

Le stagiaire

■ La première affectation

C'est-à-dire nomination en «délégation» sur un emploi, condition sine qua non pour devenir effectivement «Personnel de direction stagiaire détaché du corps d'origine» et ce pour 2 ans à compter de la rentrée scolaire.

Procédure

- **Article 9** - Le ministre chargé de l'éducation nationale désigne par arrêté leur académie d'affectation. Ils font l'objet, à l'intérieur de cette académie, d'une affectation par le recteur sur l'un des emplois visés au 1°) de l'article 2 du statut.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Ni le protocole, ni la note de service sur les concours de recrutement ne sont très explicites. Concrètement, les lauréats formulent jusqu'à six vœux portant sur des académies en utilisant le site du ministère de l'Éducation nationale. La répartition entre les académies est faite par le ministère qui tient compte des vœux des lauréats, de leur rang au concours et ... des besoins des académies. Ensuite, les lauréats formulent des vœux dans l'académie d'arrivée, le recteur les affecte, généralement sur un poste d'adjoint en collège, pour la durée du stage soit deux ans et il les titularise sur ce poste la troisième année. Le Sgen-CFDT demande que ces opérations se fassent sous contrôle syndical, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Au cas où l'affectation reçue ne convient absolument pas, le lauréat a intérêt à le faire savoir rapidement à la DE B3 (affectation dans une académie) ou au rectorat (affectation sur un poste précis). Il faut évoquer les raisons sérieuses de gêne que provoque l'affectation, et faire des propositions «ouvertes» afin de permettre au ministère ou au rectorat de chercher une solution mais ils n'y sont pas du tout obligés.

Attention : refuser catégoriquement une affectation revient à renoncer au bénéfice du concours ; aussi il est conseillé aux lauréats de faire preuve de «diplomatie» lors de leurs démarches, et de solliciter l'aide du Sgen-CFDT.

Le stagiaire

■ La première affectation

C'est-à-dire nomination en «délégation» sur un emploi, condition sine qua non pour devenir effectivement «Personnel de direction stagiaire détaché du corps d'origine» et ce pour 2 ans à compter de la rentrée scolaire.

Procédure

- **Article 9** - Le ministre chargé de l'éducation nationale désigne par arrêté leur académie d'affectation. Ils font l'objet, à l'intérieur de cette académie, d'une affectation par le recteur sur l'un des emplois visés au 1°) de l'article 2 du statut.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Ni le protocole, ni la note de service sur les concours de recrutement ne sont très explicites. Concrètement, les lauréats formulent jusqu'à six vœux portant sur des académies en utilisant le site du ministère de l'Éducation nationale. La répartition entre les académies est faite par le ministère qui tient compte des vœux des lauréats, de leur rang au concours et ... des besoins des académies. Ensuite, les lauréats formulent des vœux dans l'académie d'arrivée, le recteur les affecte, généralement sur un poste d'adjoint en collège, pour la durée du stage soit deux ans et il les titularise sur ce poste la troisième année. Le Sgen-CFDT demande que ces opérations se fassent sous contrôle syndical, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Au cas où l'affectation reçue ne convient absolument pas, le lauréat a intérêt à le faire savoir rapidement à la DE B3 (affectation dans une académie) ou au rectorat (affectation sur un poste précis). Il faut évoquer les raisons sérieuses de gêne que provoque l'affectation, et faire des propositions «ouvertes» afin de permettre au ministère ou au rectorat de chercher une solution mais ils n'y sont pas du tout obligés.

Attention : refuser catégoriquement une affectation revient à renoncer au bénéfice du concours ; aussi il est conseillé aux lauréats de faire preuve de «diplomatie» lors de leurs démarches, et de solliciter l'aide du Sgen-CFDT.

■ La formation initiale selon le protocole

Mieux professionnaliser et valoriser davantage la formation

Le protocole d'accord relatif aux personnels de direction indique :

“ L'évolution rapide des fonctions et des responsabilités exercées, le changement non moins rapide du contexte général des établissements rendent indispensable l'accès à une véritable culture d'encadrement. L'acquisition et l'actualisation permanente des connaissances et compétences sont nécessaires pour diriger un établissement. Cette formation doit être marquée par la recherche permanente de la qualité.

Pilotée au niveau national, organisée et mise en œuvre aux niveaux national et académique, pour partie commune avec les personnels d'inspection et d'administration, la formation (initiale et continue) verra ses contenus repensés dans le sens d'une plus grande professionnalisation et centrés sur les fonctions et responsabilités propres à l'encadrement. Construite sur l'alternance et l'individualisation, la formation initiale doit allier de façon harmonieuse et efficace une mise en situation, fondée sur la réalité et la diversité des situations professionnelles rencontrées dans l'exercice du métier, et des contenus de formation plus généraux et universitaires. Elle se conclut par une certification à l'emploi. Cette formation initiale pourra être validée sous la forme d'un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) de direction des établissements du second degré (EPLE) en cours d'habilitation. Il sera également proposé aux personnels de direction dans le cadre de la formation continue. ”

L'annexe 3 du protocole traite de l'évolution de leur formation. Elle pointe notamment les exigences suivantes :

- donner une véritable culture d'encadrement où seront poursuivis six objectifs de formation communs à l'ensemble des cadres :
 - o représenter l'institution et agir comme cadre du système éducatif,
 - o développer une expertise au service de la politique éducative,
 - o piloter des organisations complexes,
 - o évaluer et contrôler les dispositifs et les acteurs,
 - o communiquer en situation professionnelle,
 - o contribuer à la gestion des ressources humaines ;
- faire de la formation une composante de la gestion des ressources humaines et un outil d'accompagnement des évolutions du système éducatif ;
- mettre en œuvre un recrutement professionnalisé : la formation initiale des personnels de direction doit reposer sur deux principes :
 - o l'alternance,
 - o l'individualisation ;

Si la première année de formation vise une adaptation au poste et à l'emploi, elle ne doit pas pour autant constituer uniquement une réponse immédiate aux préoccupations quotidiennes des stagiaires ni dériver vers une formation techniciste.

La seconde année donnera une part plus importante à la réflexion et à la prise de distance nécessaires aux processus de professionnalisation en mettant l'accent sur l'acquisition d'une culture de la responsabilité d'encadrement ;

- construire une certification à l'emploi : cette validation terminale constitue donc à la fois le terme d'une procédure de recrutement et l'initialisation d'un parcours de formation continue visant à permettre la mobilité professionnelle des intéressés à l'intérieur ou à l'extérieur des corps de personnels de direction ;

■ La formation initiale selon le protocole

Mieux professionnaliser et valoriser davantage la formation

Le protocole d'accord relatif aux personnels de direction indique :

“ L'évolution rapide des fonctions et des responsabilités exercées, le changement non moins rapide du contexte général des établissements rendent indispensable l'accès à une véritable culture d'encadrement. L'acquisition et l'actualisation permanente des connaissances et compétences sont nécessaires pour diriger un établissement. Cette formation doit être marquée par la recherche permanente de la qualité.

Pilotée au niveau national, organisée et mise en œuvre aux niveaux national et académique, pour partie commune avec les personnels d'inspection et d'administration, la formation (initiale et continue) verra ses contenus repensés dans le sens d'une plus grande professionnalisation et centrés sur les fonctions et responsabilités propres à l'encadrement. Construite sur l'alternance et l'individualisation, la formation initiale doit allier de façon harmonieuse et efficace une mise en situation, fondée sur la réalité et la diversité des situations professionnelles rencontrées dans l'exercice du métier, et des contenus de formation plus généraux et universitaires. Elle se conclut par une certification à l'emploi. Cette formation initiale pourra être validée sous la forme d'un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) de direction des établissements du second degré (EPLE) en cours d'habilitation. Il sera également proposé aux personnels de direction dans le cadre de la formation continue. ”

L'annexe 3 du protocole traite de l'évolution de leur formation. Elle pointe notamment les exigences suivantes :

- donner une véritable culture d'encadrement où seront poursuivis six objectifs de formation communs à l'ensemble des cadres :
 - o représenter l'institution et agir comme cadre du système éducatif,
 - o développer une expertise au service de la politique éducative,
 - o piloter des organisations complexes,
 - o évaluer et contrôler les dispositifs et les acteurs,
 - o communiquer en situation professionnelle,
 - o contribuer à la gestion des ressources humaines ;
- faire de la formation une composante de la gestion des ressources humaines et un outil d'accompagnement des évolutions du système éducatif ;
- mettre en œuvre un recrutement professionnalisé : la formation initiale des personnels de direction doit reposer sur deux principes :
 - o l'alternance,
 - o l'individualisation ;

Si la première année de formation vise une adaptation au poste et à l'emploi, elle ne doit pas pour autant constituer uniquement une réponse immédiate aux préoccupations quotidiennes des stagiaires ni dériver vers une formation techniciste.

La seconde année donnera une part plus importante à la réflexion et à la prise de distance nécessaires aux processus de professionnalisation en mettant l'accent sur l'acquisition d'une culture de la responsabilité d'encadrement ;

- construire une certification à l'emploi : cette validation terminale constitue donc à la fois le terme d'une procédure de recrutement et l'initialisation d'un parcours de formation continue visant à permettre la mobilité professionnelle des intéressés à l'intérieur ou à l'extérieur des corps de personnels de direction ;

- construire une certification diplômante : un DESS de direction d'établissement d'enseignement du second degré (EPL) est actuellement en cours de construction.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

De façon concrète, le Sgen-CFDT demande :

- pour ce qui concerne le contenu de la formation :
 - qu'elle s'appuie sur un référentiel du métier de personnel de direction ;
 - que les acquis et les attentes des lauréats soient pris en compte pour mettre en place, en concertation avec les lauréats, des parcours plus individualisés ;
 - qu'il s'agisse d'une véritable formation concrète à la prise de fonction par le moyen d'une alternance entre formation théorique-technique et formation pratique sur le terrain permettant de suivre les différents moments de l'année scolaire dans l'établissement : rentrée scolaire (mise en place, enquête lourde), préparation de la prochaine rentrée (DHG, projet d'établissement), préparation du budget, du compte financier, de l'organisation des élections, d'un conseil d'administration, conseils de classe et orientation des élèves, ...;
 - que la formation comporte des modules communs avec celle d'autres personnels - dans le cadre des IUFM - entre lesquels de véritables échanges pourraient avoir lieu ;
 - que cette formation fasse l'objet d'une véritable évaluation débouchant sur son amélioration pour les futures promotions et sur la formation... des formateurs ;
 - qu'il y ait une réelle articulation entre formation initiale et continue.
- pour ce qui concerne les équipes de formation :
 - qu'elles soient périodiquement et partiellement renouvelées (par tiers par exemple) pour rester dynamiques ;
 - que la participation de formateurs extérieurs à l'Education nationale soit de rigueur.

Pour que nos souhaits deviennent réalité :

L'expérience montre que seule l'action solidaire des lauréats peut faire bouger le système établi : à eux de refuser le menu pré-établi et de faire prendre en compte leurs demandes, sans céder aux menaces diverses et individuelles. Dès qu'il y a problème, prendre contact avec le Sgen-CFDT (voir liste à la fin de ce guide).

- construire une certification diplômante : un DESS de direction d'établissement d'enseignement du second degré (EPL) est actuellement en cours de construction.

☞ L'avis du Sgen-CFDT

De façon concrète, le Sgen-CFDT demande :

- pour ce qui concerne le contenu de la formation :
 - qu'elle s'appuie sur un référentiel du métier de personnel de direction ;
 - que les acquis et les attentes des lauréats soient pris en compte pour mettre en place, en concertation avec les lauréats, des parcours plus individualisés ;
 - qu'il s'agisse d'une véritable formation concrète à la prise de fonction par le moyen d'une alternance entre formation théorique-technique et formation pratique sur le terrain permettant de suivre les différents moments de l'année scolaire dans l'établissement : rentrée scolaire (mise en place, enquête lourde), préparation de la prochaine rentrée (DHG, projet d'établissement), préparation du budget, du compte financier, de l'organisation des élections, d'un conseil d'administration, conseils de classe et orientation des élèves, ...;
 - que la formation comporte des modules communs avec celle d'autres personnels - dans le cadre des IUFM - entre lesquels de véritables échanges pourraient avoir lieu ;
 - que cette formation fasse l'objet d'une véritable évaluation débouchant sur son amélioration pour les futures promotions et sur la formation... des formateurs ;
 - qu'il y ait une réelle articulation entre formation initiale et continue.
- pour ce qui concerne les équipes de formation :
 - qu'elles soient périodiquement et partiellement renouvelées (par tiers par exemple) pour rester dynamiques ;
 - que la participation de formateurs extérieurs à l'Education nationale soit de rigueur.

Pour que nos souhaits deviennent réalité :

L'expérience montre que seule l'action solidaire des lauréats peut faire bouger le système établi : à eux de refuser le menu pré-établi et de faire prendre en compte leurs demandes, sans céder aux menaces diverses et individuelles. Dès qu'il y a problème, prendre contact avec le Sgen-CFDT (voir liste à la fin de ce guide).

■ Les droits du stagiaire

La position de «stagiaire» (et donc les dispositions qui s'y rapportent) n'est reconnue aux personnels de direction qu'à compter de la nomination ministérielle en délégation sur un emploi c'est-à-dire au 1^{er} septembre qui suit la réussite au concours. Pendant les 6 mois de formation précédents cette nomination, les lauréats restent titulaires de leur corps.

Bien que placés en détachement dans leur nouveau corps, les stagiaires personnels de direction ne peuvent bénéficier des éventuelles promotions afférentes à leur corps d'origine à compter de leur première affectation (1^{er} septembre).

Ainsi un certifié, reçu au concours dans la deuxième classe du corps des personnels de direction et ayant de bonnes chances d'accéder à la hors classe du corps des certifiés durant les deux ans de son stage n'aura le choix qu'entre renoncer à cette éventuelle promotion pour son reclassement dans la deuxième classe ou renoncer au bénéfice du concours (pour obtenir sa hors classe puis repasser le concours ensuite). De même un agrégé hors classe n'ayant pas atteint le 6^{ème} échelon et reçu au concours dans la première classe n'a aucune assurance d'accéder par tableau d'avancement à la hors classe du corps des personnels de direction et donc à l'échelle lettres qu'il aurait tout naturellement atteinte s'il était resté agrégé hors-classe.

L'avis du Sgen-CFDT

Le Sgen-CFDT intervient pour que disparaissent ces dispositions qui sont en contradiction avec les règles Fonction publique.

○ Les stagiaires sont reclassés (voir fiche reclassement)

Durant les deux années de «délégation», les stagiaires reçoivent le salaire correspondant au corps d'accès. Les stagiaires bénéficient également des bonifications indiciaires et primes afférentes à l'emploi occupé (voir fiche rémunération). Par conséquent, ils cessent de bénéficier des diverses primes, indemnités (ISOE, par exemple) et heures supplémentaires éventuellement attachées à l'exercice de leur ancienne fonction.

Les dispositions réglementaires relatives aux fonctionnaires stagiaires sont contenues dans le décret n° 94-874 du 7/10/1994.

○ Report de nomination

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, sans que ce report puisse excéder un an (art. 4).

○ Conséquences des congés sur le stage

— Le congé annuel est pris en compte comme temps de stage ;

— Les autres congés rémunérés sont pris en compte comme temps de stage dans la limite d'un dixième de la durée statutaire de celui-ci (72 jours par exemple pour un stage de 2 ans). Ainsi le fait d'avoir bénéficié de 2 semaines de congé rémunéré (congé de maladie par exemple) n'entraînera aucun effet pour le stage. En revanche, si ce congé a duré 80 jours, le stage sera prolongé de 8 jours (80 moins 72) ;

— Le congé pour maternité ou pour adoption est un cas particulier. Il entraînera une prolongation dans les conditions ci-dessus, mais à l'issue du stage la titularisation interviendra avec la date d'effet qu'elle aurait eu sans la prolongation imputable au congé. Par exemple, dans le cas d'un stage ayant une durée de 2 ans et se terminant normalement le 31/08, un congé maternité de 16 semaines (soit 112 jours) entraînera une prolongation du stage de 50 jours (112 moins 72), soit jusqu'au 20/10. A l'issue de cette période, la titularisation sera prononcée avec effet rétroactif au 1/09 ;

■ Les droits du stagiaire

La position de «stagiaire» (et donc les dispositions qui s'y rapportent) n'est reconnue aux personnels de direction qu'à compter de la nomination ministérielle en délégation sur un emploi c'est-à-dire au 1^{er} septembre qui suit la réussite au concours. Pendant les 6 mois de formation précédents cette nomination, les lauréats restent titulaires de leur corps.

Bien que placés en détachement dans leur nouveau corps, les stagiaires personnels de direction ne peuvent bénéficier des éventuelles promotions afférentes à leur corps d'origine à compter de leur première affectation (1^{er} septembre).

Ainsi un certifié, reçu au concours dans la deuxième classe du corps des personnels de direction et ayant de bonnes chances d'accéder à la hors classe du corps des certifiés durant les deux ans de son stage n'aura le choix qu'entre renoncer à cette éventuelle promotion pour son reclassement dans la deuxième classe ou renoncer au bénéfice du concours (pour obtenir sa hors classe puis repasser le concours ensuite). De même un agrégé hors classe n'ayant pas atteint le 6^{ème} échelon et reçu au concours dans la première classe n'a aucune assurance d'accéder par tableau d'avancement à la hors classe du corps des personnels de direction et donc à l'échelle lettres qu'il aurait tout naturellement atteinte s'il était resté agrégé hors-classe.

L'avis du Sgen-CFDT

Le Sgen-CFDT intervient pour que disparaissent ces dispositions qui sont en contradiction avec les règles Fonction publique.

○ Les stagiaires sont reclassés (voir fiche reclassement)

Durant les deux années de «délégation», les stagiaires reçoivent le salaire correspondant au corps d'accès. Les stagiaires bénéficient également des bonifications indiciaires et primes afférentes à l'emploi occupé (voir fiche rémunération). Par conséquent, ils cessent de bénéficier des diverses primes, indemnités (ISOE, par exemple) et heures supplémentaires éventuellement attachées à l'exercice de leur ancienne fonction.

Les dispositions réglementaires relatives aux fonctionnaires stagiaires sont contenues dans le décret n° 94-874 du 7/10/1994.

○ Report de nomination

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, sans que ce report puisse excéder un an (art. 4).

○ Conséquences des congés sur le stage

— Le congé annuel est pris en compte comme temps de stage ;

— Les autres congés rémunérés sont pris en compte comme temps de stage dans la limite d'un dixième de la durée statutaire de celui-ci (72 jours par exemple pour un stage de 2 ans). Ainsi le fait d'avoir bénéficié de 2 semaines de congé rémunéré (congé de maladie par exemple) n'entraînera aucun effet pour le stage. En revanche, si ce congé a duré 80 jours, le stage sera prolongé de 8 jours (80 moins 72) ;

— Le congé pour maternité ou pour adoption est un cas particulier. Il entraînera une prolongation dans les conditions ci-dessus, mais à l'issue du stage la titularisation interviendra avec la date d'effet qu'elle aurait eu sans la prolongation imputable au congé. Par exemple, dans le cas d'un stage ayant une durée de 2 ans et se terminant normalement le 31/08, un congé maternité de 16 semaines (soit 112 jours) entraînera une prolongation du stage de 50 jours (112 moins 72), soit jusqu'au 20/10. A l'issue de cette période, la titularisation sera prononcée avec effet rétroactif au 1/09 ;

— Les stages non rémunérés ne sont pas pris en compte comme temps de stage ; dans le cas où un stagiaire en a bénéficié, son stage est prolongé d'autant.

— Dans tous les cas, quelle que soit la nature des congés autres que le congé annuel, une interruption égale ou supérieure à 3 ans oblige à recommencer la totalité du stage. La clause spécifique au congé pour maternité ou pour adoption jouera néanmoins également dans ce cas : si la période de 3 ans ou plus incluait un congé de cette nature, la titularisation interviendrait avec effet rétroactif tenant compte de sa durée (art. 26 & 27).

○ **Conséquences des congés sans traitement et des prolongations de stage sur l'avancement**

La prorogation du stage n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté à retenir lors de la titularisation (art. 5).

○ **Temps partiel**

Théoriquement possible, le temps partiel est refusé, pour des raisons de nécessité de service, aux personnels de direction.

○ **Détachement**

Le 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 la situation de stagiaire (art. 6).

○ **Discipline**

En cas de faute disciplinaire, les stagiaires se voient appliquer les sanctions d'une échelle simplifiée pour tenir compte de leur situation spécifique, selon les règles de la procédure disciplinaire définies pour les titulaires (art. 10, 12, 13). Lorsque l'exclusion est prononcée à l'égard d'un stagiaire ayant la qualité de titulaire, la même faute l'expose à l'échelle de sanction des titulaires, lors de sa réintégration dans son administration d'origine (art. 11).

○ **Droit syndical**

Décret 82-447 du 28.5.1982 et circulaire FP 1487 du 18.11.1982 (RLR 610-7d) :

Le décret s'applique à tous les fonctionnaires régis par le statut de la Fonction publique, stagiaires et non-titulaires inclus. Ce qui signifie que les stagiaires peuvent bénéficier des autorisations spéciales d'absence pour les réunions organisées à l'initiative des organisations syndicales. Cependant, ils ne peuvent bénéficier d'une décharge, totale ou partielle, d'activité de service. Cette règle peut toutefois être assouplie dans le cas où la durée du stage est supérieure à un an.

■ **La titularisation**

➤ **Article 9** - Les stagiaires dont le stage a donné satisfaction sont titularisés à l'issue de celui-ci dans leur nouveau corps par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition du recteur d'académie. La titularisation entraîne de plein droit l'affectation sur le poste dans lequel s'est effectué le stage.

Ceux dont le stage n'a pas donné satisfaction sont réintégrés dans leur corps d'origine et ne peuvent plus être inscrits sur la liste d'aptitude prévue à l'article 6 du présent décret. La note de service annuelle donne les précisions suivantes : le recteur donne l'avis sur la titularisation de chaque stagiaire en s'appuyant sur un rapport de l'IA-DSDEN, un rapport de l'IA-IPR établissements et vie scolaire et le compte rendu établi par le responsable du groupe de pilotage académique de la formation des personnels d'encadrement (GAPFE).

— Les stages non rémunérés ne sont pas pris en compte comme temps de stage ; dans le cas où un stagiaire en a bénéficié, son stage est prolongé d'autant.

— Dans tous les cas, quelle que soit la nature des congés autres que le congé annuel, une interruption égale ou supérieure à 3 ans oblige à recommencer la totalité du stage. La clause spécifique au congé pour maternité ou pour adoption jouera néanmoins également dans ce cas : si la période de 3 ans ou plus incluait un congé de cette nature, la titularisation interviendrait avec effet rétroactif tenant compte de sa durée (art. 26 & 27).

○ **Conséquences des congés sans traitement et des prolongations de stage sur l'avancement**

La prorogation du stage n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté à retenir lors de la titularisation (art. 5).

○ **Temps partiel**

Théoriquement possible, le temps partiel est refusé, pour des raisons de nécessité de service, aux personnels de direction.

○ **Détachement**

Le 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 la situation de stagiaire (art. 6).

○ **Discipline**

En cas de faute disciplinaire, les stagiaires se voient appliquer les sanctions d'une échelle simplifiée pour tenir compte de leur situation spécifique, selon les règles de la procédure disciplinaire définies pour les titulaires (art. 10, 12, 13). Lorsque l'exclusion est prononcée à l'égard d'un stagiaire ayant la qualité de titulaire, la même faute l'expose à l'échelle de sanction des titulaires, lors de sa réintégration dans son administration d'origine (art. 11).

○ **Droit syndical**

Décret 82-447 du 28.5.1982 et circulaire FP 1487 du 18.11.1982 (RLR 610-7d) :

Le décret s'applique à tous les fonctionnaires régis par le statut de la Fonction publique, stagiaires et non-titulaires inclus. Ce qui signifie que les stagiaires peuvent bénéficier des autorisations spéciales d'absence pour les réunions organisées à l'initiative des organisations syndicales. Cependant, ils ne peuvent bénéficier d'une décharge, totale ou partielle, d'activité de service. Cette règle peut toutefois être assouplie dans le cas où la durée du stage est supérieure à un an.

■ **La titularisation**

➤ **Article 9** - Les stagiaires dont le stage a donné satisfaction sont titularisés à l'issue de celui-ci dans leur nouveau corps par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition du recteur d'académie. La titularisation entraîne de plein droit l'affectation sur le poste dans lequel s'est effectué le stage.

Ceux dont le stage n'a pas donné satisfaction sont réintégrés dans leur corps d'origine et ne peuvent plus être inscrits sur la liste d'aptitude prévue à l'article 6 du présent décret. La note de service annuelle donne les précisions suivantes : le recteur donne l'avis sur la titularisation de chaque stagiaire en s'appuyant sur un rapport de l'IA-DSDEN, un rapport de l'IA-IPR établissements et vie scolaire et le compte rendu établi par le responsable du groupe de pilotage académique de la formation des personnels d'encadrement (GAPFE).

Dans le cas où un avis défavorable serait envisagé, le personnel stagiaire en sera prévenu avant la formulation définitive de l'avis. Le stage des personnels de direction n'est en aucun cas renouvelable. Les refus de titularisation sont examinés en CAPN.

○ Réintégration dans le corps d'origine

Il est mis fin à son détachement et l'intéressé est réintégré dans son administration d'origine dans les conditions prévues par le statut dont il relève (art. 7). Cela ne signifie pas qu'il est réintégré obligatoirement sur le poste qu'il occupait avant son détachement dans le corps des personnels de direction en qualité de stagiaire !

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Aucun texte réglementaire ne garantit la conservation du poste occupé dans le corps d'origine à un stagiaire durant son détachement dans le corps des personnels de direction. Le Sgen-CFDT demande cette garantie.

Dans le cas où un avis défavorable serait envisagé, le personnel stagiaire en sera prévenu avant la formulation définitive de l'avis. Le stage des personnels de direction n'est en aucun cas renouvelable. Les refus de titularisation sont examinés en CAPN.

○ Réintégration dans le corps d'origine

Il est mis fin à son détachement et l'intéressé est réintégré dans son administration d'origine dans les conditions prévues par le statut dont il relève (art. 7). Cela ne signifie pas qu'il est réintégré obligatoirement sur le poste qu'il occupait avant son détachement dans le corps des personnels de direction en qualité de stagiaire !

☞ L'avis du Sgen-CFDT

Aucun texte réglementaire ne garantit la conservation du poste occupé dans le corps d'origine à un stagiaire durant son détachement dans le corps des personnels de direction. Le Sgen-CFDT demande cette garantie.