

Sommaire

ARTICLE 1 Compte personnel de formation : un parcours semé d'embûches	2
Questions en rafale sur le financement	2
Monétisation des heures	2
Politiques à définir ou à peaufiner	3
L'argument imbattable des DRH.....	3
Crédits d'heures, demande, accompagnement... Comment ça marche ?.....	5
ARTICLE 2 Fonction publique : le gouvernement veut plus de contractuels.....	6
« Une remise en cause du statut général des fonctionnaires ».....	7
Un « excès de langage ».....	7
ARTICLE 3 Égalité professionnelle femmes-hommes : fin des négociations, début des réflexions	8
Obligations et sanctions financières	9
Moyens financiers	9
Nominations équilibrées	9
Exemption du délai de carence pendant la grossesse	10
L'enjeu d'obtenir un accord majoritaire	10
ARTICLE 4 Jurisprudences	11
Statut des attachés territoriaux - Le Conseil d'Etat confirme les décrets attaqués.....	11
Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration d'alerter un stagiaire du risque encouru de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement	11

ARTICLE 1 Compte personnel de formation : un parcours semé d'embûches

Publié le 29/10/2018 • Par La Gazette • dans : [Toute l'actu RH](#)



Couacs, sentiment de panique, risque de crispations... Si le CPF s'installe peu à peu dans les collectivités, celles-ci doivent encore surmonter quelques épreuves techniques et revoir leur stratégie pour faire de cet outil un atout, pour elles autant que pour leurs agents.

Exit le droit individuel à la formation (DIF), le compte personnel de formation (CPF) est arrivé ! Plus ambitieux que son ancêtre déchu, l'outil se déploie petit à petit dans la territoriale depuis l'an dernier, avec son lot de promesses, mais aussi de tâtonnements. L'objectif du dispositif est de renforcer la qualification des agents de la catégorie C, prévenir les inaptitudes et accompagner les mobilités, qu'elles soient interservices, interversant ou bien vers le privé. Le CPF est « portable », c'est-à-dire attaché à l'agent tout au long de sa carrière. Mais, pour l'heure, ce qui accapare les services RH, c'est sa mise en place technique, jugée laborieuse. Les couacs avec la Caisse des dépôts, opérateur de l'Etat qui tient les compteurs d'heures, agacent, que ce soit sur le solde « complexe » du DIF des contractuels ou sur les failles du site web...

Questions en rafale sur le financement

La décrémentation des droits utilisés qui pourra se faire par saisie directe jusqu'à la fin de l'année, ou, pour les grandes collectivités, par transfert de fichier entre mi-novembre et mi-décembre fait craindre des loupés. « On met en place trop de dispositifs en même temps, en plus de gérer les affaires courantes. Donc on s'attend à des erreurs qui prendront du temps à être corrigées par la suite ! » prédit, lasse, la DRH d'une collectivité de plus de 30 000 habitants.

Monétisation des heures

Le gouvernement a choisi de basculer les heures en euros pour « faciliter la lisibilité du CPF » et « donner davantage envie de se former ». L'obligation ne concerne pas encore la territoriale, mais des collectivités entendent communiquer rapidement sur les montants.

Les petites structures semblent, quant à elles, comme prises de panique. « Certaines découvrent seulement ce qu'était le DIF, observe Anne Bivaud, conseillère en formation au centre de gestion d'Ille-et-Vilaine (850 collectivités, 28 270 agents), où les appels à ce sujet ont doublé cette année. Il y a beaucoup de questions et d'inquiétudes par rapport au manque de moyens : comment [les petites collectivités] vont-elles pouvoir accompagner les projets qui ne peuvent pas être financés par le plan de formation ? Quel type de formation demandée dans le cadre du CPF pourra être financé par la cotisation au Centre national de la fonction publique territoriale ? » Selon le CNFPT, « cela sera étudié au cas par cas, en fonction du partenariat qui lie la collectivité à l'établissement de formation ».

Politiques à définir ou à peaufiner

Aude Fournier, DRH du conseil départemental du Nord (7 500 agents) explique ne pas vouloir se précipiter. Du temps est pris pour intégrer au mieux l'outil du CPF dans « la refonte complète de [sa] politique de formation au moyen d'un laboratoire RH tout juste lancé qui permettra de la revisiter à l'aune des besoins de l'usager et de l'agent ». Le département d'Ille-et-Vilaine (4 200 agents) a rapidement mis à jour sa charte de formation et défini les plafonds de financement en juillet. « Pour les agents sans diplôme de niveau V, il est de 5 000 euros. Cela comprend les frais pédagogiques et les déplacements », détaille Fanny Kerjean, responsable du service de la formation. Une commission spécifique se tiendra deux fois par an, « calée sur les calendriers scolaires des instituts de formation ». Autour de la table seront réunis les directeurs généraux des pôles, le DRH, le responsable du service du recrutement et de la mobilité, ainsi que les membres du service de la formation. L'avis sera soumis au directeur général des services et à l' élu chargé du personnel.

Devant le boom des demandes émanant des agents de la catégorie C, prioritaires, Fanny Kerjean, comme d'autres, pressent la frustration de ceux relevant de la catégorie A, qui ne sont pas habitués à voir leurs demandes refusées. Une communication particulière pour apaiser les esprits serait alors à prévoir...Un présage qui reste néanmoins à confirmer. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a, en effet, observé cet été que, dans le privé, le CPF profite surtout pour l'instant aux individus qualifiés, déjà passés par une action de formation et qui « travaillent dans une entreprise disposant d'une fonction RH structurée ».

L'argument imbattable des DRH

Patrick Coroyer, président de l'Association nationale des DRH des territoires, pointe ce qui lui était apparu au premier abord comme un biais dans le dispositif : les agents qui pourraient obtenir une majoration d'heures en raison de leur situation ne peuvent en bénéficier que s'ils en font eux-mêmes la demande, elle n'est pas automatique. D'où le risque de passer à côté de ce public, pourtant cible, s'il n'y a pas une communication constante en interne sur le CPF. Enfin, des crispations pourraient également naître du fait que la collectivité accompagnerait la formation d'un agent qui souhaite pourtant quitter l'administration, voire la fonction publique. L'« argument imparable », selon plusieurs DRH, serait qu'il est préférable de

guider une personne qui risque par la suite d'être souvent absente par démotivation. Selon Bruno Jarry, nouveau DRH du conseil départemental du Maine-et-Loire (2 800 agents), l'aide à la formation pour une mobilité externe au travers du CPF rejoint « un peu la philosophie de l'indemnité de départ volontaire ».

« On aura des arbitrages à demander aux élus, rappelle-t-il. Est-ce que le budget sur la formation devra, à un moment donné, être principalement fléché sur les gens qui veulent partir ? »

FOCUS

« L'important est que chaque collectivité donne du sens au dispositif »

Cyrille Pajot, chef du bureau de la formation professionnelle à la direction générale de l'administration et de la fonction publique

« Le gouvernement a mandaté la Caisse des dépôts pour tenir les compteurs des CPF. C'est l'interlocuteur privilégié des services RH pour la mise en place technique jusqu'à la fin de l'année, puis pour veiller sur l'actualisation des CPF des agents. Son centre d'appels (1) peut répondre à toutes les questions. Nous mènerons un indispensable travail de communication jusqu'à la fin de l'année, et en 2019. Nous nous apprêtons à diffuser une plaquette d'information destinée aux agents et leur rappeler que le CPF n'aide pas qu'à la préparation des concours, ainsi que des guides pour les services RH sur l'alimentation annuelle des comptes et la décrémentation des droits. L'important est que chaque collectivité donne du sens au dispositif. Un changement de culture doit s'opérer : alors qu'avant, le DIF était accordé selon le besoin propre de l'employeur, il s'agit désormais de se préoccuper aussi de dynamiser les parcours professionnels. »

FOCUS

Une majorité de souhaits reportés afin d'éviter les projets
« coups de tête »

Aurélie Michel, cheffe du service « développement des compétences »

[Bordeaux métropole (Gironde) 28 communes • 9 000 agents • 749 600 hab.] La toute première commission dédiée au CPF pour les agents de Bordeaux métropole s'est tenue en juillet. Sur une vingtaine de demandes, seulement deux ont été validées. Profil des deux chanceux ? Un agent d'entretien et de restauration d'école qui voulait faire un CAP

cuisine et un bibliothécaire qui « saturait de son métier et était proche du burn out. Il souhaitait faire de la médiation culturelle », rapporte Aurélie Michel, cheffe du service « développement des compétences ». Dans les deux cas, en plus des heures accumulées sur le CPF, « il fallait ajouter, par exemple, du compte-épargne temps dans le premier cas, et l'agent a pris à sa charge la différence dans le second ».

Aurélie Michel explique que les autres demandes ont été reportées afin de permettre aux agents de travailler davantage sur leurs projets et éviter ainsi des souhaits de « formations coups de tête ». A Bordeaux métropole, les agents sans qualification ou en risque d'inaptitude sont orientés vers le centre de conseil en évolution professionnelle, créé il y a trois ans, pour y effectuer un bilan de compétences. En outre, la collectivité organise depuis la rentrée un atelier, prévu tous les deux mois, qui présente un métier en tension pour, peut-être, susciter des reconversions. Aurélie Michel résume : « Finalement, le CPF n'est qu'un outil de notre politique de formation. »

FOCUS

Crédits d'heures, demande, accompagnement... Comment ça marche ?

Le CPF du territorial peut contenir jusqu'à 150 heures. Si l'agent est reconnu inapte, un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150, lui est octroyé. Et s'il a une formation inférieure au niveau V, soit CAP, BEP ou brevet, il acquiert 48 heures par an jusqu'à un plafond de 400. C'est à l'agent de formuler par écrit sa demande d'utilisation de CPF. Doivent être précisés la nature de la formation souhaitée, son coût, son financement, le calendrier et la description du projet envisagé. Pour le concevoir, l'agent peut être assisté par un conseiller en évolution professionnelle et solliciter l'accompagnement de sa collectivité ou d'un centre de gestion. A noter que le lancement d'un plan d'actions visant à densifier les réseaux d'accompagnement individualisé et à poursuivre leur professionnalisation est prévu par le gouvernement afin de structurer une offre de « conseil en évolution professionnelle » dans la fonction publique. La collectivité doit répondre par écrit à l'agent sous deux mois. Important : les formations relevant du « socle de connaissances et de compétences » (français, calcul, raisonnement mathématique, etc.) ne peuvent être refusées, seulement reportées de un an pour nécessité de service.

REFERENCES Ordonnance n° 2017-53

Décret n° 2017-928

Circulaire NOR : RDFS1713973C

Rubrique « employeur public » sur moncompteactivite.gouv.fr

Foire aux questions sur le site de la [direction générale des collectivités locales](http://direction.generale.des.collectivites.locales)

ARTICLE 2 Fonction publique : le gouvernement veut plus de contractuels

Gérald Darmanin souhaite une généralisation du contrat pour 5, 10 ou 15 ans dans la fonction publique. Une « ligne rouge », dénoncent les syndicats.

Publié le 28/10/2018 à 17:37 | Le Point.fr



Gérald Darmanin a annoncé que des annonces plus précises auraient lieu ce lundi à l'issue du deuxième comité interministériel de la transformation publique.

À la veille du comité interministériel de transformation publique, le ministre de l'Action publique Gérald Darmanin a annoncé sur Europe 1, une « généralisation du contrat ». La fonction publique aurait ainsi davantage recours aux contractuels. Une « généralisation du contrat ». « Il y aura la possibilité de passer par le statut et la possibilité de passer par le contrat », a indiqué Gérald Darmanin lors d'une émission organisée avec *Les Échos* et CNews. Une prise de position qui a fait vivement réagir les syndicats.

Les agents publics pourront désormais « venir pour 5, 10 ou 15 ans dans la fonction publique », a déclaré le ministre avant de souligner qu'il était « important » de « garder » le statut pour une « partie » des fonctionnaires, « notamment » dans les « fonctions les plus régaliennes », sans donner plus de détails. Cette réforme permettra « par exemple » à un « maire » ou un « employeur territorial » d'« engager sur des postes à responsabilités des personnes sous contrat », a illustré M. Darmanin en expliquant vouloir « ouvrir les portes et les fenêtres » de la fonction publique.

Il a également confirmé la mise en place de « plans de départ volontaires » qui permettront aux fonctionnaires de « rester » ou de « partir » avec « 24 mois de salaire » et « la possibilité de toucher le chômage, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici ». Gérald Darmanin a confirmé la « création d'une agence de reconversion » pour les agents publics et annoncé qu'il souhaitait que les « passerelles entre le public et le privé » soient « encouragées ».

Le deuxième comité interministériel de la transformation publique qui se tient lundi à l'initiative du Premier ministre Édouard Philippe permettra « de faire davantage d'annonces ou de les préciser », a-t-il annoncé.

C'est à l'issue du premier, en février, que le ministre avait évoqué pour la première fois des « plans de départs volontaires ».

Gérald Darmanin a par ailleurs exposé sa méthode pour atteindre l'objectif fixé par Emmanuel Macron de 50 000 suppressions de postes dans la fonction publique d'État à l'horizon 2022 : pour « économiser des postes », il faut selon lui « supprimer des missions », afin de « ne pas « renforcer le travail de ceux qui restent ». « On arrêtera de payer en argent liquide aux impôts », a détaillé par exemple Gérald Darmanin en expliquant que cette mission pourrait être déléguée à des « partenaires privés comme La Poste ou les buralistes ».

« Une remise en cause du statut général des fonctionnaires »

Face à cette annonce du ministre de l'Action et des Comptes publics, les syndicats dénoncent le franchissement d'une « ligne rouge » et la « remise en cause » de six mois de concertations. « Si jamais le gouvernement devait faire ça, ce serait une remise en cause du statut général des fonctionnaires », dénonce Mylène Jacquot (CFDT, 2e syndicat représentatif dans la Fonction publique) à l'Agence France-Presse. Elle rappelle qu'en vertu de celui-ci, les emplois dits « permanents » doivent être occupés par des agents titulaires.

« À aucun moment, on ne nous a présenté ce scénario », déplore auprès de l'Agence France-Presse Luc Farré (Unsa, 4e), pour qui c'est une « remise en cause » de la concertation sur la réforme de l'action publique engagée depuis avril avec le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique Olivier Dussopt. Lors de ces discussions, le gouvernement a notamment présenté aux syndicats un « contrat de mission », de six ans maximum, qui prendrait fin une fois conclu le projet justifiant le recrutement.

Olivier Dussopt y a également évoqué l'intention de l'exécutif d'étendre les exceptions prévoyant l'emploi de contractuels sur des postes permanents. « Mais M. Darmanin va beaucoup plus loin », s'indigne Luc Farré, qui pointe un « manque de respect pour le dialogue social et les organisations syndicales », à deux jours de la dernière réunion de concertation prévue mardi. Pour Christian Grolier (FO, 3e), interrogé par l'Agence France-Presse, « la sortie de Gérald Darmanin jette le trouble » : « Qu'il arrête de s'exprimer sur la fonction publique et se concentre sur son actualité : le projet de loi de finances. Qu'il laisse M. Dussopt faire les choses », a-t-il lancé.

Un « excès de langage »

Contacté par l'Agence France-Presse, un conseiller de Gérald Darmanin réfute toute nouveauté dans l'annonce du ministre. Il indique que le gouvernement étudie « l'extension des exceptions » pour les emplois permanents afin d'« étendre le recours au contrat » et réfléchit « où placer le curseur ». « C'est tout ce que le ministre a dit », défend-il. Une autre source à Bercy pointe cependant un « excès de langage » du ministre et assure que les « arbitrages n'ont pas changé ».

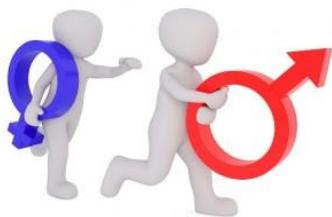
D'autres mesures concernant la fonction publique sont attendues lundi, à l'occasion du deuxième comité interministériel de la transformation publique, à l'initiative du Premier ministre Édouard Philippe. Celui-ci

permettra « de faire davantage d'annonces ou de les préciser », a déclaré dimanche Gérald Darmanin. À l'issue du premier, en février, il avait provoqué un tollé chez les syndicats en évoquant la mise en place de « plans de départs volontaires » dans la fonction publique. Il a repris l'expression dimanche en annonçant qu'ils permettraient aux fonctionnaires de « rester » ou de « partir » avec « 24 mois de salaire » et « la possibilité de toucher le chômage, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici ».

Pour Luc Farré, ces propos « s'apparentent à de la communication » : « L'indemnité de départ volontaire existe déjà », souligne-t-il, même si le gouvernement a indiqué lors de la concertation vouloir faire évoluer le dispositif et le « rendre plus attractif ». Mylène Jacquot confirme qu'il n'a pas été question d'« ouverture de guichet » de départ comme c'est le cas dans un plan de départs volontaires dans le secteur privé. Pour reclasser les partants, Gérald Darmanin a confirmé la « création d'une agence de reconversion » pour les agents publics et annoncé qu'il souhaitait que les « passerelles entre le public et le privé » soient « encouragées ».

ARTICLE 3 Égalité professionnelle femmes-hommes : fin des négociations, début des réflexions

Publié le 25/10/2018 • Par La Gazette dans : [Toute l'actu RH](#)



Pénalités financières si l'employeur public n'a pas de plan d'action "égalité professionnelle", exonération du jour de carence en cas de grossesse et création d'un fonds spécifique : le gouvernement vient de consentir de nouveaux dispositifs au sein du projet d'accord pour l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique. Ils pourraient être retranscrits dans le projet de loi de finances pour 2019 et le projet de loi réformant la fonction publique...Si les syndicats y apposent bien leur signature le 26 novembre prochain.

Mercredi 24 octobre se tenait le dernier round entre les syndicats (1), les employeurs et le gouvernement sur le nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique. Un échange décisif de plus de cinq heures et demi.

Obligations et sanctions financières

Le projet de nouvel accord, qui reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013, vise à « parvenir à des résultats concrets et mesurables avant 2022, grâce à des dispositifs obligatoires et contraignants », fait valoir le gouvernement. Au premier rang de ces derniers figure l'élaboration par chaque employeur public d'un plan d'action « Égalité professionnelle » d'ici à 2020 et sa mise en œuvre dans un délai maximum de trois ans.

« Cette mesure sera prévue par le futur projet de loi Fonction publique, sur la base d'un seuil restant à définir », est-il rédigé. « Le champ d'application sera précisé par la loi pour les employeurs territoriaux et par décret pour les deux autres versants. » En cas de non-respect de l'obligation législative, les employeurs pourront s'exposer à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1 % de la rémunération brute annuelle globale des personnels.

Cette sanction, réclamée depuis le début de la concertation, est bien accueillie. « Mais si le seuil, déterminé en fonction du nombre d'habitants, n'est pas bas, l'égalité professionnelle femmes-hommes ne pourra pas toucher tous les agents de la fonction publique territoriale », observe Françoise Descamps-Crosnier, représentant les employeurs territoriaux (2) et auteure du rapport « La force de l'égalité » (dont une grande part des préconisations ont été reprises dans le projet d'accord).

Moyens financiers

De nombreuses autres évolutions ont été consenties suite à la dernière réunion. Parmi les plus emblématiques : la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour la fonction publique d'État, inscrite au projet de loi de finances pour 2019 (3).

Si la mesure est appréciée, il est regretté que cela ne concerne qu'un seul versant. Il est toutefois précisé dans le projet d'accord qu'un groupe de travail avec les syndicats, les employeurs territoriaux et hospitaliers sera mis en place pour définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement financier équivalent.

Nominations équilibrées

A également été ajouté par rapport à la version précédente que, dans la fonction publique territoriale, le seuil de soumission au dispositif des nominations équilibrées pour les postes d'encadrement serait abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le projet de texte précise que le montant des pénalités financières sera « adapté » pour tenir compte de la spécificité de la strate retenue.

Pour mémoire, lors de la dernière réunion, les employeurs territoriaux s'étaient pourtant engagés sur le seuil de 20 000 habitants. Or, cela poserait un problème de transposition au gouvernement. Car ce seuil-là

supposerait que le dispositif permette désormais la nomination d'attachés territoriaux, alors que cela n'est pas possible dans la Fonction publique d'État...

Exemption du délai de carence pendant la grossesse

La proposition avait été portée dans le cadre du projet de loi de finances pour 2018 par la député de l'Isère, Emilie Chalas. A l'époque retoquée, elle vient d'être inscrite à ce projet d'accord : « Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi fonction publique. »

L'enjeu d'obtenir un accord majoritaire

Les syndicats signeront-ils l'accord ? A l'approche des élections professionnelles (le 6 décembre) rien n'est moins sûr. Ils ont jusqu'au 26 novembre pour consulter leurs instances respectives et se décider. Nombreux sont ceux qui soulèvent les difficultés futures à faire respecter cet accord si celui-ci n'emportait l'adhésion de la majorité. « Ce qui est écrit aujourd'hui comme relevant de dispositions législatives à venir pourraient alors ne pas être défendues par le gouvernement devant les parlementaires », s'inquiète Françoise Descamps-Crosnier.

En tout état de cause, il persiste du côté des syndicats un goût d'inachevé, même si certains se réjouissent d'avoir participé à une véritable négociation sur ce dossier, « la première depuis 18 mois », relève Bruno Collignon (FA-FP).. « On aurait souhaité que les résultats attendus soit davantage précisés », explique Mireille Stivala (CGT). Mylène Jacquot (CFDT) de son côté souligne qu'« il manque un engagement fort sur les grilles de rémunération elles-mêmes ». Quant à l'Unsa, elle regrette que le protocole « ne soit pas plus volontariste pour avancer sur l'égalité entre les filières de métiers ».

ARTICLE 5 Jurisprudences

Statut des attachés territoriaux - Le Conseil d'Etat confirme les décrets attaqués

Mis en ligne par ID CiTé le 24/10/2018

M.A..., qui est attaché principal territorial, demande l'annulation pour excès de pouvoir, d'une part, du décret n° 2016-1798 du 20 décembre 2016, modifiant le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier des attachés territoriaux et du décret n° 2016-1799 du 20 décembre 2016 modifiant le décret n° 87-1100 du 30 décembre 1987, portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux ; (...)

Les dispositions critiquées, entrant en vigueur le 1er janvier 2017, ont pour objet de mettre en extinction le grade de directeur territorial et de créer un grade sommital d'attaché territorial hors classe, soumis à des conditions d'accès plus restrictives, consistant notamment dans l'exercice préalable de certaines fonctions de responsabilité ;

La seule circonstance que ces nouvelles dispositions rendront plus difficile l'accès à ce grade supérieur de fonctionnaires qui remplissaient auparavant les conditions statutaires requises pour accéder au grade de directeur territorial ne porte pas aux intérêts des intéressés, eu égard à la situation statutaire et réglementaire dans laquelle ils se trouvent, une atteinte telle qu'elle aurait justifié de prévoir, pour des motifs de sécurité juridique, des dispositions transitoires ;

RÉFÉRENCES [Conseil d'État N° 408188 - 2018-10-19](#)

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration d'alerter un stagiaire du risque encouru de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement

Si la nomination en tant que fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue par les règlements qui lui sont applicables, elle ne lui confère aucun droit à être titularisé ; En l'absence d'une décision expresse de titularisation, de réintégration ou de licenciement au cours ou à l'issue de cette période, l'agent conserve la qualité de stagiaire ;

L'administration peut alors mettre fin à tout moment à son stage pour des motifs tirés de l'inaptitude de l'intéressé à son emploi par une décision qui doit être regardée comme un refus de titularisation ; Dès lors, la circonstance que la durée légale du stage effectué par l'appelante, de six mois en l'espèce au regard notamment des dispositions de l'article 15 du décret du 22 novembre 2012 susvisé, aurait été dépassée est sans incidence sur la légalité de la décision refusant sa titularisation.

S'il est loisible à l'autorité administrative d'alerter, en cours de stage, l'agent sur ses insuffisances professionnelles et, le cas échéant, sur le risque qu'il encourt de ne pas être titularisé s'il ne modifie pas son comportement, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'administration d'y procéder, et notamment ne l'oblige à communiquer à l'agent stagiaire les rapports par lesquels ses responsables hiérarchiques préconisent une prolongation de stage ou un refus de titularisation.

RÉFÉRENCES [CAA de MARSEILLE N° 17MA00525 - 2018-07-10](#)