

LE MAG RH



Focus du mois :
La période de stage

Journal Mensuel
Octobre 2022, Numéro 18

Au sommaire :

- **Actualités statutaires**.....2
- **Jurisprudences**3
- **Question écrite**3
- **Focus**..... 4-5
- **FAQ** 6-7
- **Votre CDG & Vous**.....8



Rémunération – Modification des éléments de rémunération des assistants familiaux

Le décret modifie le code de l'action sociale et des familles pour **préciser les éléments de la rémunération des assistants familiaux** y compris ceux employés par des personnes publiques.

Il fixe également les montants minimums de la rémunération qui leur est garantie pour les accueils continus et intermittents, ainsi que celui de l'indemnité de disponibilité pour les accueils urgents et de courte durée.

Il précise enfin les conditions selon lesquelles l'indemnité prévue pour les accueils non réalisés, lorsque le nombre d'enfants qui sont confiés à l'assistant familial est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur, est calculée.

- [Décret n° 2022-1198 du 31 août 2022 relatif à la rémunération des assistants familiaux et à certaines indemnités](#)

Covid-19 – Modalités de versement de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt de travail aux agents de droit privé

L'article L.1226-1 du code du travail prévoit que les salariés ayant un an d'ancienneté peuvent bénéficier en cas d'arrêt maladie dûment constaté d'un **maintien de rémunération** en complément des indemnités journalières. Ce complément de salaire versé par l'employeur ne débute qu'à compter du **8^e jour d'absence** en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle.

Des **dispositions dérogatoires** ont été prévues pour qu'en cas d'arrêt de travail lié à la Covid-19, le salarié puisse percevoir l'indemnité légale complémentaire de l'employeur **sans condition d'ancienneté et dès le premier jour d'arrêt** (décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021).

Ce dispositif dérogatoire avait été prévu jusqu'au 31 juillet 2022. Conformément à l'article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, l'ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022 prolonge le dispositif **jusqu'au 31 décembre 2022** et s'applique à tous les arrêts de travail en lien avec la Covid débutant à compter du 1^{er} août 2022.

- [Ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022 prolongeant l'application des dispositions adaptant les conditions de versement de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière au contexte de l'épidémie de covid-19](#)

Protection sociale complémentaire – Exclusion de la participation des employeurs publics de l'assiette de cotisations sociales

Pour mémoire et suite à l'entrée en vigueur de la loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021, la **participation d'un employeur public** au titre d'un contrat **collectif et obligatoire** de complémentaire santé et/ou prévoyance est **exclue de l'assiette de cotisations sociales du régime général** (article L.242-1 II 4^e bis du Code de la sécurité sociale).

Un contrat est considéré comme collectif et obligatoire dès lors que l'ensemble des agents de la collectivité est dans l'obligation de s'y affilier et de cotiser à la couverture mise en place.

Un décret en Conseil d'Etat était attendu pour déterminer les limites de cette exclusion.

C'est notamment l'objet du décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022. **En cas de contrat collectif et obligatoire, la participation employeur à la complémentaire santé et/ou prévoyance est**

également exclue de l'assiette des cotisations du régime de retraite complémentaire dont bénéficient les agents publics affiliés au régime général (IRCANTEC) (article 2 du décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022).

Par ailleurs, ce décret fixe **les limites d'exclusion de l'assiette de cotisations sociales** par rapport au plafond de la sécurité sociale, en application de l'article D.242-1 du Code de la sécurité sociale (article 4 du décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022).

S'agissant des fonctionnaires affiliés au régime spécial, un décret est attendu pour prévoir l'exclusion de l'assiette des cotisations de la RAFP en cas de contrat collectif et obligatoire de complémentaire santé et/ou prévoyance.

- [Décret n°2022-1244 du 20 septembre 2022 relatif à l'exclusion de la participation des employeurs publics au financement de la protection sociale complémentaire des assiettes de cotisations sociales](#)

Action sociale – Augmentation du plafond d'utilisation des titres-restaurant

Le montant maximal journalier d'utilisation des titres-restaurant est augmenté de 19 € à **25 €** à compter du 1^{er} octobre 2022.

- [Décret n° 2022-1266 du 29 septembre 2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant](#)

Déontologie – Parution du décret précisant les procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte

Pour rappel, la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte avait pour objectif, d'une part, d'enrichir la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, loi dite « Sapin 2 », et, d'autre part, de transposer la directive (UE) 2019/1937 du 25 septembre 2019 sur les lanceurs d'alerte. Cette loi proposait ainsi une définition plus large des lanceurs d'alerte, définissait un nouveau statut pour leur entourage, simplifiait les canaux de signalement et renforçait leurs mesures de protection. Cette loi est entrée en vigueur le **1^{er} septembre 2022**.

Les communes de **plus de 10 000 habitants** et les EPCI comprenant parmi leurs membres **au moins une commune de plus de 10 000 habitants** doivent **instaurer une procédure de recueil et de traitement des signalements** s'ils emploient **au moins 50 agents**.

Toutes les communes et leurs établissements publics peuvent **confier au Centre de Gestion** le recueil et le traitement des signalements internes.

Le décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 qui précisait les modalités d'application de la loi du 9 décembre 2016 est abrogé et **remplacé par le décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022**.

Ce dernier fixe les modalités suivant lesquelles sont établies **les procédures de recueil et de traitement des signalements**. Est également précisée la **liste des autorités externes pouvant recueillir et traiter ces signalements**.

Chaque entité concernée détermine l'instrument juridique le mieux à même de répondre à l'obligation d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

- [Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte](#)

Stage – Le fonctionnaire stagiaire non titularisé doit pouvoir présenter ses observations si tout ou partie des faits reprochés peuvent caractériser de fautes disciplinaires

Un agent contractuel a été nommé fonctionnaire stagiaire en qualité d'adjoint technique mais n'a pas été titularisé par le maire. L'agent demande l'annulation de cette décision.

La décision de ne pas le titulariser en fin de stage doit être fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son **aptitude à exercer les fonctions** auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa **manière de servir**, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne. Les faits retenus pour ne pas titulariser l'agent doivent caractériser des **insuffisances dans l'exercice de ses fonctions et sa manière de servir**.

Cependant, la circonstance que tout ou partie des faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que soit prise une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait alors été mis à même de faire valoir ses observations.

Or, les faits reprochés à l'intéressé pouvaient caractériser, en raison de leur nature, des fautes disciplinaires. Aussi, **l'agent aurait dû être mis à même de présenter ses observations avant que le maire ne le licencie**. Certes, un entretien préalable à la décision litigieuse avait bien eu lieu entre l'agent et le maire mais sans qu'un compte-rendu ne soit établi et permette aux juges de s'assurer que l'agent avait pu présenter utilement sa défense. En outre, le fait que l'intéressé ait pu présenter ses observations devant la commission administrative paritaire saisie pour avis sur son projet de licenciement ne dispensait pas le maire de respecter la procédure contradictoire qui s'imposait.

Le licenciement litigieux a donc été annulé.

➤ [CAA Bordeaux, 6 décembre 2021, n° 20BX00727](#)

Stage – L'évaluation du stagiaire en période probatoire ne peut être assimilée à un compte-rendu d'un entretien professionnel

Un agent contractuel a été nommé fonctionnaire stagiaire en qualité d'adjointe administrative. Le maire l'a licencié en cours de stage pour insuffisance professionnelle. L'agent demande l'annulation de cette décision. Il conteste le fait de ne pas avoir signé le compte-rendu des entretiens d'évaluation de son stage et de ne pas avoir pu présenter d'observations à la suite de ces entretiens.

En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le juge administratif rappelle que l'agent doit pouvoir consulter son dossier administratif.

Cependant, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration, ni de faire signer par le fonctionnaire stagiaire l'évaluation de son aptitude à exercer ses fonctions constatée pendant son stage, ni de lui permettre de formuler ses observations sur cette évaluation, au moment où il y est procédé. En effet, **cette évaluation du stagiaire en période probatoire ne peut être assimilée au compte-rendu de l'entretien professionnel du fonctionnaire territorial titulaire**.

➤ [CAA Marseille, 25 janvier 2022, n° 19MA05555](#)

Action sociale – Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution des titres-restaurant que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation

S'estimant éligible au régime des titres-restaurant, un agent public en a sollicité l'attribution auprès de son administration. Cette dernière a refusé au motif que son lieu de travail, en présentiel, se situe à proximité d'un restaurant administratif.

Pour le Conseil d'État, lorsqu'une administration décide d'attribuer des titres-restaurant à ses agents, dans les conditions prévues par l'ordonnance n°67-830 du 27 septembre 1967, **les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ces titres que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation**.

Par suite, un agent, qui pouvait bénéficier sur son lieu d'affectation de l'accès à un dispositif de restauration collective excluant l'attribution de titres-restaurant, n'avait pas davantage droit aux titres-restaurant pour les jours de travail effectués à son domicile, au cours de la même période.

➤ [Conseil d'État, 7 juillet 2022, n° 457140](#)

Prise en charge du chômage d'un fonctionnaire stagiaire non titularisé

Question :

Le Gouvernement compte-t-il modifier le système de prise en charge du chômage d'un stagiaire non titularisé dans la fonction publique territoriale ?

Réponse :

En vertu de l'article 5 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale, le fonctionnaire territorial stagiaire **peut être licencié** pour insuffisance professionnelle lorsqu'il est en stage depuis un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage.

En outre, l'article 17 du même décret prévoit que le fonctionnaire territorial stagiaire qui perd involontairement son emploi perçoit à ce titre, s'il remplit les conditions d'octroi, l'allocation de retour à l'emploi.

Les cas dans lesquels la privation d'emploi est involontaire ont été limitativement énumérés par l'article 2 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, parmi lesquels figure la **perte d'emploi résultant d'un licenciement**.

Les **conditions d'octroi** de l'allocation d'assurance, dénommée allocation d'aide au retour à l'emploi, outre la privation involontaire d'emploi au sens de l'article L.5422-1 du code du travail, sont rappelées à l'article 1^{er} dudit règlement d'assurance chômage : **une durée d'affiliation nécessaire, des conditions d'âge, d'aptitude physique, de recherche d'emploi et d'inscription comme demandeur d'emploi**.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que le **fonctionnaire territorial stagiaire non titularisé** à l'issue de la période de stage initiale ou prorogée se trouve licencié pour insuffisance professionnelle, et par conséquent, **involontairement privé d'emploi** au sens de l'article L. 5422-1 du code du travail. Il est donc éligible à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, **sous réserve de remplir l'ensemble des conditions susmentionnées**.

S'agissant de l'indemnisation au titre du chômage de l'agent public involontairement privé d'emploi prévue par les articles R.5424-2 et 5424-3 du code du travail, la comparaison des durées d'emploi effectuées pour le compte de chacun des employeurs permet de déterminer l'employeur auprès duquel la durée d'emploi a été la plus longue et qui aura donc la charge de l'indemnisation.

La règle de la durée d'emploi la plus longue s'applique pour la détermination de la charge de l'indemnisation sauf en cas d'égalité de durée d'emploi où la charge de l'indemnisation incombe au dernier employeur.

En application de l'article L.5424-2 du code du travail, les collectivités territoriales peuvent adhérer au régime d'assurance chômage uniquement pour les agents non titulaires. S'agissant d'un fonctionnaire titulaire ou stagiaire de la fonction publique territoriale, l'indemnisation de l'allocation d'assurance est dans tous les cas à la charge de l'employeur.

Il n'est pas envisagé à ce stade de modifier le régime d'indemnisation des agents publics involontairement privés d'emploi.

[Question écrite n° 26498 publié au JO du Sénat, 14/04/2022](#)



La période de stage

Le stage est la période qui **suit la nomination** d'un fonctionnaire et **précède sa titularisation**, permettant d'apprécier son aptitude professionnelle.

Pendant le stage, l'intéressé est par principe soumis aux dispositions applicables aux fonctionnaires titulaires, sous réserve qu'elles soient compatibles avec sa situation particulière de stagiaire et dans les conditions prévues par le [décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992](#).

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire

La nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire a un caractère **conditionnel**. Lorsque l'agent est nommé, il peut être radié de la liste d'aptitude.

La titularisation ne peut être prononcée par l'autorité territoriale qu'à **l'issue du stage**.

Le fonctionnaire est nommé **dans un emploi permanent correspondant à son grade** par **arrêté individuel**, le cas échéant, après création de déclaration de vacance d'emploi (DVE), et le cas échéant suite à inscription sur liste d'aptitude (pour les grades accessibles par concours).



La DVE n'est pas nécessaire lorsque le fonctionnaire stagiaire était auparavant recruté en tant qu'agent contractuel de droit public dans la collectivité sur le fondement des articles L.332-8 ou L.332-14 du Code Général de la

Fonction Publique (CGFP), à condition que les missions de l'emploi occupé correspondent aux fonctions que son grade lui donne vocation à exercer (article L.327-5 du CGFP).

Il doit satisfaire aux conditions requises pour être nommé stagiaire :

- posséder la **nationalité française**, ou, être **ressortissant européen** ;
- jouir de ses **droits civiques** ;
- ne pas avoir de **mention incompatible** avec l'exercice des fonctions au bulletin n°2 de son casier judiciaire ;
- être en **situation régulière** au regard du code du service national ;
- remplir, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les **conditions de santé particulières** prévues par les statuts particuliers de son cadre d'emplois.

La durée du stage

Sauf exception (administrateurs, ingénieurs en chef notamment), le stage dure **un an** suite à un concours ou en cas de nomination sur un grade à accès direct et **six mois** suite à une nomination par le biais de promotion interne.

Le **fonctionnaire à temps non complet** effectue son stage dans les mêmes conditions et pour les mêmes durées que le fonctionnaire stagiaire à temps complet.

Lorsque le **fonctionnaire intercommunal** est nommé stagiaire à des dates différentes dans chaque collectivité employeur, c'est la collectivité qui a recruté l'agent en premier qui prendra la décision de titularisation après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales. La durée de stage peut donc être écourtée dans les autres collectivités.

Les positions statutaires

Le fonctionnaire stagiaire est nommé pour occuper les fonctions liées à un emploi du grade où il a vocation à être titularisé.

Il ne peut donc **ni être mis à disposition** à titre individuel (exception faite des policiers municipaux), **ni bénéficier d'un détachement ou d'une disponibilité**.

De même, le fonctionnaire stagiaire **ne peut pas bénéficier d'une mutation externe** pendant la période de son stage.

Les droits et obligations du fonctionnaire stagiaire

Le fonctionnaire stagiaire est soumis aux droits et obligations des agents publics prévus par le CGFP.

Il acquiert un **droit à carrière**. Il est classé dans la grille indiciaire correspondant à son grade, à son cadre d'emplois et à sa catégorie hiérarchique.

Les services antérieurs de l'agent, effectués dans le secteur public ou le secteur privé, peuvent être pris en compte sous certaines conditions lors de son

classement dans un échelon de la grille indiciaire correspondant à son grade de recrutement.

Le fonctionnaire stagiaire peut percevoir **tout ou partie des éléments de rémunération prévus pour les fonctionnaires titulaires** (traitement brut indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, régime indemnitaire, avantages en nature).

Avant sa titularisation, il doit obligatoirement effectuer une **formation d'intégration** organisée par le CNFPT dont la durée est fixée par les statuts particuliers du cadre d'emplois dont il relève (sauf exception, dix jours pour les catégories A et B et cinq jours pour la catégorie C).

Cette formation n'est pas à suivre après une nomination par voie de promotion interne.

Le fonctionnaire stagiaire bénéficie également de **droits à congés rémunérés et non rémunérés**.

L'évaluation

Tout au long de la période probatoire et provisoire que constitue le stage, le fonctionnaire stagiaire doit **faire l'objet d'une évaluation de la part de l'autorité territoriale** qui est organisée de manière discrétionnaire.

Cet entretien à l'occasion du stage **diffère de l'entretien professionnel** qui est réservé aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels recrutés par CDI ou par CDD d'une durée supérieure à un an.

La titularisation

La titularisation n'est pas de droit à l'expiration du stage, mais résulte seulement d'une décision expresse de l'autorité territoriale. Cette décision dépendra de la manière de servir de l'agent notamment.

La période normale de stage est **prise en compte pour l'avancement**. La totalité de la période de stage est **validée pour la retraite**.

Les congés de toute nature (de maladie par exemple), autres que le congé annuel, entraînent, en principe, une **prolongation du stage** et donc un report de la date de titularisation. Il en est de même en cas de temps partiel.

Si les aptitudes professionnelles du stagiaire ne sont pas jugées suffisantes pour permettre sa titularisation à l'expiration de la durée normale du stage, l'autorité territoriale peut décider de **proroger le stage**.



La Commission Administrative Paritaire n'a plus à être consultée sur la décision de prorogation du stage.

En cours de stage, le fonctionnaire peut être **licencié pour insuffisance professionnelle** à condition que le stagiaire ait effectué un temps au moins égal à la moitié de la durée normale du stage. La décision de l'autorité territoriale doit être **motivée** et l'agent a droit à la **communication de son dossier individuel**.

L'autorité territoriale peut décider à l'issue du stage de **ne pas titulariser le fonctionnaire**. Ce refus doit être justifié par des faits caractérisant des **insuffisances dans l'exercice des fonctions et la manière de servir de l'intéressé**.

Le fonctionnaire stagiaire peut également être licencié et donc **radié et par l'autorité territoriale** pour les motifs suivants :

- faute disciplinaire,
- perte des droits civiques,
- suppression d'emploi,
- inaptitude physique,
- abandon de poste.



La CAP doit être saisie préalablement :

- *au licenciement du fonctionnaire stagiaire pour insuffisance professionnelle,*
- *en cas de refus de titularisation (article 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989).*

En cas de licenciement pour faute disciplinaire, le Conseil de discipline (CAP en formation restreinte) doit être saisi pour avis au préalable.

Le licenciement pour inaptitude physique du fonctionnaire stagiaire ne nécessite pas de consulter la CAP mais le Conseil Médical en formation plénière (article 5-1 3° du décret n°87-602 du 30 juillet 1987).

Le licenciement pour suppression d'emploi du fonctionnaire stagiaire ne nécessite pas de consulter la CAP mais le Comité Technique (le Comité Social Territorial à compter du 1^{er} janvier 2023).

Le stage peut également prendre fin à la suite de la **démission** ou du **décès** du fonctionnaire stagiaire.

Le fonctionnaire peut demander à être **réinscrit sur la liste d'aptitude** lorsque l'autorité territoriale met fin à ses fonctions en raison de la suppression de son emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à sa manière de servir (ex : congé de longue maladie ou longue durée). Dans le cas contraire, il perd le bénéfice de son concours.



? Quelles sont les sanctions disciplinaires pouvant être infligées à un fonctionnaire stagiaire ?

Réponse :

Comme tout agent public, le fonctionnaire stagiaire est soumis au régime d'obligations prévu par le Code Général de la Fonction Publique (CGFP). **En cas de faute, il peut être sanctionné.**

L'article 6 du n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixe la liste des sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires stagiaires :

- l'avertissement,
- le blâme,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours,
- l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à 15 jours,
- l'exclusion définitive du service.

L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à 15 jours et l'exclusion définitive du service ne peuvent être prononcées qu'après **avis préalable du Conseil de discipline** (Commission Administrative Paritaire en formation restreinte).

Comme le fonctionnaire titulaire, le stagiaire a droit à la **communication du dossier individuel** préalablement au prononcé de la sanction et doit pouvoir **faire valoir ses observations**. Il peut également être **assisté du ou des défenseurs de son choix** au cours de la procédure disciplinaire.

? Le fonctionnaire stagiaire peut-il ouvrir un compte épargne-temps ?

Réponse : NON

L'article 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale dispose que **les fonctionnaires stagiaires** soumis aux dispositions du décret n° 92-1194 **ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps (CET)**. Ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un compte épargne-temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage.

Pendant l'année de stage, le fonctionnaire ne peut pas ouvrir un CET. Il doit attendre d'avoir été titularisé.

Le fonctionnaire détaché pour stage ou l'agent contractuel bénéficiant d'un congé de mobilité pour stage conserve son CET, s'il en a ouvert un. Cependant, pendant la période de stage, il ne peut ni l'alimenter, ni utiliser les jours épargnés.

? La collectivité peut-elle imposer au fonctionnaire stagiaire un engagement de servir ?

Réponse : NON

Une collectivité ne peut pas imposer par elle-même un engagement de servir à un fonctionnaire qui vient d'être nommé. Cela doit être expressément prévu par un texte.

L'article L.327-8 du CGFP dispose que le fonctionnaire territorial qui suit ou qui a suivi les formations prévues par un statut particulier précédemment à sa prise de fonction peut être soumis à l'obligation de servir dans la fonction publique territoriale. Seuls les **agents du cadre d'emplois des policiers municipaux** sont concernés pour l'instant.

L'article L.512-25 du CGFP prévoit également **en cas de mutation de l'agent dans les trois années qui suivent sa titularisation**, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre :

- de la rémunération perçue par l'agent pendant le temps de formation obligatoire ;
- du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années.

A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

? Quels sont les congés dont peut bénéficier le fonctionnaire pendant son stage ?

Réponse :

Le fonctionnaire stagiaire a droit à des congés rémunérés et non rémunérés conformément à ce que prévoit le décret n° 92-1194. Certains congés ont une incidence sur la durée du stage et sur la date d'effet de la titularisation.

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier des **congés rémunérés** suivants :

Congés rémunérés	Sur la durée du stage	Sur la date d'effet de la titularisation
Congés annuels et autorisations d'absence	Sans incidence	Sans incidence
Réserve opérationnelle	Sans incidence	Sans incidence
Congé de maternité Congé de naissance Congé de paternité et d'accueil de l'enfant Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption Congé d'adoption	Sont pris en compte comme temps de stage à raison de 1/10 ^{ème} de la durée globale de celui-ci. Toute période de congé accordée au-delà de ce délai retarde d'autant la date de titularisation	La décision de titularisation est reportée de la durée du congé. Exemple : Nomination le 1 ^{er} février 2022. Titularisation prévue le 1 ^{er} février 2023. Congé maternité du 24 juillet au 26 novembre 2022 soit 126 jours. En appliquant la franchise de (1/10 ^e sur 360 jours), le stage devrait être prolongé de 90 jours soit <u>jusqu'au 1^{er} mai 2023</u> . La date de titularisation serait donc possible au 2 mai 2023.
Congé de maladie ordinaire Congé de longue maladie Congé de grave maladie Congé de longue durée	Sont pris en compte comme temps de stage à raison de 1/10 ^{ème} de la durée globale de celui-ci. Toute période de congé accordée au-delà de ce délai retarde d'autant la date de titularisation	La date d'effet de la titularisation est déterminée en prenant en compte la durée des congés de maladie dépassant le dixième de la durée du stage.
Congé de représentation d'une mutuelle ou d'une association	Prolonge la durée du stage	La décision de titularisation est reportée de la durée du congé.

Le fonctionnaire stagiaire peut bénéficier des **congés non rémunérés** suivants :

Congés non rémunérés	Sur la durée du stage	Sur la date d'effet de la titularisation
Congé parental Congé de présence parentale Congé pour solidarité familiale Congé de proche aidant Congé pour raisons familiales Congé pour convenances personnelles Congé pour service national Congé pour stage ou scolarité	Prolonge la durée du stage	La décision de titularisation est reportée de la durée du congé.