LES PARTICULARITES DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE DU FONCTIONNAIRE STAGIAIRE

1 - LA REMUNERATION DU STAGIAIRE AYANT DEJA LA QUALITE DE FONCTIONNAIRE TITULAIRE

BRH 1997 RH 77 du 25.07.97, § 72

Sauf disposition contraire du statut particulier, le fonctionnaire stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire peut opter pour le maintien, pendant la période de stage, du traitement indiciaire auquel il avait droit dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine, dans la limite supérieure du traitement auquel il peut prétendre lors de sa titularisation.

Service concepteur du Recueil PL

Nota : Les dispositions relatives à la rémunération des agents titulaires et stagiaires de La Poste figurent dans le Recueil PS du guide mémento des règles de gestion RH.

2 - LE REGIME DE SECURITE SOCIALE *

Recueil PK du guide mémento, ch. 0, § 1

Les stagiaires en activité qui n'ont pas, dans un autre cadre, la qualité de titulaire, sont assujettis à un régime de sécurité sociale identique à celui des fonctionnaires, à **l'exception toutefois des dispositions concernant le capital-décès** (art.2 et 5 du décret n° 48-1843 du 6 décembre 1948 relatif au régime de sécurité sociale des fonctionnaires stagiaires de l'Etat et art. D.172-46 du Code de la Sécurité Sociale) : il est octroyé par La Poste suivant les règles en vigueur dans le régime général.

En cas de licenciement pour inaptitude physique à leur emploi, les stagiaires sont susceptibles de bénéficier, de la part de La Poste, d'une pension d'invalidité du régime général de la sécurité sociale (art.4 du décret du 6 décembre 1948 précité et art. D.172-45 du Code de la Sécurité Sociale).

En outre, en vertu des **règles de coordination** entre le régime général et les régimes spéciaux d'assurances sociales, les fonctionnaires titulaires et stagiaires peuvent, notamment après leur cessation d'activité ou leur radiation des cadres, continuer à bénéficier de certains avantages (décret n° 55-1657 du 16 décembre 1955 et art. L.161-8 et R. 161-3 du Code de la Sécurité Sociale).

Dès leur entrée en fonctions, les fonctionnaires titulaires et stagiaires sont **obligatoirement assujettis** au régime de sécurité sociale qui leur est propre.

Ils font l'objet d'une déclaration d'emploi en vue de leur **immatriculation** et sont **affiliés** à une caisse de sécurité sociale en vue du service des prestations en nature.

* *Les dispositions relatives au régime de sécurité sociale des personnels titulaires et stagiaires figurent dans le Recueil PK du guide mémento des règles de gestion RH*

3 - LA POSSIBILITE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL *

BRH 1997 RH 77 du 25.07.97, § 3

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissements de formation, le stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les conditions qui sont prévues par la législation et la réglementation applicables aux fonctionnaires titulaires.

La durée du stage à accomplir par le fonctionnaire stagiaire qui bénéficie d'une autorisation de travail à temps partiel est prolongée afin qu'il accomplisse la durée effective prévue par les textes.

Les périodes de stage effectuées à temps partiel sont considérées comme des périodes à temps plein pour l'avancement et la promotion (cf. BRH 1996 doc. RH 38, § 154, repris au § 54 du chapitre 1 du Recueil PD).

Service concepteur du Recueil PL

Nota : Comme les fonctionnaires titulaires, les stagiaires ont la possibilité de bénéficier d'un mi-temps de droit pour raisons familiales. Ce mi-temps peut revêtir deux aspects :

- le mi-temps de droit pour élever un enfant ;

- le mi-temps de droit pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant.

Le régime du mi-temps de droit est identique à celui du service à temps partiel. Les dispositions réglementaires le concernant figurent au chapitre 9 du Recueil PD.

* *Les dispositions relatives à l'exercice de l'activité à temps partiel figurent dans le Recueil PD du guide mémento des règles de gestion RH, chapitre 1*

4 - LES INCOMPATIBILITES

41 - DETACHEMENT

BRH 1997 RH 77 du 25.07.97, § 14

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.

42 - MISE A DIPOSITION, DISPONIBILITE, POSITION HORS CADRE

BRH 1997 RH 77 du 25.07.97, § 15

Le fonctionnaire stagiaire ne peut être mis à disposition ni être placé dans la position de disponibilité ou la position hors cadres. Il peut toutefois bénéficier de congés sans traitement pour raisons personnelles ou familiales (voir PL 6, § 1 et 2).

5 - L'APPRECIATION

NDS n° 10 du 15.01.97, § 4

En règle générale, les agents stagiaires sont normalement appréciés sur la fonction qu'ils occupent.

Cas particuliers :

- Si la période d'appréciation intervient moins de 6 mois après la date de promotion ou de nomination, l'entretien d'appréciation est repoussé de façon à ce que l'agent ait exercé sa nouvelle fonction pendant au moins 6 mois.

- Par exception à l'alinéa précédent, un agent dont la promotion est intervenue entre le 1er janvier et la période des entretiens qui suit immédiatement, sera apprécié au cours d'un entretien sur le poste et dans le grade détenu au 31 décembre de l'année précédente. L'appréciateur fait le bilan de l'année écoulée (maîtrise du poste et degré d'atteinte des objectifs) et le nouveau supérieur hiérarchique fixe les objectifs pour l'année à venir.

A cet égard, il est rappelé, conformément au paragraphe 26 de l'instruction du 26 février 1999 (BRH 1999 RH 19), que la période d'intégration à un nouveau poste doit être mise à profit pour maximiser les chances de réussite de l'agent. On ne peut donc attendre de l'agent une maîtrise confirmée de son poste à l'issue d'une année d'exercice et, dans ce sens, les différents objectifs à l'égard de l'agent doivent être dimensionnés.

6 - LA DISCIPLINE

61 - LA SUSPENSION DE FONCTIONS

BRH 1997 RH 77 du 25.07.97, § 18

En cas de faute grave commise par le fonctionnaire stagiaire, celui-ci peut être suspendu de fonctions dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires.

La durée de la suspension n'est pas prise en compte dans la péiode de stage.

62 - LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES *

BRH 1997 RH 77 du 25.07.97, § 2

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées au fonctionnaire stagiaire sont :

1° l'avertissement ;

2° le blâme ;

3° l'exclusion temporaire, avec retenue de rémunération à l'exclusion du supplément familial de traitement, pour une durée maximale de deux mois ;

4° le déplacement d'office ;

5° l'exclusion définitive de service.

Ces sanctions ne sont pas cumulables. Dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions, celle-ci ne peut, en aucun cas, être assortie du sursis.

* *Les dispositions relatives à la discipline du stagiaire figurent dans le Recueil PJ du guide mémento des règles de gestion RH*

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de nomination.

La délégation du pouvoir de nomination emporte celle du pouvoir disciplinaire.

Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire, être délégué indépendamment du pouvoir de nomination, et le pouvoir de nomination, indépendamment du pouvoir disciplinaire.

La Poste doit, lorsqu'elle engage une procédure disciplinaire, informer l'intéressé qu'il a le droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et qu'il peut se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

Les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont prononcées après avis de la commission administrative paritaire compétente siégeant en conseil de discipline (voir tableau en annexe n° 2 au présent Recueil PL).

L'avis de la commission et de la décision qui prononce la sanction doivent être motivés.

Lorsque l'exclusion définitive est prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire qui a la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, il est mis fin au détachement de l'intéressé sans préjudice des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son encontre dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.