet du stage qui est d'apprécier le comportement professionnel que le stagiaire doit effectuer la durée statutaire du stage et donc que l'exclusion de fonctions implique la prolongation du stage.

L'exclusion temporaire de deux mois prononcée à l'encontre de l'aide-soignante stagiaire à la suite de manipulations brusques d'une patiente ayant entraîné un hématome au niveau du visage à l'occasion de la toilette et d'une altercation verbale vive assortie de menaces, manifestement établis dans le cadre d'une enquête administrative approfondie ; dans un service de soins de longue durée accueillants des personnes fragilisées par la maladie ou la perte d'autonomie n'est pas manifestement disproportionnée quand bien même le conseil de discipline n'est pas parvenu à réunir une majorité sur une sanction déterminée.

CAA, Nantes, n° 09NT00594, 4 décembre 2009

- le déplacement d'office ;
- l'exclusion définitive.

Lorsque l'exclusion définitive est prononcée à l'encontre d'un agent stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire il est mis fin au détachement de l'intéressé.

Le fonctionnaire stagiaire licencié pour motif disciplinaire qui n'a pas la qualité de fonctionnaire titulaire a le droit aux allocations de retour à l'emploi.

Procédure

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires sont prises sur décision de l'autorité de nomination dans le respect de la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires titulaires :

- information de l'intéressé qu'une procédure disciplinaire est menée à son encontre ;
- information de l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication de l'intégralité de son dossier individuel ;
- convocation à un entretien durant lequel il peut se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

La décision qui prononce la sanction doit être motivée.

Articles 10, 11, 12 et 13 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994

Versement des allocations de retour à l'emploi

Le fonctionnaire stagiaire licencié ou dont la titularisation est refusée a le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.

La titularisation

La titularisation est prononcée par décision expresse.

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.

Cependant, une décision de titularisation tardive ou l'absence de décision de l'employeur constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

Avant de prendre la décision de titularisation, l'employeur a la possibilité de vérifier que les conditions générales d'accès à la fonction publique sont toujours remplies (aptitude physique, casier judiciaire, nationalité, ...).

Date d'effet de la titularisation

La décision de titularisation intervient à l'expiration du stage compte tenu de toutes les prolongations pour congés, temps partiel, prorogation pour apprécier le comportement professionnel.

La titularisation 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.

LES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LES AGENTS CONCERNÉS

Les fonctionnaires stagiaires sont :

- les personnes lauréates d'un concours externe.

Concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études ou disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis.

- les agents lauréats d'un concours interne.

Concours réservé aux fonctionnaires de l'État, et à certains aux agents de l'État, militaires et magistrats et aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics, aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

- les personnes lauréates d'un concours réservé.

Concours réservés aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

- certains fonctionnaires qui ont réussi l'examen professionnel dans le cadre de la promotion interne.

Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

Principe

Les fonctionnaires stagiaires ont vocation à être titularisés après la période probatoire ou la période de formation qui est exigée par le statut particulier du corps dans lequel ils ont été recrutés.

Obligations du fonctionnaire stagiaire

Les fonctionnaires stagiaires sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires titulaires, à savoir :

- le devoir d'obéissance.

Les fonctionnaires stagiaires sont tenus de :

- se conformer, dans les limites réglementaires aux ordres du niveau supérieur ;
- se conformer à l'habilitation du niveau inférieur ;
- de respecter les horaires de service et l'emploi du temps.
- l'obligation de consacrer l'intégralité de l'activité à l'emploi public occupé : Il sont de ce fait soumis aux règles du cumul d'activité ;
- le secret professionnel ;
- la discrétion professionnelle ;
- la satisfaction des demandes d'information des usagers – le devoir de transparence ;
- la bonne exécution du service ;
- l'obligation de neutralité ;
- l'obligation de probité ;
- le devoir de réserve.

Article 2 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Report du stage

Congé de présence parentale

La nomination en qualité d'agent stagiaire du fonctionnaire par ailleurs titulaire dans un autre corps se trouvant en position de congé de présence parentale est, sur sa demande, reportée, à la date d'expiration dudit congé.

Article 12-1 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Durée du stage

La durée normale du stage, fixée par le statut particulier du cadre d'emploi dans lequel le fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé est généralement d'un an.

Article 4 décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Rémunération du fonctionnaire stagiaire

Pendant la durée de son stage, l'agent stagiaire perçoit sauf disposition contraire du statut particulier, après service fait, la rémunération correspondant au premier échelon du grade de début du corps dans lequel il a vocation à être titularisé.

Le stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps peut opter pour le maintien, pendant la période de stage, du traitement indiciaire auquel il avait droit dans son corps d'origine, dans la limite supérieure du traitement auquel il pourra prétendre lors de sa titularisation.

Article 3 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Le temps partiel des fonctionnaires stagiaires

Principe

A l'exception des périodes d'enseignement professionnel dans une école de formation, l'agent stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel.

Article 3 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

Impact sur la durée du stage

La durée du stage à accomplir par l'agent stagiaire qui bénéficie d'un temps partiel est augmentée pour tenir compte à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Le stagiaire doit avoir effectué l'équivalent de la durée du stage à temps complet.

Exemple

Temps partiel 80 % pour un stage d'un an.

L'agent devra accomplir 1 an 3 mois de stage : 360 jours x 100/80.

Prise en compte

Les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation.

Article 8 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004

Les congés pour raisons personnelles ou familiales

Congés annuels

L'agent stagiaire a droit à un congé annuel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Les congés annuels n'ont pas d'impact sur la durée du stage et sur la date de titularisation.

Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Congé maternité

L'agent stagiaire a droit au congé pour maternité ou pour adoption ou au congé de paternité dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Impact sur la durée du stage

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne peut être pris en compte comme période de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Ainsi, la durée du congé maternité, paternité ou d'adoption ne peut être prise en compte comme période de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Impact sur l'avancement

Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est pris en compte dans l'ancienneté.

Impact sur la date de titularisation

La titularisation de l'agent stagiaire qui a bénéficié d'un congé pour maternité, paternité ou d'adoption prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé.

Lorsque l'agent stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé de paternité, la prise de la décision est retardée de la durée de ce congé.

Par contre, la date d'effet de la titularisation intervient au terme de la durée du stage (1 an dans le cas général).

Article 8 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Congé de solidarité familiale

Le décret du 4 novembre 1994 ne prévoit pas expressément que le fonctionnaire stagiaire a droit au congé de solidarité familiale prévu au 10° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Toutefois, l'article 2 dudit décret prévoit que "les fonctionnaires territoriaux stagiaires sont soumis aux dispositions des lois des 13 juillet 1983 et 26 janvier 1984 susvisées et des décrets pris pour leur application, dans la mesure où elles sont compatibles avec leur situation particulière et dans les conditions prévues par le présent décret."

Sur la base de cet article, la Direction générale des Collectivités territoriales (DGCL) estime que le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale dans la mesure où celui-ci n'apparaît pas incompatible avec la situation particulière de cette catégorie d'agents.

La DGCL remarque par ailleurs que les agents stagiaires de la fonction publique hospitalière et de l'État ont droit au congé de solidarité familiale.

*Fiche réponse : Conditions d'accès au congé de solidarité familiale - Avril 2012 :
http://www.colloc.bercy.gouv.fr/colo_struct_gest_loca/fonc_publ_2/cond_dacc.html*

Service national

L'agent stagiaire appelé à accomplir les obligations du service national bénéficie à cet effet d'un congé sans traitement.

Il a droit à un congé avec traitement lorsqu'il doit accomplir une période d'instruction militaire obligatoire.

Ces périodes retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation.

Ces périodes de congés sont prises en compte pour le classement et l'avancement.

Article 15 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Congés sans traitement pour raison de famille

L'agent stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois :

- pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Ces périodes retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation et ne sont pas prises en compte pour le classement et l'avancement.

Article 13 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Le fonctionnaire territorial stagiaire peut obtenir pour convenances personnelles un congé sans traitement d'une durée maximale de trois mois.

Ce congé est octroyé sous réserve des nécessités du service.

Article 14 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Concours

L'agent stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement lorsqu'il est admis par concours soit à un emploi de la fonction publique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, soit à un emploi de la fonction publique internationale, soit à un cycle préparatoire à un concours donnant accès à l'un de ces emplois.

Ce congé prend fin à l'issue du stage ou du cycle préparatoire pour l'accomplissement duquel il a été sollicité.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation et n'est pas prise en compte pour le classement et l'avancement.

Alinéa 2 de l'article 14 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Congé parental

L'agent stagiaire a droit au congé parental dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Lorsque l'agent qui bénéficie d'un congé parental a la qualité de fonctionnaire titulaire placé en position de détachement pour l'accomplissement de son stage, l'employeur d'origine est informé du congé parental accordé.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation.

Cependant, lors de la titularisation, la période de congé parental est prise en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Article 12 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

La prise en compte de seulement la moitié de la durée se heurte aux nouvelles dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires qui prévoient une prise en compte du congé parental pour la totalité de la durée la première année et pour la moitié les années suivantes.

Congé de présence parentale

L'agent stagiaire a droit au congé de présence parentale dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation mais est prise en compte dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Article 12-1 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

La protection sociale des fonctionnaires stagiaires

Congés maladie

Le fonctionnaire stagiaire en activité a droit au congé de maladie, au congé de longue maladie et au congé de longue durée dans les mêmes conditions que les agents titulaires de la fonction publique territoriale.

Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Impact sur la durée du stage

La durée totale des congés de maladie, au congé de longue maladie et au congé de longue durée ne peut être prise en compte comme période de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Article 46 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Ainsi, lorsque l'agent stagiaire bénéficie de congés rémunérés pour maladie imputable au non au service, la durée du stage et la date d'effet de la titularisation ainsi que la date de prise de l'arrêté sont retardés de la durée du congé moins une carence de 1/10^e de la durée du stage, généralement 36 jours pour un stage d'un an.

Congé non rémunéré pour raison de santé

Lorsque, à l'expiration d'un congé pour raison de santé, l'agent stagiaire est inapte à reprendre ses fonctions, il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois.

L'agent qui, à l'expiration de la deuxième année de congé sans traitement, doit normalement être apte à reprendre ses fonctions avant un an peut voir son congé renouvelé une deuxième fois pour une année supplémentaire maximum.

Procédure

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical.

Article 10 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Prorogation du stage**Principe**

La période de stage a pour but d'apprécier si 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 extérieurs de la collectivité.

La durée du stage 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.

La prorogation se justifie lorsque l'employeur ne peut pas se prononcer de manière définitive sur l'insuffisance professionnelle du stagiaire.

Aucun motif autre que le comportement professionnel ne peut être avancé pour justifier l'allongement de la période de stage. Il faut exclure notamment le fait que le stagiaire n'a pas terminé la formation initiale prévue par le statut particulier.

Article 4 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

La prorogation de stage sur la foi d'un rapport d'évaluation de stage se contentant de mentionner que l'intéressé était "un agent ne disposant pas des qualités requises pour être titularisé", après avoir coché dans la grille d'appréciation littérale, sur 9 éléments d'appréciation pouvant être utilement retenus pour cette évaluation, la mention la plus basse "passable" pour 8 éléments, sans autre précision, alors même que le contrat de l'intéressé, pour les mêmes fonctions, avait auparavant été renouvelé de façon continue sur une période de 10 années est manifestement erronée.

CAA, 10MA02314, 9 mai 2012

La procédure

La décision de prorogation de stage ne peut intervenir qu'après respect d'une procédure :

- avis de la Commission Administrative Paritaire compétente ;
- communication du dossier au stagiaire.

La durée de la prorogation

Elle est fixée par le statut particulier du corps mais ne peut excéder la durée normale du stage.

La situation du stagiaire durant la prorogation

Le fonctionnaire conserve son statut de stagiaire durant la période de prorogation et continue de percevoir la rémunération telle que définie dans la décision de nomination en qualité de stagiaire.

Lorsque le stagiaire a par ailleurs la qualité de fonctionnaire, le détachement pour effectuer le stage est prolongé de plein droit.

L'incidence de la prorogation de stage

La période de prorogation 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.

Article 4 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Interruption du stage

Lorsque l'interruption a, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, une durée supérieure à un an, le fonctionnaire stagiaire pourra être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage.

L'agent n'aura pas à reprendre l'intégralité de son stage dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

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

Article 9 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

L'ISSUE DU STAGE

Licenciement pour insuffisance professionnelle au cours de la période de stage

Principe

Le fonctionnaire 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, généralement six mois.

Article 5 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

La procédure

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est décidé après avis de la commission administrative paritaire du cadre d'emploi dans lequel il a vocation à être titularisé.

Article 5 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

La décision

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé par décision.

Cette décision doit être motivée dans les conditions prévues par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

La décision doit comporter les considérations de droit ou de fait qui fondent la décision. Il doit être précis : une décision qui mentionnerait simplement l'insuffisance professionnelle sans autre précision serait insuffisamment motivée.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement et l'intéressé est réintégré dans son administration d'origine.

Il n'est pas versé d'indemnité de licenciement.

Article 5 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Exemple

La décision du directeur se bornant à indiquer que M. A était licencié en raison de son " insuffisance professionnelle " " au regard de l'exercice normal des fonctions qui lui ont été confiées et en comparaison avec les résultats constatés auprès des autres agents stagiaires de grade identique ", qui n'énonce pas avec une précision suffisante les considérations de fait l'ayant conduit à apprécier l'insuffisance professionnelle de l'intéressé ; est entachée d'une insuffisance de motivation.

CAA, Paris, n° 10PA02543, 20 mars 2012

Le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage

Principe

Le fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle à l'issue de son stage.

Procédure

Si le juge administratif considère que la communication du dossier n'est pas nécessaire et que la décision de licenciement n'a pas à être motivée, il est conseillé de prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage dans les mêmes conditions que le licenciement en cours de stage.

La situation des femmes enceintes

Le principe général du droit qui prohibe le licenciement des femmes enceintes ne s'applique pas au cas d'un licenciement du stagiaire par non titularisation, que celui-ci se produise en cours ou en fin de stage

CE, 26 mai 1982 – Mme Caiüs

Le stage doit être effectué dans un emploi correspondant au grade de l'agent pour être validé. Dans le cas d'espèce, un agent ASHQ stagiaire avait exercé la fonction de magasinier puis de conducteur ambulancier. Son licenciement pour insuffisance professionnelle a été annulé.

CAA de Lyon, n° 11LY00880 du 18 octobre 2011

La décision de ne pas procéder à la titularisation de Mme A et de prononcer en conséquence son licenciement alors que les compétences professionnelles et techniques n'ont pas été remises en cause, mais qui a, pendant la durée de son stage, adopté une attitude agressive vis-à-vis de ses collègues aides-soignantes, nuisant au bon fonctionnement du service, et n'a pas tenu compte des demandes de sa hiérarchie de recourir à une procédure de médiation, mettant en avant une incapacité au travail en équipe, nécessaire à l'exercice de ses fonctions, et nonobstant la mobilisation en sa faveur de certains de ses collègues, n'est entachée ni d'erreur de fait, ni d'erreur manifeste d'appréciation.

AA, Douai, n° 11DA00521, 5 juin 2012

Le refus de titularisation au motif de l'insuffisance professionnelle reposant sur des absences répétées, des problèmes de santé la rendant inapte à son poste de travail, un manque de motivation dans ses fonctions alors que rien au dossier n'établit d'autres absences répétées que celles justifiées par des certificats médicaux ; que l'administration elle-même fait valoir que l'agent s'était conformée aux préconisations médicales lui recommandant d'éviter les manutentions lourdes et que les tâches confiées à Mme A correspondaient à ses aptitudes physiques, qu'il ressort de la fiche de notation qu'elle a participé à plusieurs projets, que Mme A produit une lettre signée de six de ses collègues en fonction dans son service contestant la " non-implication et le manque de motivation " est entaché d'une erreur de fait, les reproches sur sa manière de servir étant formulés de manière trop vague, en l'absence de tout fait précis les étayant, pour permettre d'estimer que l'insuffisance professionnelle alléguée reposerait sur des faits matériellement exacts, le manque d'implication de Mme A, ou la difficulté à cerner et assumer les fonctions afférentes à son emploi, dont au demeurant les contours souhaités ne sont pas définis par l'hôpital.

CAA, Marseille, N° 10MA03608, 23 octobre 2012

Le stage que doit effectuer un fonctionnaire stagiaire a pour objet d'établir l'aptitude de l'intéressé à exercer les fonctions correspondant à celles qu'il sera amené à exercer s'il est titularisé et, de manière générale, d'évaluer sa manière de servir ; lorsqu'un fonctionnaire stagiaire est nommé, même avec son accord, sur un emploi ne correspondant pas au grade dans lequel il a vocation à être titularisé, le stage ne présente pas un caractère probatoire suffisant, et l'évaluation portée, de manière générale, sur sa manière de servir, ne saurait à elle seule justifier un refus de titularisation.

Ainsi, le stage accompli dans l'emploi de responsable de la bibliothèque municipale ne correspondant pas au grade du cadre d'emplois d'attaché de conservation du patrimoine dans lequel l'agent avait vocation à être titularisée ne présente pas un caractère probatoire suffisant. La décision par laquelle le maire de la commune a refusé sa titularisation dans cet emploi est par suite entachée d'illégalité.

CAA, Nancy, n° 12NC00031, 4 juin 2012

Licenciement pour inaptitude physique

Principe

Le fonctionnaire stagiaire, reconnu après avis du comité médical inapte à reprendre ses fonctions de façon définitive et absolue est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire est remis à la disposition de son administration d'origine.

Article 11 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Pension d'invalidité

Le fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique a le droit à une pension d'invalidité liquidée dans les conditions du régime général mais versé par l'employeur qui se fait rembourser par la CNRACL.

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique imputable au service a le droit, en plus de la pension d'invalidité à une rente.

Décret n° 77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.

La démission

L'agent stagiaire démissionnaire doit adresser sa demande écrite à l'autorité ayant le pouvoir de nomination un mois au moins avant la date à laquelle il souhaite cesser ses fonctions.

La démission n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par cette autorité.

L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

La Discipline des fonctionnaires stagiaires

Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées sans avis de la CAP réunie en conseil de discipline sont :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées après avis de la commission administrative paritaire réunie en conseil de discipline – qui doit être motivé - sont :

- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement.

L'exclusion temporaire n'est pas prise en compte comme période de stage.

Les dispositions relatives aux fonctionnaires stagiaires ne précisent pas expressément que l'exclusion de fonctions entraîne prolongation de la durée du stage. On peut cependant déduire de l'objet du stage qui est d'apprécier le comportement professionnel que le stagiaire doit effectuer la durée statutaire du stage et donc que l'exclusion de fonctions implique la prolongation du stage.

L'exclusion temporaire de deux mois prononcée à l'encontre de l'aide-soignante stagiaire à la suite de manipulations brusques d'une patiente ayant entraîné un hématome au niveau du visage à l'occasion de la toilette et d'une altercation verbale vive assortie de menaces, manifestement établis dans le cadre d'une enquête administrative approfondie ; dans un service de soins de longue durée accueillants des personnes fragilisées par la maladie ou la perte d'autonomie n'est pas manifestement disproportionnée quand bien même le conseil de discipline n'est pas parvenu à réunir une majorité sur une sanction déterminée.

CAA, Nantes, n° 09NT00594, 4 décembre 2009

- l'exclusion définitive.

Lorsque l'exclusion définitive est prononcée à l'encontre d'un agent stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire il est mis fin au détachement de l'intéressé.

Le fonctionnaire stagiaire licencié pour motif disciplinaire qui n'a pas la qualité de fonctionnaire titulaire a le droit aux allocations de retour à l'emploi.

Article 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Procédure

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires sont prises sur décision de l'autorité de nomination dans le respect de la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires titulaires :

- information de l'intéressé qu'une procédure disciplinaire est menée à son encontre ;
- information de l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication de l'intégralité de son dossier individuel ;
- convocation à un entretien durant lequel il peut se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

La décision qui prononce la sanction doit être motivée.

Article 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

Versement des allocations de retour à l'emploi

Le fonctionnaire stagiaire licencié ou dont la titularisation est refusée a le droit au versement des allocations de retour à l'emploi.

Article 17 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992

La titularisation

La titularisation est prononcée par décision expresse.

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.

Cependant, une décision de titularisation tardive ou l'absence de décision de l'employeur constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

Avant de prendre la décision de titularisation, l'employeur a la possibilité de vérifier que les conditions générales d'accès à la fonction publique sont toujours remplies (aptitude physique, casier judiciaire, nationalité, ...)

Date d'effet de la titularisation

La décision de titularisation intervient à l'expiration du stage compte tenu de toutes les prolongations pour congés, temps partiel, prorogation pour apprécier le comportement professionnel.

La titularisation 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.

LES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

LES AGENTS CONCERNÉS

Les fonctionnaires stagiaires sont :

- les personnes lauréates d'un concours externe.

Concours ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études ou disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis.

- les agents lauréats d'un concours interne.

Concours réservé aux fonctionnaires de l'État, et à certains aux agents de l'État, militaires et magistrats et aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et des établissements publics, aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale.

- les personnes lauréates d'un concours réservé.

Concours réservés aux candidats justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

- certains fonctionnaires qui ont réussi l'examen professionnel dans le cadre de la promotion interne.

Principe

Les fonctionnaires stagiaires ont vocation à être titularisés après la période probatoire ou la période de formation qui est exigée par le statut particulier du corps dans lequel ils ont été recrutés.

Obligations du fonctionnaire stagiaire

Les fonctionnaires stagiaires sont soumis aux mêmes obligations que les fonctionnaires titulaires, à savoir :

- le devoir d'obéissance.
- les fonctionnaires stagiaires sont tenus de :
 - se conformer, dans les limites réglementaires aux ordres du niveau supérieur ;
 - se conformer à l'habilitation du niveau inférieur ;
 - de respecter les horaires de service et l'emploi du temps ;
 - l'obligation de consacrer l'intégralité de l'activité à l'emploi public occupé : Il sont de ce fait soumis aux règles du cumul d'activité ;
 - le secret professionnel ;
 - la discrétion professionnelle ;
 - la satisfaction des demandes d'information des usagers – le devoir de transparence ;
 - la bonne exécution du service ;
 - l'obligation de neutralité ;
 - l'obligation de probité ;
- le devoir de réserve.

Article 2 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière

Report du stage

Service national

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire est reportée pour prendre effet après l'accomplissement des obligations du service national lorsque l'intéressé ne bénéficie pas d'un sursis d'incorporation lui permettant de commencer le stage avant d'être appelé à accomplir les obligations du service national.

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire est également reportée, pour prendre effet après l'accomplissement des obligations du service national lorsque l'incorporation doit interrompre un stage qui ne peut, compte tenu de ses modalités, donner à l'intéressé la formation appropriée à l'exercice de ses fonctions qu'au cours d'une période continue.

Article 4 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Grossesse

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire d'une femme qui se trouve en état de grossesse est reportée, sur la demande de l'intéressée.

Ce report est limité à un an.

Article 5 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Congé parental

La nomination en qualité d'agent stagiaire du fonctionnaire par ailleurs titulaire dans un autre corps se trouvant en position de congé parental ou de congé de présence parentale est reportée, sur sa demande, à la date d'expiration desdits congés.

Article 6 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Congé de présence parentale

La nomination en qualité d'agent stagiaire du fonctionnaire par ailleurs titulaire dans un autre corps se trouvant en position de congé de présence parentale est reportée, sur sa demande, à la date d'expiration desdits congés.

Il de l'article 29-1 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Durée du stage

La durée normale du stage, fixée par le statut particulier du corps dans lequel le fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé est généralement d'un an.

Article 7 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Rémunération du fonctionnaire stagiaire

Pendant la durée de son stage, l'agent stagiaire perçoit sauf disposition contraire du statut particulier, après service fait, la rémunération correspondant au premier échelon du grade de début du corps dans lequel il a vocation à être titularisé.

Le stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps peut opter pour le maintien, pendant la période de stage, du traitement indiciaire auquel il avait droit dans son corps d'origine, dans la limite supérieure du traitement auquel il pourra prétendre lors de sa titularisation.

Article 12 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Position accessible par le fonctionnaire stagiaire

Le fonctionnaire stagiaire ne peut ni être mis à disposition ni être placé dans la position de disponibilité.

Le fonctionnaire stagiaire ne peut être détaché que par nécessité de service et seulement dans un emploi qui n'est pas, par la nature et les conditions d'exercice des fonctions qu'il comporte, incompatible avec sa situation de stagiaire.

Article 8 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Le temps partiel des fonctionnaires stagiaires

Principe

A l'exception des périodes d'enseignement professionnel dans une école de formation, l'agent stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel.

Impact sur la durée du stage

La durée du stage à accomplir par l'agent stagiaire qui bénéficie d'un temps partiel est augmentée pour tenir compte à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

Le stagiaire doit avoir effectué l'équivalent de la durée du stage à temps complet.

Exemple

Temps partiel 80 % pour un stage d'un an

L'agent devra accomplir 1 an 3 mois de stage : 360 jours x 100/80

Prise en compte

Les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation.

Articles 21, 22, 23 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Les congés pour raisons personnelles ou familiales

Congés annuels

L'agent stagiaire a droit à un congé annuel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Les congés annuels n'ont pas d'impact sur la durée du stage et sur la date de titularisation.

Article 24 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Congé maternité

L'agent stagiaire a droit au congé pour maternité ou pour adoption ou au congé de paternité dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

Impact sur la durée du stage

Le décret sur les agents stagiaires prévoit que la durée totale des congés rémunérés de toute nature accordés aux agents stagiaires en sus du congé annuel ne peut être prise en compte comme période de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Article 32 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Ainsi, la durée du congé maternité, paternité ou d'adoption ne peut être prise en compte comme période de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Cependant, l'article 37 de la loi 86-33 prévoit que les congés de maladie, de maternité et d'adoption ne sont pas pris en compte dans les périodes de stage.

Cette contradiction a été relevée par le juge administratif qui considère qu'en application de l'article 37 de la loi du 9 janvier 1986, les congés de maladie ne sont pas pris en compte dans la période de stage d'un agent de la fonction publique hospitalière ; que, par suite, lorsqu'un agent stagiaire a été placé en congé de maladie pendant la période de son stage, celui-ci doit être prolongé d'une durée équivalente à la durée totale des congés de maladie, sans que la limitation au dixième de la durée statutaire de stage fixée par les dispositions de l'article 32 du décret du 12 mai 1997 précité puissent y faire obstacle ;

CAA, Douai, n° 11DA01103, 29 mai 2012

Ainsi, le congé maternité n'est pas pris en compte dans la durée du stage.

Impact sur la date de titularisation

La titularisation de l'agent stagiaire qui a bénéficié d'un congé pour maternité, paternité ou d'adoption prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé.

Lorsque l'agent stagiaire bénéficie d'un congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé de paternité, la prise de la décision est retardée de la durée de ce congé.

Par contre, la date d'effet de la titularisation intervient au terme de la durée du stage (1 an dans le cas général).

3^e alinéa de l'article 37 de la loi n° 86-33

Article 25 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Congé de solidarité familiale

L'agent stagiaire a droit au congé de solidarité familiale dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé de solidarité familiale retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation.

La période de congé de solidarité familiale est prise en compte pour l'intégralité de sa durée dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Article 25-1 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Service national

L'agent stagiaire appelé à accomplir les obligations du service national bénéficie à cet effet d'un congé sans traitement.

Il a droit à un congé avec traitement lorsqu'il doit accomplir une période d'instruction militaire obligatoire.

Ces périodes retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation.

Les périodes de congés prévues aux alinéas précédents sont prises en compte pour le classement et l'avancement.

Article 26 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Congés sans traitement pour raison de famille

L'agent stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an, renouvelable deux fois :

- pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- pour élever un enfant de moins de huit ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, lorsqu'il est astreint, en raison de sa profession, à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné de celui où l'agent stagiaire intéressé exerce ses fonctions.

L'agent stagiaire doit demander à reprendre ses fonctions deux mois au moins avant l'expiration de ce congé.

Le fonctionnaire stagiaire doit pouvoir justifier à tout moment que sa situation correspond réellement au motif pour lequel il a demandé ce congé.

Ces périodes retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation et ne sont pas prises en compte pour le classement et l'avancement.

Article 27 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Concours

L'agent stagiaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans traitement lorsqu'il est admis par concours soit à un emploi de la fonction publique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics, soit à un emploi de la fonction publique internationale, soit à un cycle préparatoire à un concours donnant accès à l'un de ces emplois.

Ce congé prend fin à l'issue du stage ou du cycle préparatoire pour l'accomplissement duquel il a été sollicité.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation et n'est pas prise en compte pour le classement et l'avancement.

Article 28 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Congé parental

L'agent stagiaire a droit au congé parental dans les conditions que les fonctionnaires titulaires.

Lorsque l'agent qui bénéficie d'un congé parental a la qualité de fonctionnaire titulaire placé en position de détachement pour l'accomplissement de son stage, il est mis fin à ce détachement ; il est de plein droit replacé en position de détachement en qualité de stagiaire à l'issue de ce congé.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation.

Cependant, lors de la titularisation, la période de congé parental est prise en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement. La prise en compte de seulement la moitié de la durée prévue par le décret 97-487 relatif aux stagiaires de la fonction publique hospitalière se heurte aux nouvelles dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires qui prévoient une prise en compte du congé parental pour la totalité de la durée la première année et pour la moitié les années suivantes.

Article 29 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Congé de présence parentale

L'agent stagiaire a droit au congé de présence parentale dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Cette période retarde la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation mais est prise en compte dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Article 29-1 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Autorisation spéciale d'absence

Des autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels peuvent être accordées aux agents stagiaires dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Article 30 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

La protection sociale des fonctionnaires stagiaires

Congés maladie

Le fonctionnaire stagiaire en activité a droit au congé de maladie, au congé de longue maladie et au congé de longue durée dans les mêmes conditions que les agents titulaires de la fonction publique hospitalière.

Cependant, le congé maladie imputable au service a une durée maximale de cinq ans.

Article 31 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Impact sur la durée du stage

Le décret sur les agents stagiaires prévoit que la durée totale des congés rémunérés de toute nature accordés aux agents stagiaires en sus du congé annuel ne peut être prise en compte comme période de stage que pour un dixième de la durée statutaire de celui-ci.

Article 32 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Ainsi, lorsque l'agent stagiaire bénéficie de congés rémunérés pour maladie imputable au non au service, la date d'effet de la titularisation ainsi que la date de prise de l'arrêté seraient retardés de la durée du congé moins une carence de 1/10^e de la durée du stage, généralement 36 jours.

Cependant, l'article 37 de la loi 86-33 prévoit que les congés de maladie, de maternité et d'adoption ne sont pas pris en compte dans les périodes de stage.

Cette contradiction a été relevée par le juge administratif qui considère *qu'en application de l'article 37 de la loi du 9 janvier 1986, les congés de maladie ne sont pas pris en compte dans la période de stage d'un agent de la fonction publique hospitalière ; que, par suite, lorsqu'un agent stagiaire a été placé en congé de maladie pendant la période de son stage, celui-ci doit être prolongé d'une durée équivalente à la durée totale des congés de maladie, sans que la limitation au dixième de la durée statutaire de stage fixée par les dispositions de l'article 32 du décret du 12 mai 1997 précité puissent y faire obstacle ;*

CAA, Douai, n° 11DA01103, 29 mai 2012

Ainsi, le congé maladie prolonge la durée du stage.

Congé non rémunéré pour raison de santé

Lorsque, à l'expiration d'un congé pour raison de santé, l'agent stagiaire est inapte à reprendre ses fonctions, il est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an renouvelable deux fois.

La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du comité médical ou, le cas échéant, de la commission de réforme.

Dans le cas où le comité médical ou la commission de réforme estime que l'agent stagiaire sera apte à reprendre ses fonctions au cours de la quatrième année, ce congé peut être renouvelé une troisième fois.

Ces périodes retardent la date de titularisation et la date d'effet de la titularisation et ne sont pas prises en compte dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Article 31 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Prorogation du stage

Principe

Les conditions dans lesquelles la durée du stage peut éventuellement être prorogée sont fixées par le statut particulier du corps dans lequel le fonctionnaire stagiaire a vocation à être titularisé.

La période de stage a pour but d'apprécier si 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 extérieurs de la collectivité.

La prorogation se justifie lorsque l'employeur ne peut pas se prononcer de manière définitive sur l'insuffisance professionnelle du stagiaire.

Aucun motif autre que le comportement professionnel ne peut être avancé pour justifier l'allongement de la période de stage. Il faut exclure notamment le fait que le stagiaire n'a pas terminé la formation initiale prévue par le statut particulier.

Article 7 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

La prorogation de stage sur la foi d'un rapport d'évaluation de stage se contentant de mentionner que l'intéressé était " un agent ne disposant pas des qualités requises pour être titularisé", après avoir coché dans la grille d'appréciation littérale, sur 9 éléments d'appréciation pouvant être utilement retenus pour cette évaluation, la mention la plus basse "passable" pour 8 éléments, sans autre précision, alors même que le contrat de l'intéressé, pour les mêmes fonctions, avait auparavant été renouvelé de façon continue sur une période de 10 années est manifestement erronée.

CAA, 10MA02314, 9 mai 2012

La procédure

La décision de prorogation de stage ne peut intervenir qu'après respect d'une procédure :

- avis de la Commission Administrative Paritaire compétente ;
- communication du dossier au stagiaire.

La durée de la prorogation

Elle est fixée par le statut particulier du corps mais ne peut excéder la durée normale du stage.

La situation du stagiaire durant la prorogation

Le fonctionnaire conserve son statut de stagiaire durant la période de prorogation et continue de percevoir la rémunération telle que définie dans la décision de nomination en qualité de stagiaire.

Lorsque le stagiaire a par ailleurs la qualité de fonctionnaire, le détachement pour effectuer le stage est prolongé de plein droit.

L'incidence de la prorogation de stage

La période de prorogation 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.

Prolongation du stage

Quand, du fait des congés de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant au moins trois ans, l'agent stagiaire doit, à l'issue du dernier congé, recommencer la totalité du stage.

Si l'interruption a duré moins de trois ans, l'intéressé ne peut être titularisé, après avis de la commission administrative paritaire compétente, avant d'avoir accompli la période complémentaire de stage qui est nécessaire pour atteindre la durée normale du stage.

Lorsque l'interruption a duré plus d'un an, la reprise des fonctions est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique à l'emploi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 33 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

L'ISSUE DU STAGE

Licenciement pour insuffisance professionnelle au cours de la période de stage

Principe

Le fonctionnaire 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, généralement six mois.

Article 9 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

La procédure

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est décidé dans le respect de la procédure disciplinaire.

Article 9 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

La décision

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé par décision.

Cette décision doit être motivée dans les conditions prévues par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

La décision doit comporter les considérations de droit ou de fait qui fondent la décision. Il doit être précis : une décision qui mentionnerait simplement l'insuffisance professionnelle sans autre précision serait insuffisamment motivée.

La décision de licenciement est prise après avis de la commission administrative paritaire sauf dans le cas où l'aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury.

Lorsque le fonctionnaire stagiaire a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin à son détachement et l'intéressé est réintégré dans son administration d'origine.

Il n'est pas versé d'indemnité de licenciement.

Article 9 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Exemple

La décision du directeur se bornant à indiquer que M. A était licencié en raison de son "insuffisance professionnelle" "au regard de l'exercice normal des fonctions qui lui ont été confiées et en comparaison avec les résultats constatés auprès des autres agents stagiaires de grade identique", qui n'énonce pas avec une précision suffisante les considérations de fait l'ayant conduit à apprécier l'insuffisance professionnelle de l'intéressé ; est entachée d'une insuffisance de motivation.

CAA, Paris, n° 10PA02543, 20 mars 2012

Le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage

Principe

Le fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle à l'issue de son stage.

Procédure

Si le juge administratif considère que la communication du dossier n'est pas nécessaire et que la décision de licenciement n'a pas à être motivée, il est conseillé de prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage dans les mêmes conditions que le licenciement en cours de stage.

La situation des femmes enceintes

Le principe général du droit qui prohibe le licenciement des femmes enceintes ne s'applique pas au cas d'un licenciement du stagiaire par non titularisation, que celui-ci se produise en cours ou en fin de stage

CE, 26 mai 1982 – Mme Caiüs

Le stage doit être effectué dans un emploi correspondant au grade de l'agent pour être validé. Dans le cas d'espèce, un agent ASHQ stagiaire avait exercé la fonction de magasinier puis de conducteur ambulancier. Son licenciement pour insuffisance professionnelle a été annulé.

CAA de Lyon, n° 11LY00880 du 18 octobre 2011

La décision de ne pas procéder à la titularisation de Mme A et de prononcer en conséquence son licenciement alors que les compétences professionnelles et techniques n'ont pas été remises en cause, mais qui a, pendant la durée de son stage, adopté une attitude agressive vis-à-vis de ses collègues aides-soignantes, nuisant au bon fonctionnement du service, et n'a pas tenu compte des demandes de sa hiérarchie de recourir à une procédure de médiation, mettant en avant une incapacité au travail en équipe, nécessaire à l'exercice de ses fonctions, et nonobstant la mobilisation en sa faveur de certains de ses collègues, n'est entachée ni d'erreur de fait, ni d'erreur manifeste d'appréciation.

CAA, Douai, n° 11DA00521, 5 juin 2012

Le refus de titularisation au motif de l'insuffisance professionnelle reposant sur des absences répétées, des problèmes de santé la rendant inapte à son poste de travail, un manque de motivation dans ses fonctions alors que rien au dossier n'établit d'autres absences répétées que celles justifiées par des certificats médicaux ; que l'administration elle-même fait valoir que l'agent s'était conformée aux préconisations médicales lui recommandant d'éviter les manutentions lourdes et que les tâches confiées à Mme A correspondaient à ses aptitudes physiques, qu'il ressort de la fiche de notation qu'elle a participé à plusieurs projets, que Mme A produit une lettre signée de six de ses collègues en fonction dans son service contestant la " non-implication et le manque de motivation " est entaché d'une erreur de fait, les reproches sur sa manière de servir étant formulés de manière trop vague, en l'absence de tout fait précis les étayant, pour permettre d'estimer que l'insuffisance professionnelle alléguée reposerait sur des faits matériellement exacts, le manque d'implication de Mme A, ou la difficulté à cerner et assumer les fonctions afférentes à son emploi, dont au demeurant les contours souhaités ne sont pas définis par l'hôpital.

CAA, Marseille, n° 10MA03608, 23 octobre 2012

Licenciement pour inaptitude physique

Principe

Le fonctionnaire stagiaire, reconnu par la commission de réforme inapte à reprendre ses fonctions de façon définitive et absolue est licencié ou, s'il a la qualité de fonctionnaire titulaire est remis à la disposition de son administration d'origine.

Article 31 du décret n°97-487 du 12 mai 1997

Pension d'invalidité

Le fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique a le droit à une pension d'invalidité liquidée dans les conditions du régime général mais versé par l'employeur qui se fait rembourser par la CNRACL.

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique imputable au service a le droit, en plus de la pension d'invalidité à une rente.

Décret n° 77-812 du 13 juillet 1977 relatif au régime de sécurité sociale des agents stagiaires des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial.

La démission

L'agent stagiaire démissionnaire doit adresser sa demande écrite à l'autorité ayant le pouvoir de nomination un mois au moins avant la date à laquelle il souhaite cesser ses fonctions.

La démission n'a d'effet qu'autant qu'elle est acceptée par cette autorité.

L'acceptation de la démission rend celle-ci irrévocable.

Article 11 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

La discipline des fonctionnaires stagiaires

La suspension

L'agent stagiaire peut être suspendu dans les conditions prévues pour les fonctionnaires titulaires.

La durée de la suspension n'est pas prise en compte comme période de stage et prolonge d'autant la durée du stage.

Article 10 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées sans avis de la CAP réunie en conseil de discipline sont :

- l'avertissement ;
- le blâme.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées après avis de la CAP réunie en conseil de discipline – qui doit être motivé - sont :

- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de deux mois, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement.

L'exclusion temporaire n'est pas prise en compte comme période de stage.

Les dispositions relatives aux fonctionnaires stagiaires ne précisent pas expressément que l'exclusion de fonctions entraîne prolongation de la durée du stage. On peut cependant déduire de l'objet du stage qui est d'apprécier le comportement professionnel que le stagiaire doit effectuer la durée statutaire du stage et donc que l'exclusion de fonctions implique la prolongation du stage.

L'exclusion temporaire de deux mois prononcée à l'encontre de l'aide-soignante stagiaire à la suite de manipulations brusques d'une patiente ayant entraîné un hématome au niveau du visage à l'occasion de la toilette et d'une altercation verbale vive assortie de menaces, manifestement établis dans le cadre d'une enquête administrative approfondie ; dans un service de soins de longue durée accueillants des personnes fragilisées par la maladie ou la perte d'autonomie n'est pas manifestement disproportionnée quand bien même le conseil de discipline n'est pas parvenu à réunir une majorité sur une sanction déterminée.

CAA, Nantes, n° 09NT00594, 4 décembre 2009

- l'exclusion définitive.

Lorsque l'exclusion définitive est prononcée à l'encontre d'un agent stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire il est mis fin au détachement de l'intéressé.

Le fonctionnaire stagiaire licencié pour motif disciplinaire qui n'a pas la qualité de fonctionnaire titulaire a le droit aux allocations de retour à l'emploi.

Procédure

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires stagiaires sont prises sur décision de l'autorité de nomination dans le respect de la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires titulaires :

- information de l'intéressé qu'une procédure disciplinaire est menée à son encontre ;
- information de l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication de l'intégralité de son dossier individuel ;
- convocation à un entretien durant lequel il peut se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

La décision qui prononce la sanction doit être motivée.

Articles 16, 17, 18, 19, 20 du décret n° 97-487 du 12 mai 1997

La titularisation

La titularisation est prononcée par décision expresse.

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.

Cependant, une décision de titularisation tardive ou l'absence de décision de l'employeur constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

Avant de prendre la décision de titularisation, l'employeur a la possibilité de vérifier que les conditions générales d'accès à la fonction publique sont toujours remplies (aptitude physique, casier judiciaire, nationalité, ...).

Date d'effet de la titularisation

La décision de titularisation intervient à l'expiration du stage compte tenu de toutes les prolongations pour congés, temps partiel, prorogation pour apprécier le comportement professionnel.

La titularisation 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.

Prise en compte des périodes pour le reclassement

Pour le reclassement à la titularisation sont retenues :

- la période normale de stage ;
- les prolongations pour congé rémunéré ou temps partiel ;
- le congé parental est retenu pour la moitié de sa durée – articulation avec le nouveau congé parental ;
- le congé de solidarité familiale ;
- 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 :

- les congés sans traitement autres que le congé parental ;
- la prorogation pour apprécier le comportement professionnel ainsi que les congés rémunérés, les prolongations pour temps partiel ou accordés durant ces prolongations.