** Mission :** Instances consultatives et dialogue social

**Courriel:** instancesdialoguesocial@cdg34.fr

**FOIRE AUX QUESTIONS SUR LES CAP / CCP**

* La formation d’intégration est-elle obligatoire pour prononcer un refus de titularisation ?

**Oui**, la formation d'intégration est une condition statutaire à remplir obligatoirement afin que la collectivité puisse prononcer un refus de titularisation à l'encontre de l'agent.

Pour rappel réglementaire, la légalité de la décision de refus de titularisation à l'issue du stage est subordonnée à l'accomplissement des obligations de formation durant le stage prévues par le statut particulier (***CE 27 mai 2009 n°313773***).

Dès lors, le refus de titularisation ne pourra pas être prononcé tant que l'agent n'aura pas effectué cette formation d'intégration.

* En cas de refus de titularisation à l’issue du stage, peut-on saisir la commission administrative paritaire (CAP) après la décision ?

**NON,** la CAP doit être consultée préalablement à tout refus de titularisation. Un avis favorable intervenu après la date d'établissement de l'arrêté de refus de titularisation ne permet pas de régulariser celui-ci à posteriori (***CE n° 126701 du 30 juillet 1997 ; article 37-1 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989***).

* Prorogation de stage et congés de maladie ?

Les **congés de maladie durant la période de prorogation de stage** n’ont pas pour effet de reporter la fin de cette période. En effet, aucune disposition ou principe n’impose la prise en compte des congés de maladie pour le calcul de la date d'expiration de la période de prorogation de stage.

**Eclairage** :
**La même cour administrative d’appel s’était précédemment prononcée en sens contraire** une dizaine
d’années auparavant : « lorsque des congés de maladie ont été régulièrement accordés à un stagiaire
en cours de stage, la date de fin de sa période probatoire doit être déterminée en prenant en compte la
durée de ces congés excédant le dixième de la durée du stage pour prolonger, à due concurrence, sa
durée d'un an initialement prévue, ou, **en cas de prorogation, la durée d'un an augmentée de la période
de prorogation** » (***CAA Bordeaux n° 10BX00282 du 22 février 2011***).
Pour rappel, le **statut des fonctionnaires stagiaires** prévoit que les congés rémunérés accordés en plus du
congé annuel sont pris en compte comme temps de stage dans la limite d’un dixième de la durée globale
de celui-ci sans opérer de distinction entre la durée normale et la durée du stage prorogé (***article 7 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992***).
La **dernière position de la cour administrative d’appel de Bordeaux** permet de donner une **date certaine à
la fin du stage** et ainsi de faciliter la **qualification des décisions prononcées par l’employeur** en cas de
maladie pendant la période de prorogation (refus de titularisation ou licenciement en cours de stage).
Toutefois, il s’agit d’une **décision isolée** qui mériterait d’être confirmée par le Conseil d’Etat avant une remise en cause éventuelle de la pratique en vigueur consistant à calculer la **« franchise du dixième » sur la durée totale du stage, prorogation comprise**.
Par ailleurs, la prorogation de stage est légale même **lorsque la décision est prononcée après l’expiration de la période initiale** à l’issue de laquelle l’agent a conservé la qualité de stagiaire, en l’absence de décision expresse de titularisation.

**⮱** ***CAA Bordeaux n° 20BX03126 du 5 mai 2022***

**NB :** *Depuis le 1er janvier 2021, les commissions administratives paritaires ne sont plus compétentes pour connaître des décisions de prorogation de stage.*

* Entretien professionnel et ancienneté de l’évaluateur :

Aucune condition de **durée minimale d'occupation de son poste** n’est requise du **supérieur hiérarchique direct** pour conduire l'entretien professionnel annuel.
En l’espèce, le supérieur hiérarchique direct n'occupait son poste que **depuis le mois de novembre** de l’année au titre de laquelle l’agent était évalué.
**⮱** ***CAA Marseille n° 20MA00494 du 26 avril 2022***

**Eclairage** :
C’est la **première fois que ce principe est affirmé explicitement** par le juge administratif. Auparavant, la question n’avait été évoquée que de manière incidente (***CAA Nantes n° 16NT01007 du 16 juin 2017***).
En revanche, la jurisprudence imposant une **durée minimale de présence effective de l’agent** au cours de
l’année en cause est abondante (10 mois dans ***CAA Nantes n° 16NT01007 du 16 juin 2017***, 2 mois et demi
dans ***CE n° 284954 du 3 septembre 2007***, notamment).