

Le licenciement pour insuffisance professionnelle des fonctionnaires stagiaires

Les fonctionnaires stagiaires peuvent être licenciés pour différents motifs : pour faute disciplinaire, pour inaptitude physique, ou encore pour insuffisance professionnelle.

L'insuffisance professionnelle se définit comme l'inaptitude d'un agent à effectuer normalement les fonctions qui relèvent de son grade. Elle se doit d'être constatée par l'administration, et relève donc d'une appréciation subjective de l'exercice de ses missions par l'agent, par rapport aux exigences que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle peut avoir lieu en cours de stage, ou en fin de stage. Dans ce dernier cas, on peut parler de refus de titularisation.

À NOTER

Le cas des agents contractuels recrutés sur la base de l'article L.352-4 du CGFP ne sera pas abordé dans la présente fiche

Sommaire

1. LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE EN COURS DE STAGE	3
1.1 La procédure	3
1.1.1 Les droits de l'agent	3
1.1.2 La saisine préalable de la commission administrative paritaire (CAP)	4
1.2 La motivation du licenciement en cours de stage	4
1.2.1 Les motifs justifiant un licenciement	4
1.2.2 Les motifs ne permettant pas de caractériser une insuffisance professionnelle	5
2. LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE EN FIN DE STAGE – LE REFUS DE TITULARISATION	5
2.1 La procédure	5
2.1.1 Les droits de l'agent	6
2.1.2 La saisine préalable de la commission administrative paritaire (CAP)	6
2.2 Les motifs de refus de titularisation	7
2.2.1 Les motifs justifiant un refus de titularisation	7
2.2.2 Les motifs ne permettant pas de caractériser une insuffisance professionnelle	8
3. CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT	9
3.1 Décision et notification à l'agent	9
3.2 Indemnité de licenciement	9
3.3 Sort des congés annuels et RTT	9
3.3.1 Les congés annuels	9
3.3.2 Les RTT	10
3.4 Droits en matière de chômage	10
4. REFERENCES JURIDIQUES	10

1. LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE EN COURS DE STAGE

1.1 La procédure

Le fonctionnaire stagiaire peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsqu'il a accompli **au moins la moitié de la durée normale de son stage** (art. R.327-66 CGFP).

→ Il faut que l'autorité territoriale ait en effet eu le temps de juger des qualités professionnelles de l'agent.

Il est toutefois possible d'engager la procédure de licenciement avant l'écoulement d'une période au moins égale à la moitié de la durée normale du stage. Aucun texte législatif ou réglementaire ne s'y oppose, tant que le licenciement a effectivement lieu après l'écoulement du délai précité (CAA de Versailles, 19 janvier 2012, n°10VE01003).

Si les motifs d'insuffisance professionnelle retenus relèvent d'un manque de connaissances de l'agent, ou d'organisation dans l'exercice de ses fonctions, il paraît important que l'agent ait pu réaliser sa formation d'intégration avant d'envisager un licenciement.

En revanche, cela n'est pas une obligation, notamment si les manquements reprochés au stagiaire relèvent d'un manque de motivation et de rigueur professionnelle. Il est alors possible de procéder à un licenciement en cours de stage sans que l'agent ait pu suivre sa formation d'intégration (CAA de Paris, 13 juin 2025, n°23PA04026).

→ Une décision de licenciement pour insuffisance professionnelle prise pendant une prolongation de stage (par exemple du fait des congés de maladie de l'agent, ou pour insuffisance professionnelle) doit être regardée comme un licenciement en cours de stage.



Un principe général du droit interdit le licenciement en cours de stage d'une stagiaire en état de grossesse médicalement constaté (CE, 3 avril 2012, n°10MA01254).

Dès lors, une agente fonctionnaire stagiaire en état de grossesse ne peut être licenciée en cours de stage (CE, 20 mars 1987, n° 62553).

Cependant, la décision de refus de titularisation d'une agente stagiaire en état de grossesse à l'expiration de son stage pour insuffisance professionnelle n'entre pas dans le champ d'application de ce principe général (CE, 11 juillet 1984, n°44715 ; CAA de Marseille, 2 février 2016, n°14MA05027).

1.1.1 Les droits de l'agent

Le **stagiaire doit être informé** qu'un licenciement pour insuffisance professionnelle est envisagé à son encontre.

Il doit aussi être informé :

- qu'il a droit à la communication de son dossier individuel (CE, 4 janvier 1985, n°38464 ; CAA de Douai, 29 mai 2012, n°11DA01103 ; CAA de Bordeaux, 27 juin 2017, n°15BX03017 ; CAA de Marseille, 25 janvier 2022, n°19MA05555),
- ainsi que de la possibilité d'être assisté d'un ou plusieurs défenseur(s) de son choix.

Afin de s'assurer que l'information est bien notifiée à l'agent, il est conseillé de lui adresser un courrier par LRAR ou une lettre avec remise en main propre contre décharge.

L'autorité territoriale n'est **pas tenue d'indiquer à l'agent qu'il a la possibilité de présenter des observations, sauf dans l'hypothèse où les griefs reprochés à l'agent sont aussi de nature à justifier une sanction disciplinaire** (CAA de Nancy, 6 juillet 2021, n°20NC00391).

Aucune disposition n'impose également la tenue d'un entretien préalable avec l'agent.

1.1.2 La saisine préalable de la commission administrative paritaire (CAP)

Le licenciement en cours de stage doit se faire **après avis de la CAP compétente** (art. L.327-4 CGFP).

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe ne prévoit que le fonctionnaire stagiaire doive être mis à même de présenter des observations orales devant la CAP appelée à donner son avis sur la proposition de licenciement (CAA de Paris, 13 juin 2025, n°23PA04026 ; CAA de Douai, 31 juillet 2012, n°11DA00316).

L'avis de la CAP ne lie pas la décision de l'autorité territoriale.

Toutefois, lorsque l'autorité territoriale prend une décision contraire à l'avis de la CAP, elle doit informer la commission, dans un délai d'un mois, des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre cet avis (art. R.264-76 CGFP).

1.2 La motivation du licenciement en cours de stage

La décision de licenciement en cours de stage est une décision créatrice de droit. Elle doit comporter les **motivations** nécessaires en droit et en fait démontrant l'insuffisance professionnelle du fonctionnaire stagiaire.

1.2.1 Les motifs justifiant un licenciement

Différents motifs permettent de justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage.

→ Exemples :

- Manque d'efficacité et d'anticipation, difficultés à réaliser les missions dans les délais impartis, refus d'effectuer certaines tâches, ayant une incidence sur l'organisation du travail, et difficultés relationnelles avec les élus (CAA de Nancy, 2 juillet 2024, n°22NC00388)
-
- Importantes difficultés pour le travail en équipe et difficultés dans la réalisation des missions, ce qui a altéré le bon fonctionnement du service et mis en souffrance les autres agents (CAA de Marseille, 25 janvier 2022, n°19MA05555)
-
- Connaissances professionnelles lacunaires, notamment en matière de rédaction administrative, et difficultés concernant la gestion du temps de travail, occasionnant régulièrement le dépassement des délais donnés pour l'exécution des missions (CAA de Nancy, 23 juillet 2015, n°14NC01514)
-
- Lacunes en orthographe et en rédaction, ce qui impliquait la relecture de rapports par des collègues, ainsi que des difficultés relationnelles (propos irrespectueux), et des altercations violentes avec des usagers (CAA de Douai, 10 octobre 2019, n°17DA01601)
-
- Lacunes en orthographe et en rédaction, manque de savoir-être vis-à-vis des élus, de la hiérarchie et des collègues et un manque d'implication. Mais également des dossiers dissimulés quand l'agent n'arrivait pas à réaliser ses missions (TA de Toulouse, 2 avril 2025, n°2206252)
-
- Manque de réactivité et d'anticipation face aux situations déjà rencontrées, pas d'intérêt pour l'acquisition de connaissances nouvelles, non-respect des consignes, non information du supérieur hiérarchique pour certaines absences. Ces éléments démontrent une insuffisance de l'agent quant à sa manière de servir (TA de Lyon, 7 novembre 2025, n°2310341)
-

- Initiatives insuffisantes, manque de maîtrise des dossiers, manque de rigueur, de précision et de priorisation dans l'accomplissement des missions qui lui ont été confiées et de respect du processus décisionnel, manques de réactivité et de discrétion professionnelle, ainsi qu'une insuffisance dans l'exercice des missions de management (CAA de Paris, 13 juin 2025, n°23PA04026).



Un **agent en congé de maladie** peut être licencié pour insuffisance professionnelle en cours de stage si l'insuffisance est bien identifiée et que la décision est suffisamment motivée (CAA de Bordeaux, 2 avril 2024, n°22BX01735).

1.2.2 Les motifs ne permettant pas de caractériser une insuffisance professionnelle

En l'absence de motivation ou si la décision n'est pas suffisamment motivée, la décision peut être annulée pour vice de forme et implique alors une réintégration de l'agent (CAA de Versailles, 25 janvier 2007, n°05VE01529).

L'autorité territoriale ne peut donc pas invoquer une insuffisance professionnelle de l'agent sans donner les motivations nécessaires avec des précisions en droit et en fait (CAA de Paris, 20 mars 2012, n°10PA02543).

De même, les motifs suivants n'ont pas été jugés comme justifiant un licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage :

- Insuffisance fondée sur la mauvaise réalisation de missions qui ne relèveraient pas du grade de l'agent (CAA de Paris, 19 mars 2002, n°99PA02660 ; TA d'Orléans, 18 novembre 2025, n°2505863)
-
- Licenciement fondé sur un autre motif que l'insuffisance professionnelle de l'agent, ici des congés maladie et de maternité (CE, 1er février 1995, n°104002)
-
- Difficultés relationnelles avec des collègues du fait du « caractère affirmé » de l'agent (CAA de Lyon, 31 mai 2023, n°20LY03630)
-
- Matérialité des faits non établie car les motifs caractérisant l'insuffisance professionnelle de l'agent sont contredits par ses fiches de notations (CAA de Bordeaux, 3 juillet 2018, n°16BX03093)
-
- Faits non avérés et matériellement non établis - manquements reprochés fondés sur des témoignages qui sont contredits par d'autres témoignages (CAA de Bordeaux, 31 octobre 2006, n°03BX02171).

2. LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE EN FIN DE STAGE – LE REFUS DE TITULARISATION

2.1 La procédure

Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire stagiaire à l'issue de son stage est la conséquence nécessaire du refus de titularisation intervenu à l'expiration de la période de stage.

L'autorité territoriale peut alerter l'agent en cours de stage sur ses insuffisances professionnelles et sur le risque de refus de titularisation s'il ne modifie pas son comportement, mais aucune disposition législative ou réglementaire ne l'impose (CAA de Marseille, 10 juillet 2018, n°17MA00525).

Si la décision de refus de titularisation est prise du fait d'un manque de connaissances de l'agent, d'organisation dans l'exercice de ses fonctions ou de certaines compétences, il paraît important que l'agent ait pu réaliser sa formation d'intégration pour mettre en œuvre un refus de titularisation.

En revanche, dans un cas d'espèce, le juge administratif a pu considérer que ce n'est pas une obligation, notamment si les manquements reprochés au stagiaire relèvent d'un manque de savoir-être et au non-respect des obligations incombant à tout fonctionnaire (*TA de Besançon, 25 janvier 2023, n° 2201339*).

Il n'est enfin pas possible de prendre une décision de refus de titularisation avant la fin du stage. Dans cette hypothèse, le licenciement doit alors être regardé comme une décision prise en cours de stage (*CAA de Nantes, 15 juin 2021, n°20NT00237*).

- ➔ Exemple :
- ➔ Décision de refus de titularisation prise au bout de 5 mois de stage, transmise à l'agent et l'invitant à chercher une mutation (*CE, 1er février 2012, n°336362*).

2.1.1 Les droits de l'agent

Contrairement au licenciement en cours de stage, la décision de refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire n'a pas à être précédée d'une procédure contradictoire (*CE, 9 novembre 1984, n°19.048 ; CAA de Nantes, 5 mars 2019, n°17NT02882*).

Le respect de tels éléments de procédure - communication préalable du dossier individuel et possibilité d'être assisté par le conseil de son choix - ne s'appliquant que si le refus de titularisation se fonde sur des motifs qui caractérisent une insuffisance professionnelle mais aussi une ou des fautes disciplinaires (*CE, 21 décembre 2021, n°451412*).

La circonstance que tout ou partie des faits retenus soient susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne font pas obstacle à ce que l'autorité territoriale prenne une décision de refus de titularisation.

- ➔ Mais l'agent doit aussi avoir été à même de faire valoir ses observations, sans quoi il est privé d'une garantie, ce qui entraîne l'annulation de la décision (*CE, 12 février 2025, n°494075 ; CE, 24 février 2020, n°421291 ; CAA de Lyon, 27 avril 2023, n°21LY04095 ; CAA de Nancy, 12 mars 2024, n°22NC02840*).

Aucune disposition n'impose en revanche la tenue d'un entretien préalable avec l'agent.

2.1.2 La saisine préalable de la commission administrative paritaire (CAP)

La **CAP est saisie pour avis** en cas de refus de titularisation en cas d'insuffisance professionnelle (*art. R.263-7 CGFP*).

Il n'est pas possible de prendre la décision de refus de titularisation avant la saisine préalable de la CAP. Cela rend la procédure irrégulière et la décision de licenciement illégale (*CAA de Nantes, 15 juin 2021, n°20NT00237 ; CE, 3 novembre 2003, n°254026*).

L'autorité territoriale doit communiquer à la CAP les pièces et documents nécessaires pour se prononcer sur les aptitudes professionnelles de l'agent.

Il n'est cependant pas nécessaire de transmettre l'intégralité des pièces du dossier individuel de l'agent dans la mesure où certaines ne concernent pas son insuffisance professionnelle

Ces documents doivent être transmis huit jours au moins avant la date de la séance de la CAP afin qu'ils puissent être communiqués à ses membres (*art. R. 264-42 CGFP*).

La méconnaissance du délai de transmission de ces documents à la CAP est sans incidence sur la légalité de la décision prise par l'administration à condition que cela n'ait pas influencé l'avis rendu par la CAP ou privé l'agent d'une garantie. (*CE, 18 juillet 2025, n°487910*)

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe ne prévoit que le fonctionnaire stagiaire doive être mis à même de présenter des observations orales devant la CAP appelée à donner son avis sur le refus de titularisation (CAA de Marseille, 3 novembre 2015, n°14MA05021).



Tant que la collectivité ne prend pas de décision de licenciement au cours ou à l'issue du stage, l'agent conserve la qualité de stagiaire (CE, 20 mars 2015, n°372268).

→ En cas de refus de titularisation, si la CAP n'a pas rendu d'avis avant la date de fin de stage, l'agent est maintenu de fait en stage dans l'attente de l'avis de la CAP. Il n'y a pas d'arrêté ou d'acte à prendre concernant ce maintien en stage. L'arrêté de refus de titularisation est pris suite à l'avis de la CAP, sans effet rétroactif.

2.2 Les motifs de refus de titularisation

Le licenciement pour insuffisance professionnelle en fin de stage n'est pas une décision soumise à l'obligation de motivation des actes administratifs au sens du code des relations entre le public et l'administration (CAA de Douai, 16 janvier 2024, n°22DA01890 ; CAA de Marseille, 3 novembre 2015, n°14MA05021 ; CAA de Marseille, 17 mars 2009, n°07MA02422).

Il s'agit ici d'une différence notable avec le licenciement en cours de stage, dont la décision doit être motivée.



Néanmoins, l'autorité territoriale doit pouvoir démontrer, notamment en cas de contentieux, que la décision de refus de titularisation se fonde sur des motifs en droit et en fait qui permettent de caractériser une insuffisance professionnelle (CE, 12 juin 2009, n°312332).

Le juge administratif contrôle ces motifs en cas de contentieux, et vérifie qu'il n'y ait pas d'erreur manifeste dans l'appréciation de l'insuffisance professionnelle de l'intéressé.

Une erreur manifeste d'appréciation de l'aptitude d'un agent stagiaire à l'issue de son stage pouvant impliquer que l'administration le réintègre et, compte tenu du motif d'annulation, le titularise (CAA de Lyon, 18 septembre 2024, n°22LY02915).

2.2.1 Les motifs justifiant un refus de titularisation

Différents motifs permettent de justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle à l'issue du stage.

→ Exemples :

- Lacunes en grammaire et en orthographe, ainsi qu'un manque de régularité dans l'exercice des missions (CAA de Marseille, 4 octobre 2022, n°20MA00741)
-
- Manque d'efficacité, difficultés à réaliser certaines missions, refus d'effectuer certaines tâches, ce qui désorganise le service, ainsi qu'une attitude désinvolte et de contestation.
 - ⇒ La production par l'agent d'attestations en soutien de parents d'élèves et de collègues de l'agent ne remettent pas en cause l'insuffisance professionnelle constatée (CAA de Nancy, 2 juillet 2024, n°22NC00388)
-
- Absentéisme récurrent et désorganisation du service du fait de ces retards (CAA de Marseille, 11 avril 2023, n°22MA0027 ; CAA de Douai, 4 avril 2022, n°21DA01377 ; CAA de Versailles, 9 avril 2015, n°13VE01686)
-
- Difficultés dans le respect de l'organisation de l'établissement, dans les relations avec ses collègues et dans les relations avec les usagers pris en charge (CAA de Nantes, 5 mars 2019, n°17NT02882)

-
- Difficultés dans les relations avec les enfants (agent éducateur de jeunes enfants) et erreurs de comportement, notamment en matière d'hygiène (CAA de Lyon, 3 octobre 2000, n°97LY02928)
-
- Manquements liés à la manière de servir de l'agent, ainsi qu'à la réalisation de ses missions. L'agent n'a notamment pas tenu compte de certaines consignes, et a entretenu des échanges agressifs avec ses collègues.
 ⇒ Refus de titularisation justifié malgré des notations et évaluations très favorables en qualité d'agent contractuel (CAA de Versailles, 19 mai 2020, n°17VE03831).
-
- Difficultés d'intégration, attitude attentiste, et refus de suivre un tutorat mis en place afin d'aider l'agent à acquérir certaines compétences, ce qui démontre une volonté de rester sur ses acquis (CAA de Marseille, 6 octobre 2023, n°22MA01099).



Aucun texte ni aucun principe ne fait obstacle au licenciement à l'issue de son stage alors que **l'agent est en congé maladie** à la date de la décision (CE, 11 décembre 2019, n°427522 ; CAA de Douai, 10 octobre 2019, n°18DA00673).

Si l'agent a été placé en congés de maladie avant la fin du stage, cela peut avoir effet de prolonger la durée du stage. Il faut alors en tenir compte, sous peine de mettre en œuvre un licenciement en cours de stage.

Il est par ailleurs admis que la décision de refus de titularisation peut se fonder sur des faits antérieurs au stage, dans la mesure où ceux-ci démontrent bien une insuffisance professionnelle (CE, 12 février 2025, n°494075).

2.2.2 Les motifs ne permettant pas de caractériser une insuffisance professionnelle

En l'absence de motivation ou si la décision n'est pas suffisamment motivée, la décision peut être annulée pour vice de forme et implique alors une réintégration de l'agent. Il est aussi possible que les motifs avancés par l'autorité territoriale soient remis en cause par le juge administratif.

→ Exemples :

- L'insuffisance professionnelle ne peut pas se fonder sur la réalisation de missions qui ne relèvent pas du grade ou du cadre d'emplois de l'agent (CE, 20 juin 2025, n°497330 ; CAA de Nantes, 10 janvier 2019, n°17NT03424 ; CAA de Versailles, 12 mars 2015, n°14VE00307).
-
- Manque d'accompagnement et d'encadrement de l'agent dans sa prise de fonctions comme stagiaire (CAA de Lyon, 18 septembre 2024, n°22LY02915).
-
- Charge de travail excessive ne permettant pas à l'agent de s'adapter à ses fonctions et de faire la démonstration de ses capacités professionnelles (CAA de Nantes, 19 octobre 2007, n°07NT00756 et n°07NT00757).
-
- Manque de régularité dans l'exercice des missions et lacunes en matière de grammaire et d'orthographe (CAA de Marseille, 4 octobre 2022, n°20MA00741).



Tout ou partie des faits retenus peuvent être susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires (CAA de Marseille, 6 octobre 2023, n°22MA01099). Cependant, le refus de titularisation ne peut avoir pour objectif d'infliger à l'agent une sanction disciplinaire. Une telle décision est illégale et annulée par le juge administratif (CAA de Bordeaux, 30 novembre 2022, n°20BX02826).

3. CONSÉQUENCES DU LICENCIEMENT

3.1 Décision et notification à l'agent

Le licenciement d'un agent à en cours ou à l'issue du stage **n'a pas à être précédé d'un préavis**.

La décision de licenciement doit prendre la forme d'un **arrêté** qui indique les voies et délais de recours. Elle entraîne la radiation des effectifs de l'agent.

L'agent peut saisir le juge administratif d'un recours en annulation. Il peut accompagner sa requête d'un référé afin de demander la suspension de la décision.

→ Consulter nos modèles d'arrêté de :

[Licenciement pour insuffisance professionnelle en cours de stage](#)

[Refus de titularisation](#)



La décision ne peut prendre effet avant la date de notification à l'agent.

Pour s'assurer de la bonne notification de la décision à l'agent, il est conseillé de recourir à une LRAR (tenir compte des délais postaux) ou à une lettre avec remise en main propre et signature contre décharge.

L'autorité territoriale doit également transmettre une attestation employeur pour France Travail (*art. R.1234-9 code du travail*).

→ **Un fonctionnaire stagiaire licencié pour insuffisance professionnelle en cours ou à l'issue du stage ne peut être réinscrit sur une liste d'aptitude**, car l'autorité territoriale met fin au stage en raison de sa manière de servir (*art. L.325-41 CGFP*).

3.2 Indemnité de licenciement

Il n'est pas versé d'indemnité de licenciement au fonctionnaire stagiaire licencié pour insuffisance professionnelle, que ce soit en cours ou à l'issue du stage (*art. R.327-69 CGFP*).

3.3 Sort des congés annuels et RTT

3.3.1 Les congés annuels

L'agent doit solder ses congés annuels non pris avant la date de licenciement, sous peine qu'ils soient perdus. De plus, l'autorité territoriale n'a pas à reporter la date du licenciement pour permettre à l'agent de solder ses congés non pris (*CE, 10 juillet 1996, n°129377*).

Toutefois, comme pour les fonctionnaires titulaires, il semble le fonctionnaire stagiaire puisse bénéficier d'une **indemnisation de ses congés annuels non pris pour raisons de santé**, selon les modalités prévues par le *décret n° 2025-564 du 21 juin 2025*.

En effet, *l'article R.327-31 du CGFP* prévoit que les fonctionnaires stagiaires bénéficient des mêmes droits que les fonctionnaires titulaires en matière de congés annuels.

3.3.2 Les RTT

Aucune disposition ne prévoit la possibilité d'indemniser des RTT non pris en cas de cessation de fonctions (*CAA de Bordeaux, 4 octobre 2016, n°14BX01903*).

→ Ils doivent donc être pris, sans quoi ils seront perdus.

3.4 Droits en matière de chômage

Les fonctionnaires stagiaires licenciés pour insuffisance professionnelle en cours ou à l'issue de leur stage doivent être regardés comme **involontairement privés d'emploi** (*art. 2 décret n°2020-741 du 16 juin 2020*).

→ Ils peuvent donc **prétendre au versement d'allocations chômage** (ARE), sous réserve qu'ils remplissent les autres conditions nécessaires (inscription comme demandeur d'emploi, être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou en formation, ...).

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**

Nom de la fiche = *Cas de radiation des stagiaires à l'initiative de la collectivité* (CARAST)