

Comment gérer l'insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire stagiaire ?

Un fonctionnaire territorial stagiaire est un agent qui, nommé dans un emploi permanent, accomplit les fonctions afférentes audit emploi et à vocation à être titularisée dans le grade correspondant.

Le stage est à la fois une période d'apprentissage des fonctions et une période probatoire au cours de laquelle le fonctionnaire stagiaire doit faire la preuve de son aptitude professionnelle.

Au terme de la période normale de stage, l'autorité territoriale peut décider :

- De titulariser l'agent ;
- De proroger le stage d'une période au maximum équivalente si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage ([article 4 du décret n° 92-1194](#))

En cours de la période de stage, il est possible de licencier le fonctionnaire stagiaire dès l'instant où l'insuffisance professionnelle peut être prouvée à condition néanmoins que la période de stage effectuée soit supérieure à la moitié de la durée normale du stage.

A noter qu'à compter du 1^{er} janvier 2021, la CAP n'est plus compétente pour rendre un avis sur une décision relative à la prorogation de stage si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage.

Durant son stage, l'agent est soumis à un système d'évaluation propre et doit être placé en situation de faire ses preuves. Cette appréciation doit permettre de déterminer l'aptitude de l'agent aux fonctions de l'emploi dans lequel il a été nommé et que son cadre d'emplois le destine à exercer. Elle peut porter sur le comportement, les compétences techniques, l'état d'esprit compatible ou non avec une carrière dans la fonction publique. C'est la manière de servir en général qui va être appréciée. Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation.

L'évaluation doit être formalisée par un écrit dont le stagiaire aura connaissance et qui figurera dans son dossier individuel.

A noter que l'autorité peut mettre en garde le stagiaire afin qu'il sache, dès avant la fin de la période de stage, que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir se confirme à l'issue de cette période.

Elle peut également l'informer, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser ([CE 1^{er} octobre 2015, n° 375356](#))

Il convient de distinguer entre le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage et le refus de titularisation à la fin du stage.

➤ **Le licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage :**

Le licenciement pour insuffisance professionnelle, lorsqu'il est prononcé en cours de stage, intervient après respect de la procédure suivante :

- Respect d'une durée minimale de stage (le licenciement ne peut intervenir avant la moitié de la durée normale du stage) ;
- Le stagiaire a droit à la communication de son dossier individuel ;
- La décision doit être motivée ;
- Un agent en état de grossesse médicalement constaté ne peut être licencié en cours de stage ;
- Le licenciement pour insuffisance professionnelle n'a pas à être précédé d'un préavis ;

- Le stagiaire licencié doit prendre ses congés avant la date de son licenciement.

➤ **Le refus de titularisation à la fin du stage :**

L'administration n'a pas l'obligation de communiquer son dossier à l'intéressé dans le cadre de cette procédure ([Conseil d'Etat du 3 décembre 2003, n°256879](#)). Toutefois, l'agent peut demander à le consulter.

L'autorité territoriale n'a pas à motiver sa décision. Toutefois, les faits reprochés doivent exister. Il appartient au juge administratif de vérifier leur existence.

L'agent ainsi licencié peut ouvrir droit aux allocations chômage, si ce dernier remplit les conditions.

Pour en savoir plus : [cliquez-ici](#).