



2.1 Stagiaire

Vous êtes nommé(e) stagiaire pour **effectuer une période probatoire** durant laquelle seront **appréciées vos capacités professionnelles**.

La durée statutaire du stage est en règle générale d'1 an sauf disposition fixée par les *statuts particuliers**.

En cours de stage vous pouvez :

- être licencié(e) pour insuffisance professionnelle à condition que vous ayez effectué un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage.

A l'issue du stage, vous pouvez :

- être titularisé(e),
- voir votre stage prorogé d'une durée maximale fixée par chaque statut particulier (insuffisance professionnelle),
- voir votre stage prolongé suite à des congés de maladie, de maternité, de congé parental, de temps partiel, etc ...
- être licencié(e) pour insuffisance professionnelle.

**Statut particulier : décret fixant l'ensemble des règles applicables en matière de recrutement, d'avancement, de promotion, de rémunération, de missions etc., à tous les fonctionnaires membres d'un même cadre d'emplois.*

2.2 Titulaire

2.2.1 Définition :

Après votre période de stage, la décision de titularisation vous confère la qualité de fonctionnaire.

2.2.2 Modalités de titularisation :

La titularisation ne peut intervenir avant la fin du stage, y compris la période de formation imposée par le statut (formation d'intégration, formation spécifique pour la filière de police municipale) et les prorogations ou prolongations éventuelles du stage.

Un arrêté de titularisation vous est notifié (transmis à votre attention pour information et signature).

2.2.3 Date effective de titularisation :

☞ **Congés de maladie :**

Ils sont assimilables à du temps de stage à concurrence de 1/10ème de la durée globale du stage (36 jours pour un stage d'une durée d'1 an).

Au-delà de cette franchise, ils prolongent d'autant le stage et repoussent la date d'effet de la titularisation.

☞ **Congés de maternité, d'adoption ou de paternité :**

Ils sont assimilables à du temps de stage à concurrence de 1/10ème de la durée globale du stage (36 jours pour un stage d'une durée d'1 an).

Au-delà de cette franchise, ils prolongent d'autant le stage mais n'ont pas d'incidence sur la date d'effet de titularisation : celle-ci sera prononcée avec un effet rétroactif.

☞ **Congé parental :**

Le stage est prolongé et la date d'effet de titularisation est repoussée de la durée réelle du congé parental.

☞ **Le temps partiel :**

La durée du stage est augmentée proportionnellement à la quotité de temps de travail de façon à ce qu'elle corresponde à la durée effectuée par des agent(e)s à temps plein (ex : temps partiel 50% pendant toute la durée normale du stage d'1 an, prolongation d'un an du stage à temps partiel 50%, soit 2 ans au total).

☞ **Prorogation de stage :**

Si vos aptitudes professionnelles ne sont pas jugées suffisantes pour permettre votre titularisation à l'expiration de la durée normale du stage, votre autorité territoriale peut, après avis de la commission administrative paritaire (CAP), décider de proroger le stage pour une durée librement déterminée mais qui ne peut excéder la durée maximum de prorogation fixée par le statut particulier du cadre d'emplois.

☞ **Renouvellement du stage :**

Si votre stage a été interrompu pendant plus d'un an, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, vous pourrez être invité(e) à accomplir de nouveau l'intégralité du stage à l'issue de votre dernière période de congé. Cette disposition ne s'applique pas quand la partie de stage effectuée avant l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

2.3 Les principes généraux de la carrière

2.3.1 Les filières :

Elles regroupent les emplois territoriaux selon leur nature. Ce sont :

- la filière administrative,
- la filière technique,
- la filière sociale et médico-sociale,
- la filière culturelle,
- la filière sportive,
- la filière animation,
- la filière police,
- la filière sapeurs-pompiers professionnels.

2.3.2 Les catégories :

Elles regroupent les cadres d'emplois par ordre hiérarchique, en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise des missions exercées :

- catégorie A : Personnel de direction,
- catégorie B : Personnel d'encadrement,
- catégorie C : Personnel d'exécution.

2.3.3 Les cadres d'emplois :

Ils regroupent les grades soumis à un même statut particulier qui détermine notamment les modalités de recrutement, de titularisation, d'avancement, etc. Exemple : cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

2.3.4 Les grades :

La majorité des cadres d'emplois comprend un grade initial et des grades d'avancement ou accessibles par concours. Exemple : adjoint technique territorial, adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe...

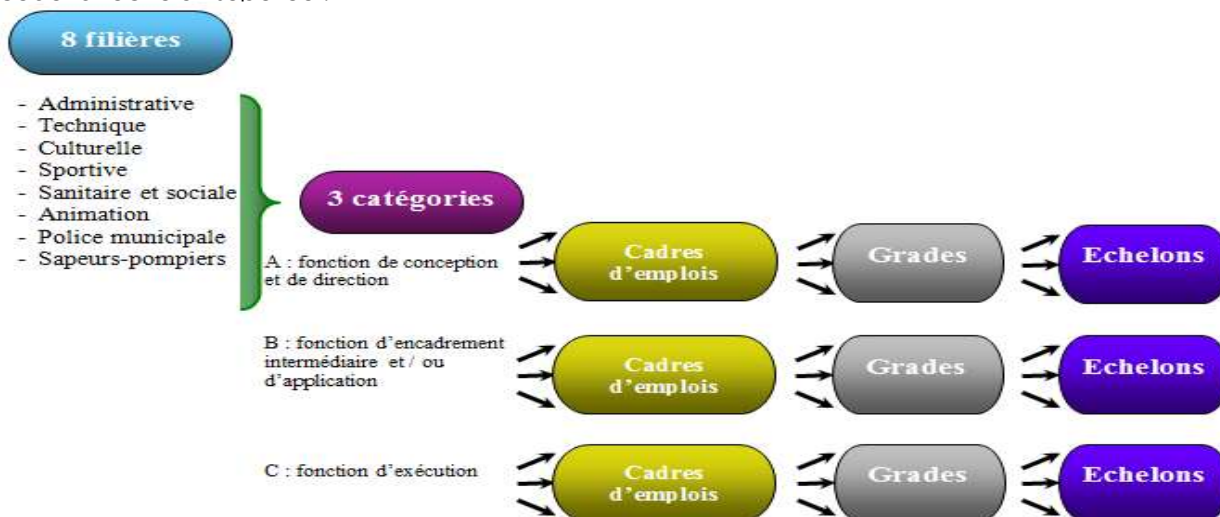
Le grade est distinct de l'emploi.

- l'emploi est constitué par le poste de travail occupé par le/la fonctionnaire pour effectuer certaines tâches. Exemple : entretien des espaces verts, restauration.
- le grade est le titre qui confère au/à la fonctionnaire la vocation à occuper un des emplois correspondants au grade qu'il/elle détient. Exemple : adjoint technique principal de 2^{ème} classe.

L'agent(e) a donc vocation à exercer des missions différentes dans le respect du grade qu'il détient.

2.3.5 Les échelons :

Chaque grade est rattaché à une échelle de rémunération, composée d'échelons. Il existe une durée fixe pour accéder à l'échelon supérieur.



2.4 Le temps de travail

Si vous êtes à temps complet ou à temps non complet, avec une durée de travail hebdomadaire supérieure ou égale à 28 heures (sauf exception en filière culturelle : assistant(e) enseignement artistique 15h, professeur(e) enseignement artistique 12h), en matière de protection sociale, vous relevez du régime spécial des fonctionnaires. Vous êtes affilié(e) à la Caisse Nationale de Retraite des Agent(e)s des Collectivités Locales (CNRACL).

Si vous êtes à temps non complet pour une durée hebdomadaire inférieure à 28 heures (sauf exception), vous êtes affilié(e) au régime général de sécurité sociale et dépendez du régime de retraite complémentaire IRCANTEC.

2.4.1 Le temps non complet :

Selon les besoins de la collectivité, l'organe délibérant (conseil municipal, conseil communautaire, conseil syndical ...) fixe le temps de travail hebdomadaire de l'emploi qu'il crée par délibération. Aucun temps de travail minimum n'est prévu par la réglementation.

2.4.2 Le temps partiel :

Si vous occupez un emploi à temps complet, vous pouvez demander à exercer vos fonctions à temps partiel. Il en va de même pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet sous réserve des conditions ci-dessous.

Il existe deux sortes de temps partiel :

- le temps partiel **sur autorisation** dont la quotité peut varier de 50 à 99 %. Il est soumis à l'accord de l'autorité territoriale sous réserve des nécessités de service. **Il ne concerne que les agent(e)s à temps complet.**
- le temps partiel **de droit** (raisons familiales...) dont la quotité peut être de 50, 60, 70 ou 80%. **Il concerne les agent(e)s à temps complet et à temps non complet.**

Votre **rémunération** est versée au **prorata** de la quotité de temps partiel, sauf exceptions :

- temps partiel à 80% : 6/7èmes de la rémunération
- temps partiel à 90% : 32/35èmes de la rémunération

2.4.3 Organisation du temps de travail :

Le temps de travail est organisé par **cycle**, celui-ci peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel. Ainsi, un(e) agent(e) peut travailler sur un rythme hebdomadaire, mensuel, annuel ...

Ces rythmes de travail sont définis par **délibération** de l'organe délibérant (conseil municipal, syndical, communautaire, ...) après avis du comité technique. Cette délibération prévoit également les **bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause**.

Dans le respect du cadre fixé par la réglementation et par la délibération, c'est à votre **autorité territoriale de déterminer**, en fonction des besoins du service, vos **horaires de travail** et obligations de service (planning).

Garanties minimales de temps de travail :

Durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises : maximum 48 heures sur une semaine et maximum 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

Repos hebdomadaire minimum 35 heures.

Durée maximale quotidienne du travail : 10 heures.

Amplitude maximale de la journée de travail : 12 heures.

Repos minimum quotidien : 11 heures entre deux périodes de travail.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agent(e)s bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Dérogation :

Lorsque des circonstances **exceptionnelles** le justifient et pour une période limitée, par décision du/de la chef(fe) de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.