



FOIRE AUX QUESTIONS STATUTAIRES

La durée du stage 2/2 :

L'impact des congés et absences du fonctionnaire

Au sein de la fonction publique, le stage est une période probatoire et d'apprentissage durant laquelle l'aptitude à l'exercice des fonctions est évaluée par l'autorité territoriale. L'appréciation portée sur le comportement et les qualités professionnelles du fonctionnaire stagiaire, au cours de cette période, conditionne une éventuelle titularisation, qui confère le statut de fonctionnaire titulaire.

La durée du stage est **précisée dans les statuts particuliers** des cadres d'emplois, cependant **certains événements survenant en cours de stage peuvent la modifier**. Par exemple, il est possible d'en être dispensé ou de bénéficier d'un allongement de la période probatoire initiale, sous certaines conditions.

Ainsi, il peut être nécessaire de procéder à des calculs pour définir une nouvelle date de fin de stage avant une éventuelle titularisation. Pour cela, il faut se référer aux règles applicables aux fonctionnaires stagiaires et à la durée du stage, principalement retrouvées dans le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992.

NB : Pour mieux comprendre les notions et calculs mentionnés, il est conseillé de consulter au préalable la FAQ intitulée : « La durée du stage 1/2 : les éléments de gestion principaux »

LA PROLONGATION EN CAS DE CONGES

1. Les congés rémunérés du fonctionnaire stagiaire ont-ils une incidence sur la durée du stage ?

OUI. En principe, **seuls les congés annuels n'ont pas d'incidence** sur la période de stage, car ils n'en allongent pas la durée. Par contre, **tous les autres congés, qu'ils soient rémunérés ou non, peuvent prolonger la durée du stage** pour permettre aux encadrants d'apprécier la manière de servir du fonctionnaire sur une période suffisante, avant une éventuelle titularisation.

En plus des congés annuels, les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier des **mêmes congés rémunérés que les titulaires**, notamment les :

- > Congé de maladie ordinaire (CMO) ;
- > Congé de longue maladie (CLM) ;
- > Congé de grave maladie (CGM) ;

- > Congé de longue durée (CLD) ;
- > Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- > Congé de maternité ;
- > Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- > Congé d'adoption ;
- > Congé pour infirmité de guerre.

Pour mémoire, ces congés sont pris en compte comme du temps de stage dans la limite de 1/10^{ème} de sa durée globale (voir question n°4 – FAQ : La durée du stage 1/2). Le dépassement de cette « franchise » allonge d'autant la durée du stage, sauf exception liée à la nature particulière de certains congés, notamment le congé de maternité. (voir questions n°4 et 5)

Lorsque les congés sont prolongés au-delà de la date initiale de fin de stage :

- > Il faut calculer le nombre de jours de prolongation à effectuer pour compenser l'absence du fonctionnaire.
- > Seuls les congés pris pendant la période normale du stage sont pris en compte.
- > Ces jours de prolongation seront réalisés après le congé, lors de la reprise des fonctions.

Texte(s) de référence :

- > Art. 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

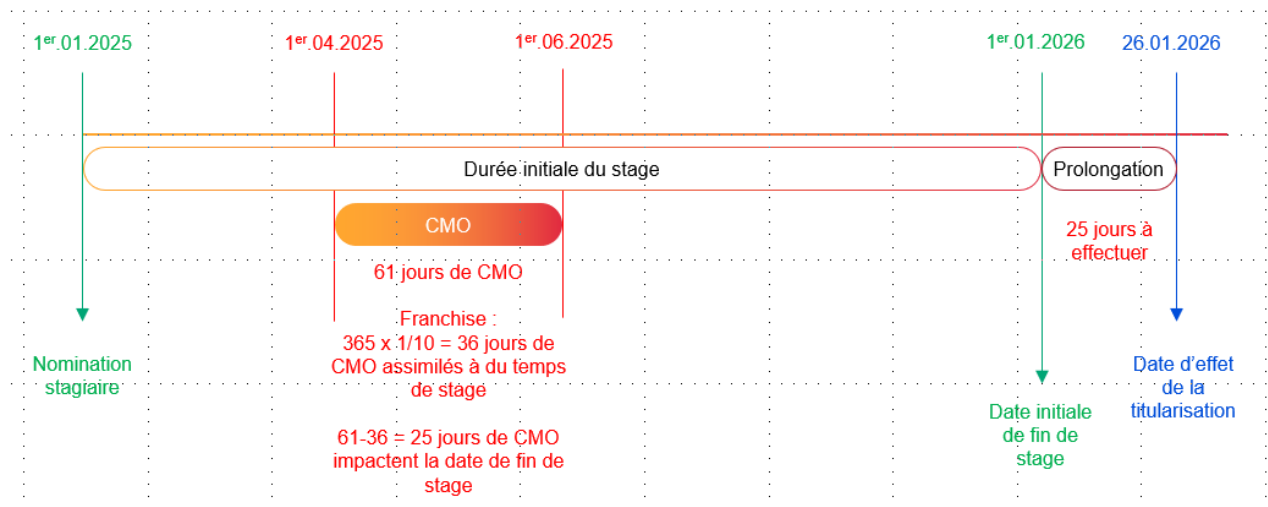
2. Quel est l'impact d'un congé pour raison de santé qui intervient pendant la durée normale de stage ?

En principe, la date de fin de stage doit être recalculée pour tenir compte du placement en congé pour raison de santé durant la période de stage. Pour ce faire, il faut connaître la règle relative à l'application de la franchise. (voir question n°4 - FAQ - La durée du stage 1/2)

Exemple : Un agent est nommé stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. Il est placé en congé de maladie ordinaire (CMO) du 1^{er} avril 2025 au 31 mai 2025 inclus, soit durant 61 jours.

- > Pendant la période normale de stage, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, l'agent a bénéficié de 61 jours de CMO.
- > Sur ces 61 jours, seuls 36 jours sont assimilés à du *stage* (1/10^{ème} de la durée globale du stage de 365 jours).
- > L'agent doit donc effectuer 25 jours de prolongation de stage (61 - 36 jours).

- > La date de fin de stage recalculée sera donc le 25 janvier 2026, l'autorité territoriale pourra titulariser cet agent le 26 janvier 2026.



Texte(s) de référence :

- > Art. 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

3. Quel est l'impact d'un congé pour raison de santé qui dépasse la date initiale de fin de stage ?

En principe, la date de fin de stage doit être recalculée pour tenir compte du placement en congé pour raison de santé durant la période de stage. Pour ce faire, il faut appliquer la règle relative à l'application de la franchise. (voir question n°4 - FAQ - La durée du stage 1/2)

Exemple : Un agent est nommé stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. Il est placé en congé de maladie ordinaire (CMO) du 1^{er} avril 2025 au 31 mai 2025 inclus, puis du 15 décembre 2025 au 14 janvier 2026 inclus.

- > Pendant la période normale de stage, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, l'agent a bénéficié de 78 jours de congés rémunérés (autre que les congés annuels) :

- 61 jours de CMO du 1^{er} avril 2025 au 31 mai 2025 inclus
- 17 jours de CMO du 15 décembre 2025 au 31 décembre 2025 inclus

Point de vigilance :

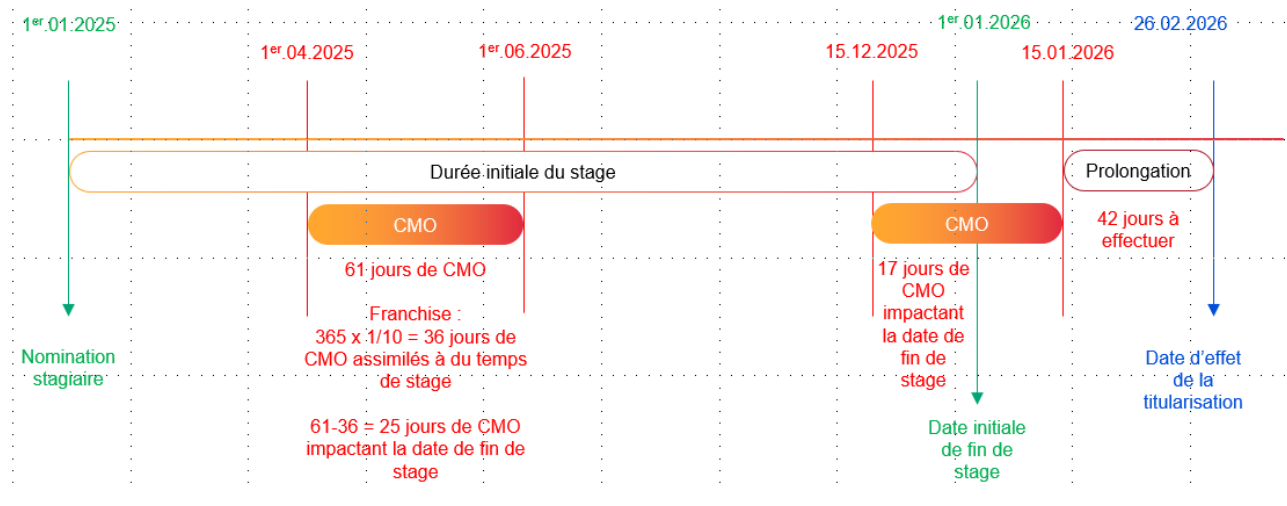
Il ne faut pas compter les 14 jours de placement en CMO du 1^{er} au 14 janvier 2026, car ils dépassent la durée initiale du stage.

- > Sur ces 78 jours, seuls 36 jours sont assimilés à du stage (1/10^{ème} de la durée globale du stage de 365 jours).
- > L'agent doit donc effectuer 42 jours de prolongation de stage (78-36 jours).

Point de vigilance :

Il ne peut pas effectuer ces jours de prolongation à partir du 1^{er} janvier 2026, le lendemain de la fin de la période normale de stage, car il est toujours en CMO. Il effectuera donc ces 42 jours à compter de sa reprise de fonctions, du 15 janvier 2026 au 25 février 2026 inclus.

L'autorité territoriale pourra titulariser cet agent le 26 février 2026



Texte(s) de référence :

- > Art. 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

4. Quel est l'impact du congé de maternité sur la durée de stage ?

Le congé de maternité entraîne une prolongation de la durée du stage, ce qui signifie que l'agente concernée doit effectuer les jours qui n'ont pas été réalisés. Toutefois, la date de titularisation n'est pas décalée. Elle doit intervenir à la date à laquelle le stage aurait pris fin si le congé de maternité n'avait pas entraîné cette prolongation.

En pratique, il faut d'abord calculer la durée de la prolongation et déterminer la nouvelle date de fin de stage. Ensuite, une fois les jours de prolongation effectués, un arrêté de titularisation pourra être pris avec effet rétroactif.

Il est à noter que le congé pathologique, accordé en raison de l'état de santé de la mère, est assimilé au congé de maternité.

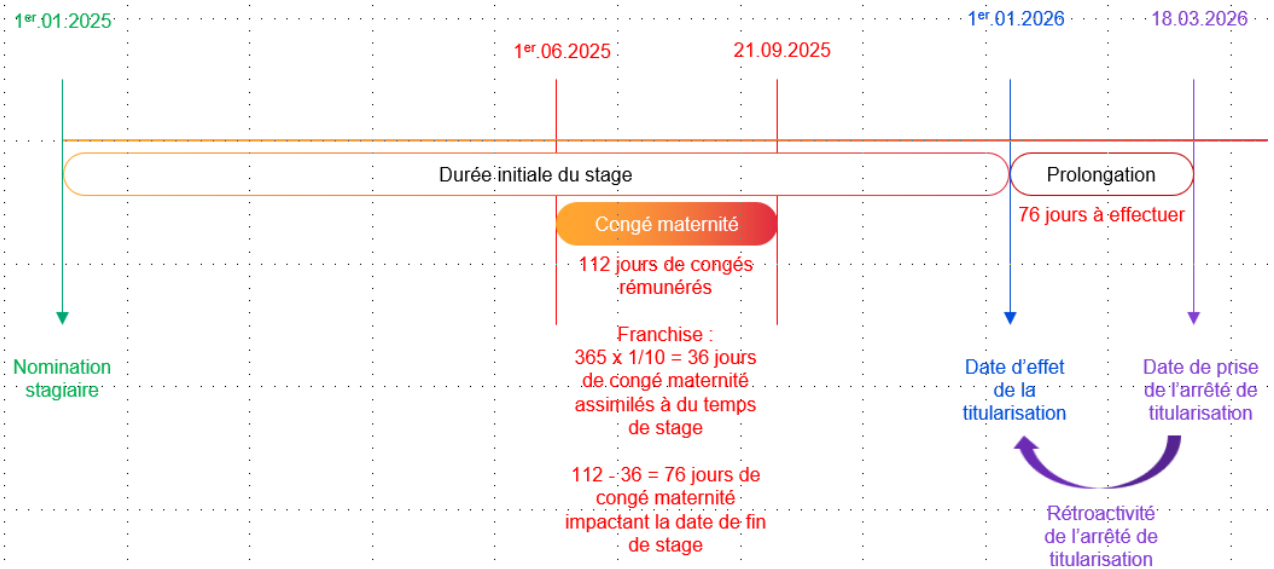
Exemple : Une agente est nommée stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. Elle est placée en congé de maternité du 1^{er} juin 2025 au 20 septembre 2025 inclus.

- > Pendant la période initiale de stage, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, l'agente a bénéficié de 112 jours de congé de maternité.
- > Sur ces 112 jours, seuls 36 jours sont assimilés à du stage ($1/10^{\text{ème}}$ de la durée globale du stage de 365 jours). (voir question n°4 - FAQ - La durée du stage 1/2)
- > L'agente devra donc effectuer 76 jours de prolongation de stage ($112 - 36$ jours).

Ella va réaliser ces jours de prolongation de stage du 1^{er} janvier 2026 au 17 mars 2026 inclus.

Point de vigilance :

A l'issue de cette période, l'autorité territoriale pourra prendre un arrêté de titularisation le 18 mars 2026 ; cet arrêté aura cependant un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.



Texte(s) de référence :

> Art. 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

5. Quel est l'impact d'un congé de maternité qui dépasse la date initiale de fin de stage ?

Le congé de maternité entraîne un allongement de la durée du stage, ce qui signifie que l'agente concernée doit effectuer les jours qui n'ont pas été réalisés. Toutefois, la date de titularisation n'est pas décalée. Elle doit intervenir à la date à laquelle le stage aurait pris fin si le congé de maternité n'avait pas entraîné cette prolongation.

Lorsque le congé de maternité dépasse la date de fin de stage, il faut calculer le nombre de jours de prolongation à effectuer, après avoir déduit les jours de franchise (voir question n°4 - FAQ - La durée du stage 1/2), en raison du congé de maternité pris pendant le stage

Le stagiaire effectuera ces jours de prolongation à partir de sa reprise de fonctions.

Ainsi, à l'issue de la période de stage, allongée par l'effet de ces congés, l'arrêté de titularisation aura donc un effet rétroactif.

Exemple : Une agente est nommée stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. Elle est placée en congé de maternité du 1^{er} novembre 2025 au 20 février 2026 inclus.

- > Pendant la période normale de stage, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, l'agente a bénéficié de 61 jours de congés rémunérés (*autre que les congés annuels*) du 1^{er} novembre 2025 au 31 décembre 2025 inclus.

Point de vigilance :

Il ne faut pas compter les 51 jours de placement en congé de maternité du 1^{er} janvier 2026 au 20 février 2026, car ils dépassent la durée initiale du stage.

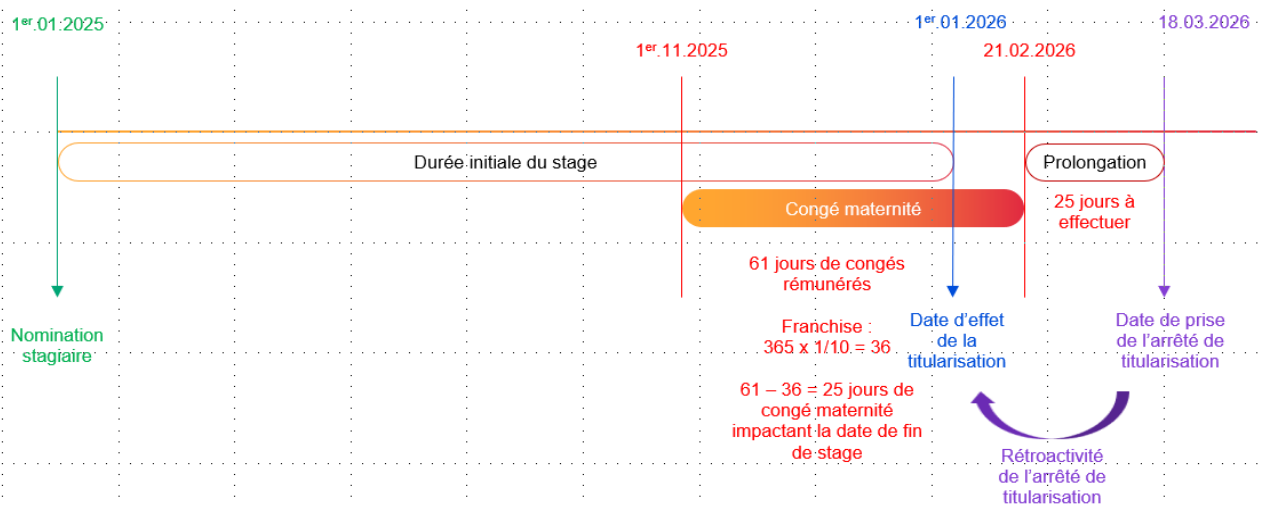
- > Sur ces 61 jours, seuls 36 jours sont assimilés à du stage (*1/10^{ème} de la durée globale du stage de 365 jours*).
- > L'agent doit donc effectuer 25 jours de prolongation de stage (*61-36 jours*).

Point de vigilance :

Elle ne peut pas effectuer ces jours de prolongation à partir du 1^{er} janvier 2026, le lendemain de la fin de la période initiale du stage, car elle est toujours en congé de maternité.

- > Elle effectuera donc ces 25 jours à compter de sa reprise, du 21 février 2026 au 17 mars 2026 inclus.

A l'issue de cette période, l'autorité territoriale pourra prendre un arrêté de **titularisation le 18 mars 2026** ; cet arrêté aura cependant un **effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026**.



Texte(s) de référence :

- > Art. 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

6. Quel est l'impact des congés non rémunérés sur la durée du stage ?

Les fonctionnaires stagiaires peuvent bénéficier de certains congés qui leur permettent de s'absenter de manière justifiée, sans pour autant percevoir de rémunération.

Il s'agit notamment des :

- > Congé sans traitement pour inaptitude physique à l'issue des congés de maladie ;

- > Congé assimilable au congé parental ;
- > Congé de présence parentale ;
- > Congé pour donner des soins à son conjoint, enfant ou ascendant, pour élever son enfant de moins de huit ans, ou pour s'occuper d'une personne à charge atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- > Congé pour convenance personnelle ;
- > Congé pour stage ou scolarité ;
- > Congé pour l'accomplissement du service national actif.

Ces congés non rémunérés entraînent un rallongement de la durée du stage et donc un report de la date de titularisation. En revanche, contrairement aux congés rémunérés (*voir questions n°1 à 6*) aucune fraction des congés non rémunérés ne peut être prise en compte comme temps de stage. Ainsi, la durée du stage est prolongée d'autant de jours d'absence que ceux accordés par l'administration pour un congé non rémunéré.

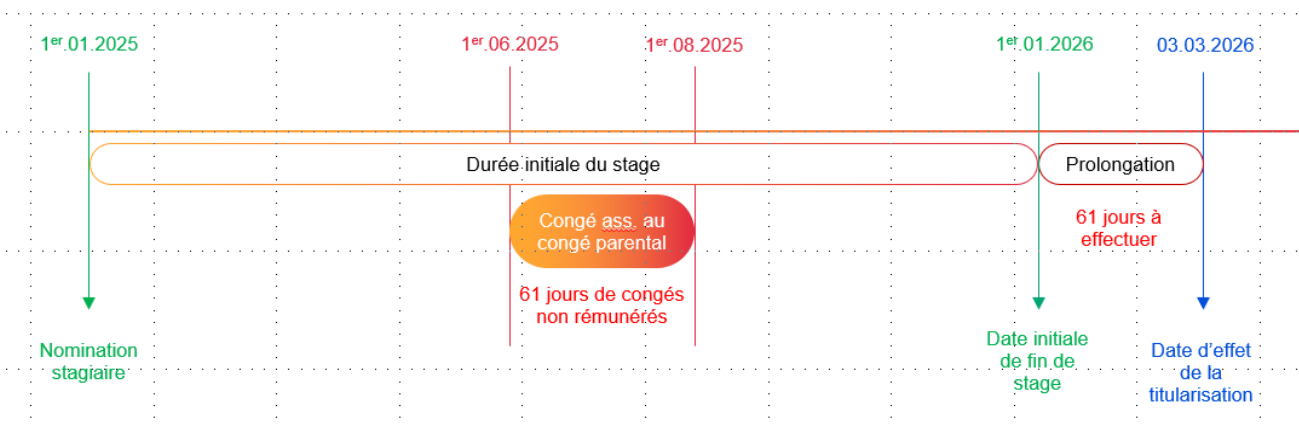
Exemple : Un agent est nommé stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. Il est placé en congé assimilable au congé parental du 1^{er} juin 2025 au 31 juillet 2025 inclus.

- > Pendant sa période initiale de stage, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025, **l'agent aura bénéficié de 61 jours de congés non rémunérés.**
- > Aucune franchise (*voir question n°4 - FAQ - La durée du stage 1/2*) ne s'appliquant sur ces congés, **l'agent devra effectuer 61 jours de prolongation de stage** du fait de ces congés non rémunérés à compter du 1^{er} janvier 2026 et jusqu'au 2 mars 2026 inclus.

L'autorité territoriale pourra **titulariser cet agent le 3 mars 2026.**

Bon à savoir :

A la date de la titularisation, la période passée par le stagiaire en congé parental entre en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement.



Texte(s) de référence :

- > Art. 4, 7 et 12 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

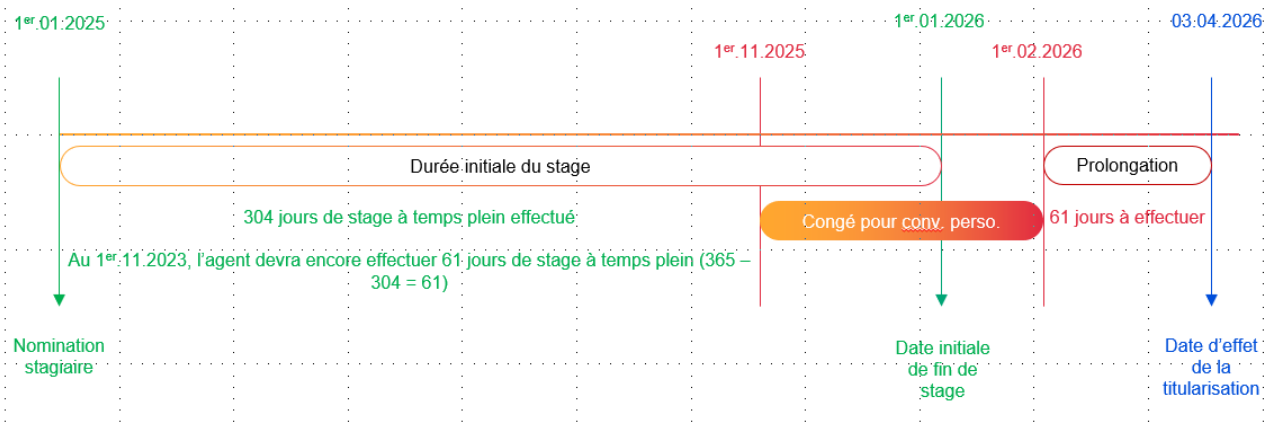
7. Quel est l'impact des congés non rémunérés qui dépassent la date initiale de fin de stage ?

De même que pour les congés rémunérés, lorsque les congés non rémunérés se prolongent au-delà de la date initiale de fin de stage, il convient de calculer le nombre de jours de prolongation de stage à effectuer du fait des congés accordés pendant la durée normale du stage. En revanche, contrairement aux congés rémunérés (*voir questions n°1 à 6*) **aucune fraction des congés non rémunérés ne peut être prise en compte comme temps de stage.**

Le stagiaire effectuera ces jours de prolongation à partir de sa reprise de fonctions.

Exemple : Un agent est nommé stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. Il est placé en congé pour convenances personnelles du 1^{er} novembre 2025 au 31 janvier 2026 inclus.

- > Au 1^{er} novembre 2025, veille de l'interruption du stage du fait du placement en congé pour convenances personnelles, le stagiaire a effectué 304 jours de stage.
- > Afin de terminer son année de stage, l'agent doit encore effectuer 61 jours de stage à temps plein ($365 - 304 = 61$ jours).
- > L'agent ne peut pas effectuer ces jours de prolongation entre le 1^{er} novembre 2025 et le 31 janvier 2026 inclus puisqu'il est placé en congé pour convenances personnelles.
- > Il effectuera donc ces 61 jours à compter de sa reprise de fonctions, du 1^{er} février au 2 avril 2026 inclus.
- > L'autorité territoriale pourra **titulariser cet agent le 3 avril 2026.**



Texte(s) de référence :

- > Art. 4 et 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

LA PROLONGATION : ARTICULATION ENTRE LE TEMPS PARTIEL ET LES CONGES

8. Quel est l'impact du cumul d'un temps partiel et d'un congé pour raison de santé durant la période de stage ?

La prise en compte de certains congés rémunérés, y compris le congé de maladie, comme faisant partie du temps de stage s'apprécie par rapport à la durée totale du stage. **Cette durée peut être ajustée si le stagiaire travaille à temps partiel pendant tout ou une partie du stage.** Par conséquent, un stage d'une durée normale d'un an aura une **durée totale allongée si le stagiaire effectue son stage à temps partiel.**

C'est cette durée de stage globale, recalculée pour la prise en compte du temps partiel, qu'il convient de retenir pour calculer l'effet des congés rémunérés sur le stage.

Exemple : Un agent est nommé stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an. Il bénéficie d'une autorisation de travailler à temps partiel à 50 % du 1^{er} mars 2025 au 31 août 2025 inclus. Il est placé en congé de maladie ordinaire du 1^{er} novembre 2025 au 31 décembre 2025 inclus.

1^{ère} étape :

Calcul de la durée globale de stage, compte tenu du temps partiel.

- > Du 1^{er} janvier au 28 février 2025 inclus, l'agent exerce ses fonctions à temps plein ; **il effectue 59 jours de stage** ;
- > Du 1^{er} mars au 31 août 2025 inclus, l'agent exerce ses fonctions à temps partiel à 50 %.

Point de vigilance :

Les 184 jours calendaires effectués ne sont pris en compte qu'à hauteur de 50 %, soit 184 x 50/100 = 92 jours. Au 1^{er} septembre 2025, il a donc effectué 151 jours de stage (59 + 92 jours).

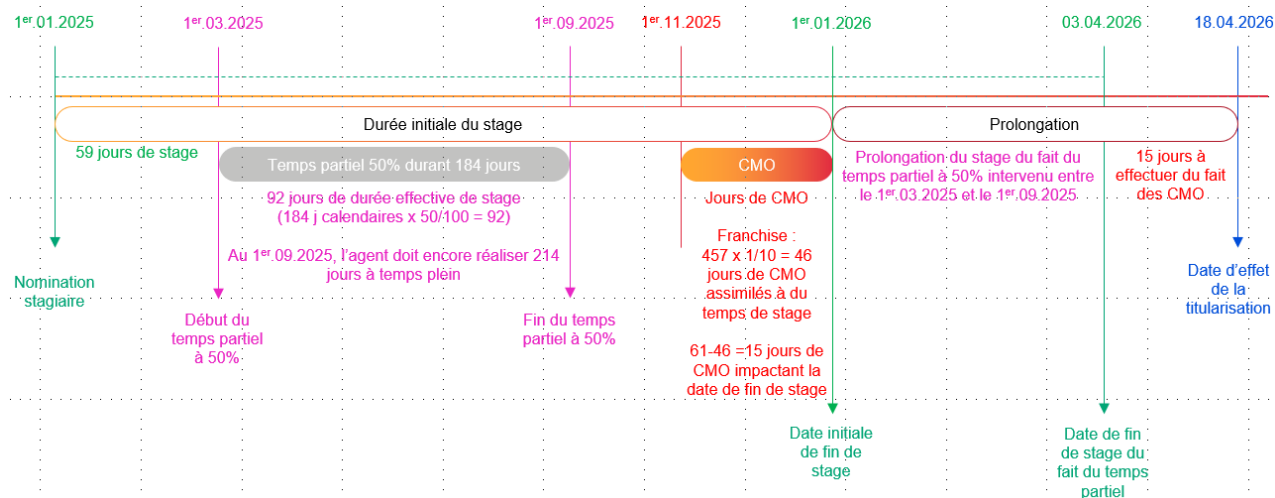
- > À partir du 1^{er} septembre 2025, le stagiaire exerce à nouveau ses fonctions à temps plein, il lui reste 214 jours de stage à effectuer (*365 jours – 151 jours déjà effectués*). Il devrait réaliser ces 214 jours de stage du 1^{er} septembre 2025 au 2 avril 2026 inclus.
- > **La durée globale de stage de cet agent n'est plus de 365 jours, mais compte tenu de son temps partiel, elle est désormais de 457 jours**, du 1^{er} janvier 2025 au 2 avril 2026 inclus.
(voir questions n°10 et 11 - FAQ - La durée du stage 1/2)

2^{ème} étape :

Effet des congés rémunérés sur la durée du stage.

- > Pendant sa période globale de stage, du 1^{er} janvier 2025 au 2 avril 2026 inclus, l'agent a bénéficié de 61 jours de congés rémunérés (*autres que les congés annuels*).
- > La franchise de congés rémunérés assimilés à du stage est de 1/10^{ème} de la durée globale du stage (voir question n°4 - FAQ - La durée du stage 1/2), soit $457 \times 1/10^{\text{ème}} = 46$ jours.

- > Sur les 61 jours de congés de maladie rémunérés, seuls 46 jours sont assimilés à du temps de stage.
- > Le stagiaire devra donc effectuer 15 jours de prolongation de stage, à compter du 3 avril 2026 (61 - 46 = 15 jours).
- > La date de fin de stage recalculée sera le 17 avril 2026 ; l'autorité territoriale pourra **titulariser cet agent le 18 avril 2026**.



Texte(s) de référence :

- > Art. 7 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992
- > Art. 8 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004

9. Quel est l'impact du cumul d'un congé de maternité et d'un congé pour raison de santé durant la période de stage ?

Le congé de maternité et le congé de maladie ordinaire sont **tous deux des congés rémunérés**, ainsi ces congés sont pris en compte comme **temps de stage dans la limite de 1/10^{ème} de sa durée globale**. Le dépassement de cette franchise allonge d'autant la durée du stage, sauf exception liée à la nature particulière de certains congés, tel que le congé de maternité. (voir questions n°2 à 5)

Lorsque ces deux congés interviennent en cours de stage, il convient de procéder par étapes :

Exemple : un agent est nommé stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. L'agent est placé en congé de maladie ordinaire du 1^{er} avril 2025 au 31 mai 2025 inclus. L'agent est par la suite placé en congé de maternité du 28 août 2025 au 31 décembre 2025 inclus. Les deux premières semaines de ce congé de maternité correspondent au congé pathologique.

1^{ère} étape :

Déterminer la franchise applicable.

- > La franchise correspond à $1/10^{\text{ème}}$ de la durée globale du stage. En l'espèce, l'agent doit effectuer 365 jours de stage du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 inclus.

$365 \times 1/10^{\text{ème}} = 36$ jours de franchise.

2^{ème} étape :

Calculer le nombre de jours de congés rémunérés dont a bénéficié l'agent durant sa période de stage.

- > Pendant la période normale de stage, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, l'agent a bénéficié de **187 jours de congés rémunérés** (*autre que les congés annuels*) :
 - 61 jours de CMO du 1^{er} avril 2025 au 31 mai 2025 inclus
 - 126 jours de congé de maternité du 28 août 2025 au 31 décembre 2025 inclus

3^{ème} étape :

Appliquer la franchise à l'ensemble des congés rémunérés intervenus pendant la période normale de stage.

- > Sur ces 187 jours de congés rémunérés, seuls les 36 premiers jours de congés rémunérés sont assimilés à du stage ($1/10^{\text{ème}}$ de la durée globale du stage de 365 jours).

L'agent doit donc effectuer **151 jours de prolongation de stage** ($187 - 36$ jours).

4^{ème} étape :

Déterminer la date de fin de stage.

- > Le stagiaire devra effectuer 151 jours de prolongation de stage à compter du 1^{er} janvier 2026.

La date de fin de stage recalculée sera donc le 31 mai 2026 inclus. L'arrêté de titularisation pourra être pris le 1^{er} juin 2026.

5^{ème} étape :

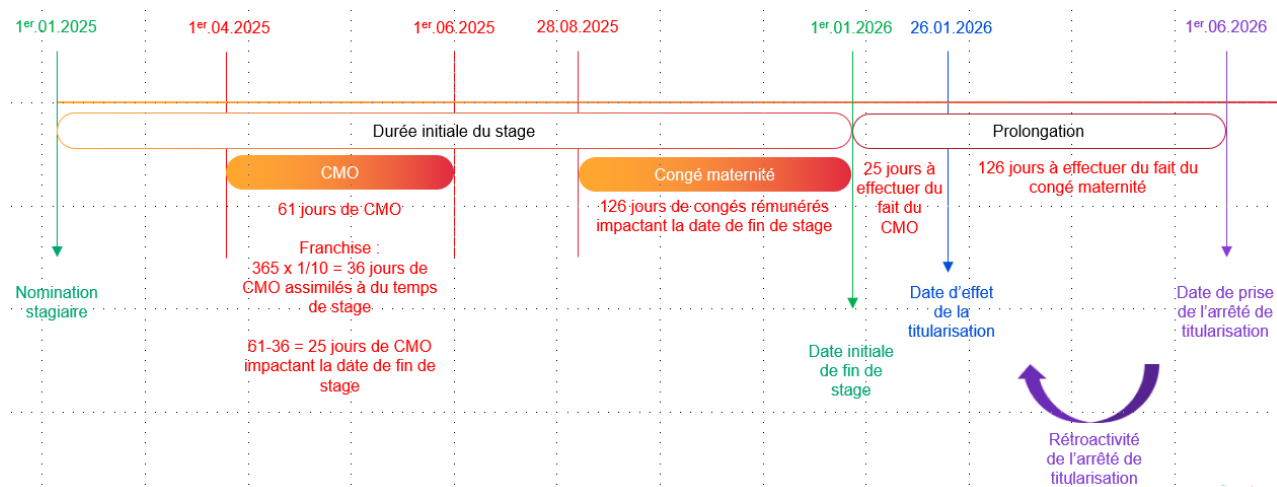
Déterminer la date d'effet de la titularisation au regard de la période de congé de maternité.

Point de vigilance :

- > **Le congé de maternité allonge la durée du stage à effectuer, mais ne reporte pas la date de titularisation. Celle-ci prend effet à la date à laquelle le stage se serait terminé s'il n'y avait pas eu de prolongation en raison du congé de maternité. (voir questions n°4 et 5)**
- > **Il faut alors soustraire les 126 jours de congé maternité, qui n'ont pas pu bénéficier de la franchise, à la date de fin de stage calculée à l'étape 4.**

En pratique, il convient de partir du 31 mai 2026 et de remonter 126 jours plus tôt.

La date de titularisation prend donc effet au 26 janvier 2026.



Texte(s) de référence :

> Art. 7 et 8 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

le recommencement du stage

10. L'autorité territoriale peut-elle faire recommencer l'ensemble du stage au fonctionnaire ?

OUI. Cette possibilité s'exerce néanmoins sous trois conditions cumulatives :

1. Le stage doit avoir été interrompu, du fait des congés successifs de toute nature et autres que les congés annuels.
2. L'interruption doit être d'une durée supérieure à un an.
3. La partie de stage effectuée avant l'interruption doit être d'une durée inférieure à la moitié de la durée statutaire du stage.

Le fonctionnaire stagiaire peut être invité à accomplir à nouveau l'intégralité du stage à l'issue de son dernier congé.

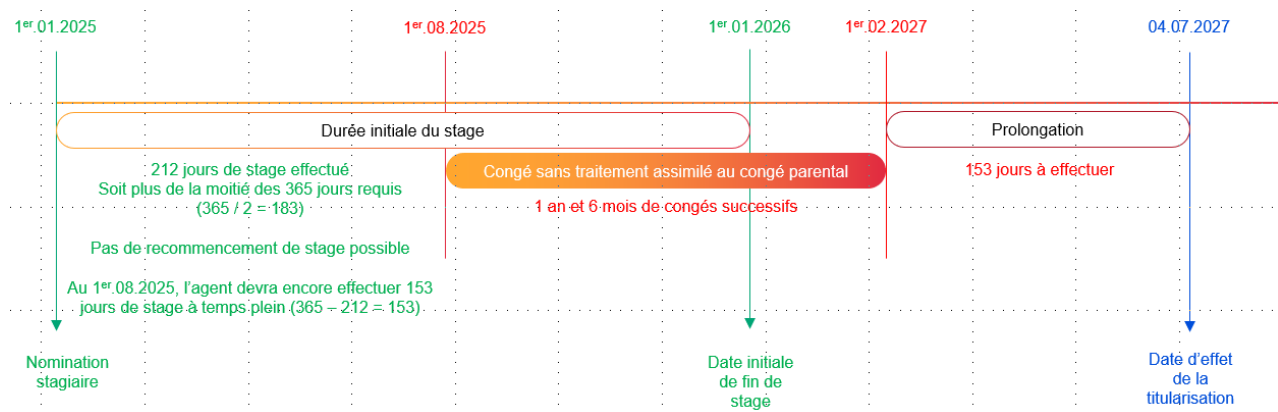
Bon à savoir :

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.

Exemples :

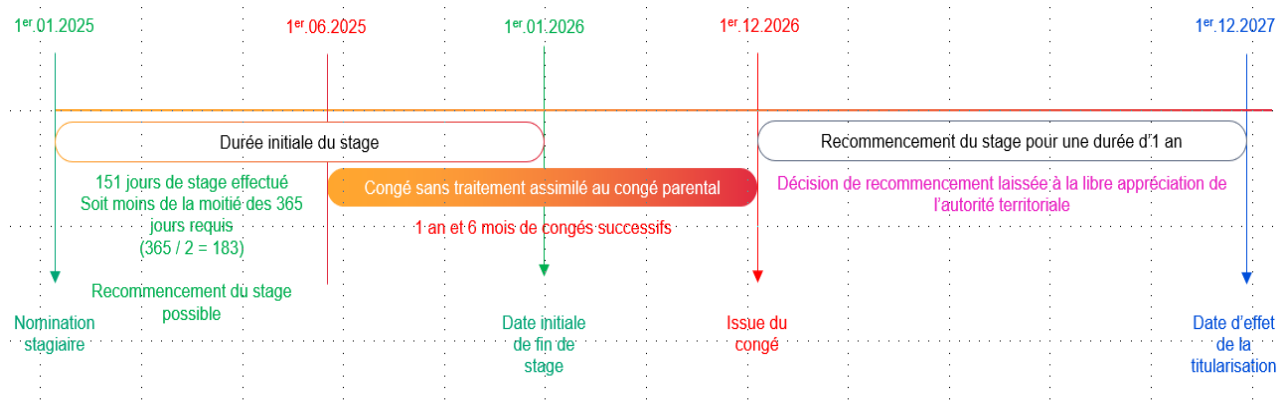
Cas n°1 : Un agent est nommé attaché territorial stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. Cet agent est placé en congé sans traitement assimilé au congé parental pour une durée de 1 an et 6 mois à compter du 1^{er} août 2025.

- > L'agent a effectué 7 mois de stage avant son interruption.
- > La durée statutaire du stage de l'agent étant d'un an, en l'espèce, l'agent a effectué au moins la moitié de la durée de stage requise.
- > **L'autorité territoriale ne pourra pas inviter l'agent à accomplir à nouveau l'intégralité du stage à l'issue du congé.**



Cas n°2 : Un agent est nommé attaché territorial stagiaire le 1^{er} janvier 2025 pour une durée d'un an à temps plein. Cet agent est placé en congé sans traitement assimilé au congé parental pour une durée d'un an et six mois à compter du 1^{er} juin 2025.

- > L'agent a effectué 5 mois de stage avant son interruption.
- > La durée statutaire du stage de l'agent étant d'un an, l'agent a effectué moins de la moitié de la durée de stage requise.
- > **L'autorité territorial pourra alors inviter l'agent à accomplir à nouveau l'intégralité du stage à l'issue du congé parental, à savoir un an à compter du 1^{er} décembre 2026.**



Bon à savoir :

A la date de la titularisation, la période passée par le stagiaire en congé parental entre en compte pour la moitié de sa durée dans le calcul des services retenus pour l'avancement.

Texte(s) de référence :

> Art. 9 et 12 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992