

Glossaire

LEXIQUE SUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

A **5**

Abrogation	5
Acte administratif	5
Admissibilité	5
Admission	5
Annualisation	5
Arrêté	5
Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT)	5
Assemblée délibérante	5
Autorité territoriale	5
Avancement d'échelon	6
Avancement de grade	6

B **6**

Bilan de compétences	6
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH)	6
Bourse de l'emploi	6

C **6**

Cadre d'emplois	6
Carrière	6
Catégorie hiérarchique	6
Centre de Gestion (CDG)	7
Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)	7
Collectivité territoriale	7
Comité Technique (CT)	7
Commission Administrative Paritaire (CAP)	7
Commissions Consultatives Paritaires (CCP)	7
Commission De Réforme (CDR)	7

*Notre mission,
faciliter
les vôtres !*

Comité Médical Départemental (CMD)	8
Comité Médical Supérieur (CMS)	8
Compte Personnel d'Activité (CPA)	8
Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	8
Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)	8
Congé parental	8
Concours	8
Conseil de discipline	9
Contrat	9
Convention	9
Cumul d'activités	9

D **9**

Détachement	9
Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE)	9
Disponibilité	9

E **9**

Echelle indiciaire	9
Echelon	9
Entretien professionnel	10
Emploi fonctionnel	10
Examen professionnel	10

F **10**

Filières	10
Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	10
Fonction Publique Territoriale (FPT)	10
Fonction Publique d'Etat (FPE)	10
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	10
Formation de perfectionnement	10
Formation de professionnalisation	11

G **11**

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	11
Grade	11
Grades d'accès direct	11
Grille indiciaire	11

H **11**

Hiérarchie	11
------------	----

I 11

Indice	11
Intégration directe	12
Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques (IRCANTEC)	12

J 12

Jour de carence	12
Jour ouvrable	12
Jour ouvré	12
Jurisprudence	12

L 12

Légalité	12
Lignes Directrices de Gestion (LDG)	13
Liste d'aptitude	13

M 13

Mise à disposition	13
Mutation	13

N 13

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	13
Notification	13

O 13

Obligation de réserve	13
Obligation hiérarchique	13

P 14

Positions administratives	14
Promotion interne	14

Q 14

Quorum	14
Quota	14

R **14**

Rapport Social Unique (RSU)	14
Ratio	14
Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP)	14
Recours pour excès de pouvoir	14
Retrait d'un acte	14
Réintégration	15
Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)	15
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	15

S **15**

Statut général	15
Supplément Familial de Traitement (SFT)	15
Suspension	15
Stage	15

T **15**

Tableau des effectifs	15
Télétravail	15
Temps de travail	16
Temps non complet	16
Temps partiel	16
Titularisation	16
Traitement	16

V **16**

Vacance de poste	16
Validation des Acquis et de l'expérience (VAE)	16
Valeur annuelle du point	16
Vice de forme ou de fond	16

A

Abrogation

L'abrogation, c'est la suppression d'un acte administratif non rétroactive décidée par l'autorité administrative.

Acte administratif

Acte qui émane d'une autorité administrative et qui produit des effets juridiques pour son ou ses destinataires. Il peut notamment s'agir de délibérations ou d'arrêtés.

Admissibilité

Première phase de l'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel se traduisant par une ou plusieurs épreuves écrites destinées à sélectionner les candidats jugés aptes à se présenter à une seconde série d'épreuves (l'admission). Cette phase débouche sur une liste d'admissibilité établie par le jury.

Admission

Deuxième partie de l'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel concrétisée notamment par le passage d'une ou plusieurs épreuves orales ou pratiques et se traduisant par l'établissement d'une liste d'admission par le jury. La liste d'admission établie par le jury est adressée à l'autorité chargée de l'organisation du concours afin qu'elle puisse dresser la liste d'aptitude.

Annualisation

Organisation de la durée annuelle de travail en cycles, comprenant des périodes de travail ou la durée est supérieure à 35 heures et d'autres inférieures à 35 heures hebdomadaire. Il est possible d'annualiser également les temps non complets.

Annulation d'un acte

L'annulation d'un acte administratif unilatéral, c'est sa suppression rétroactive décidée par le juge

Arrêté

Acte unilatéral. Décision émanant d'une autorité administrative.

Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT)

Depuis janvier 2002, la durée hebdomadaire de travail a été fixée à 35 heures. La durée annuelle de travail est quant à elle de 1 607 heures. Seuls les agents dont la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 35 heures par semaine peuvent bénéficier de jours d'ARTT.

Assemblée délibérante

L'assemblée délibérante (le Conseil municipal, le Conseil d'administration ou le Conseil communautaire) représente les habitants de son territoire. Elle est chargée de régler les affaires de la collectivité. Elle est compétente pour les questions relatives à l'organisation des services, et notamment la création et la suppression des emplois. Les décisions de l'assemblée délibérante font l'objet de délibérations.

Autorité territoriale

L'autorité territoriale (le Maire de la commune ou le Président d'un Syndicat Intercommunal, d'un CCAS, d'une communauté de communes...) est compétente, en matière de gestion du personnel, pour prendre les décisions individuelles comme la nomination, l'avancement, l'octroi d'un temps partiel etc. L'autorité territoriale arrête ses décisions.

Avancement d'échelon

Evolution dans un même grade de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur compte tenu des durées d'avancement fixées par les statuts particuliers.

Avancement de grade

A lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur dans un même cadre d'emplois après avis de la CAP et inscription sur un tableau annuel d'avancement de grade.

B

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH)

Le Code du Travail (L 5212-3) établit la liste des personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH). Ceux-ci sont comptabilisés au titre de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et font l'objet d'une déclaration annuelle. Les employeurs publics de plus de 20 agents Equivalents Temps Pleins (ETP) paient une contribution en cas de non-respect de cette obligation d'emploi.

Bourse de l'emploi

Mission obligatoire des Centres de Gestion. Ce service permet aux agents lauréats de concours ou cherchant une mutation de trouver un poste dans le département et également aux collectivités et établissements de se faire communiquer des candidatures pour pourvoir leurs emplois vacants. Ce service permet également aux employeurs publics territoriaux d'effectuer leurs DVE et leurs annonces.

C

Cadre d'emplois

Regroupement de plusieurs grades relevant d'un même statut particulier.

Carrière

Ensemble des possibilités d'évolution professionnelle (concours, avancement d'échelons, de grade, promotion interne, mobilité).

Catégorie hiérarchique

Il existe trois catégories hiérarchiques dans la FPT :

1. A (fonctions d'encadrement, de conception, d'enseignement (niveau minimum BAC + 3),
2. B (fonctions d'encadrement intermédiaire et d'application (niveau minimum baccalauréat),
3. C (fonctions d'exécution).

Centre de Gestion (CDG)

Il existe un centre de gestion dans chaque département à l'exception de la région parisienne qui dispose de deux Centres Interdépartementaux de Gestion (CIG), ceux de la petite et de la grande couronne. L'affiliation est obligatoire pour les collectivités territoriales qui emploient moins de 350 fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet. Les autres peuvent s'affilier à titre volontaire. Ces centres ont des missions de gestion (carrières, effectifs, organismes paritaires). Ils constituent et tiennent à jour un dossier individuel par fonctionnaire. Ils organisent les concours et examens professionnels, de catégories C, B, ainsi que les concours de catégorie A à l'exception des concours de catégorie A+ organisés par le CNFPT. Les centres de gestion gèrent la bourse de l'emploi, la prise en charge de certains fonctionnaires privés d'emploi pour ces mêmes catégories. Ils assument également des missions facultatives.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Outre la formation des agents territoriaux, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) a la charge du reclassement professionnel de catégories d'agents momentanément privés d'emploi (A+). Il organise aussi des concours et examens professionnels (catégorie A+).

Collectivité territoriale

Cette notion désigne les communes, les régions, les départements, les collectivités à statut particulier, les collectivités d'outre-mer.

Comité Technique (CT)

Compétent pour rendre un avis sur les décisions d'organisation des services (aménagement du temps de travail, règlement intérieur, plan de formation...). Son siège est au Centre de Gestion de la Vendée pour les collectivités employant moins de 50 agents. Il est composé de représentants des agents, élus par les agents eux-mêmes, et de représentants des collectivités, désignés par le Conseil d'administration du Centre de Gestion pour les CT siégeant au Centre de Gestion de la Vendée. Les collectivités de plus de 50 agents disposent d'un CT local.

Commission Administrative Paritaire (CAP)

Une CAP est constituée pour chaque catégorie hiérarchique (A, B, C) et est elle-même divisée en deux groupes (groupe supérieur et groupe inférieur). Elle est composée paritairément de représentants des agents, élus par les agents eux-mêmes, et de représentants des collectivités, désignés par le Conseil d'administration du Centre de Gestion pour les CAP siégeant au Centre de Gestion de la Vendée. Les CAP rendent des avis sur les décisions défavorables relatives à la situation individuelle des agents.

Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Les commissions consultatives paritaires (CCP) comprennent en nombre égal des représentants des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion et des représentants du personnel. Elles sont constituées pour chaque catégorie hiérarchique et sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant la situation professionnelle des personnels contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, etc.).

Commission De Réforme (CDR)

La Commission de Réforme est constituée dans chaque département. Elle est composée de deux représentants de l'administration, de deux représentants du personnel et de deux praticiens de médecine générale ou spécialisée. Elle n'est compétente que des situations des agents titulaires CNRACL. Elle se prononce notamment sur la reconnaissance d'une imputabilité de service ou de trajet d'un accident ou d'une maladie professionnelle, l'octroi ou la révision d'une allocation temporaire d'invalidité, l'octroi d'une allocation d'invalidité temporaire, la mise à la retraite pour invalidité.

Comité Médical Départemental (CMD)

Le comité médical est un organisme placé auprès du Préfet dont le secrétariat est assuré par le centre de gestion. Il est compétent à l'égard de tous les fonctionnaires territoriaux. Il est consulté pour l'octroi de certains congés de maladie (longue maladie, longue durée, grave maladie) ou pour le renouvellement de maladie ordinaire au-delà de 6 mois, l'examen de l'aptitude physique d'un agent, la reprise de fonction après 12 mois consécutifs d'arrêt. Il est composé essentiellement de médecins.

Comité Médical Supérieur (CMS)

Le CMS a été institué auprès du ministre chargé de la Santé par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986. Il constitue une instance de recours des fonctionnaires et agents contractuels des trois fonctions publiques pour l'ensemble de la métropole et des départements et territoires d'outre-mer, concernant les avis rendus en premier ressort par les comités Médicaux départementaux. Il a une compétence particulière en matière de congés de longue maladie et de longue durée. Il est obligatoirement consulté lorsque le comité médical compétent estime qu'il y a lieu d'accorder un congé de longue maladie hors liste (article 3). L'administration saisit le comité médical supérieur et, dans le même temps, demande au comité départemental de transmettre à cette même instance le dossier médical de l'intéressé.

Compte Personnel d'Activité (CPA)

Le CPA remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF). Il est composé d'un Compte Personnel de Formation (CPF) et d'un Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les collectivités et établissements sont tenus de créer un CHSCT, dès que le seuil de 50 agents est atteint. Le CHSCT comprend des représentants de la collectivité désignés par l'autorité territoriale et des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales. Le CHSCT veille à l'amélioration des conditions de travail des agents, contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et prend toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail. Il procède à l'analyse des risques professionnels et donne un avis sur le programme annuel de prévention de ces risques.

Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)

La CNRACL est un régime spécial de retraite réservé aux agents fonctionnaires réalisant plus de 28 heures par semaine. Il couvre les salariés des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Congé parental

Le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent public cesse de travailler pour élever son enfant. Ce congé est accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans adoptés ou confiés en vue de leur adoption. Ce congé est non rémunéré, accordé de plein droit, par période de 6 mois.

Concours

C'est le principal mode d'accès aux emplois de la Fonction Publique Territoriale. Il garantit le principe d'égalité d'accès aux emplois publics. Il existe trois sortes de concours :

- Concours externe, accessible à tous avec certaines conditions de diplômes le plus souvent ;
- Concours interne réservé aux agents publics remplissant certaines conditions d'ancienneté ;
- Concours 3^{ème} voie pour les personnes justifiant d'une activité professionnelle, d'un mandat électif ou d'une activité en qualité de responsable d'une association.

Conseil de discipline

Formation de la CAP ou de la CCP qui se réunit lorsqu'elle est saisie par une autorité territoriale souhaitant infliger une sanction disciplinaire à l'un de ses agents. Il est présidé par un magistrat du tribunal administratif.

Contrat

Acte bilatéral qui définit les rapports entre un employeur et un agent.

Convention

Acte bilatéral qui définit les rapports entre deux ou plusieurs autorités administratives.

Cumul d'activités

Un fonctionnaire ou un contractuel doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi public. Toutefois, le cumul de son emploi avec d'autres activités limitativement énumérées par la loi est possible. Certaines exceptions sont toutefois prévues : production d'œuvres scientifiques, littéraires, artistiques, expertises, consultations, enseignements relevant de la compétence de l'agent, etc.

D

Détachement

Position administrative d'un fonctionnaire titulaire exerçant dans un autre cadre d'emplois dans la même collectivité ou une autre collectivité ou une autre fonction publique.

Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE)

L'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que tout emploi créé ou qui devient vacant doit faire l'objet d'une publicité auprès du Centre de Gestion ou du CNFPT (catégorie A+). Cette procédure doit être mise en œuvre lors du recrutement d'un fonctionnaire et dans tous les cas de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent.

Disponibilité

Cette position particulière du fonctionnaire lui permet de quitter pendant un certain temps le cadre de la fonction publique (par exemple pour élever un enfant de moins de 8 ans, travailler dans le secteur privé ou reprendre ses études...) sans démissionner. L'agent mis en disponibilité a la garantie d'être réintégré dans son grade (et non dans le même poste).

E

Echelle indiciaire

Cf. grille indiciaire

Echelon

Situation de carrière dans laquelle se trouve un fonctionnaire pendant une période donnée sur une échelle indiciaire. A chaque échelon correspond un indice qui correspond à un niveau de rémunération.

Entretien professionnel

L'entretien professionnel individuel est lié à la mise en œuvre, au sein de la fonction publique, de procédures d'évaluation des personnels. Cet entretien annuel permet, éventuellement après la détermination préalable d'objectifs à atteindre par l'agent dans le cadre de ses activités, de faire le point sur ses compétences professionnelles, sur ses activités mais aussi sur ses besoins en formation. Il est obligatoirement mené par le N+1 de l'agent.

Emploi fonctionnel

Emplois de direction des collectivités territoriales de nature administrative (Directeur Général des Services/Directeur Général Adjoint) ou technique (Directeur des Services Techniques).

Ces emplois peuvent être occupés par des fonctionnaires par la voie du détachement ou pourvus par recrutement direct (contractuel) selon des conditions de diplômes et de capacités fixés par décret en conseil d'Etat.

Examen professionnel

Les examens professionnels, qui sont en général composés d'une ou de plusieurs épreuves sont organisés dans le cadre de la promotion interne, c'est-à-dire en vue d'un changement de grade ou de corps ; ils ne sont donc ouverts qu'aux fonctionnaires titulaires.

F

Filières

Les cadres d'emplois sont regroupés en filière : administrative, technique, culturelle, sociale, police, animation, sportive, incendie et secours.

Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Il collecte les contributions des employeurs publics ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et attribue des aides pour faciliter l'emploi de ces mêmes travailleurs.

Fonction Publique Territoriale (FPT)

Fonction Publique Territoriale

Fonction Publique d'Etat (FPE)

Fonction Publique d'Etat

Fonction Publique Hospitalière (FPH)

Fonction Publique Hospitalière

Formation de perfectionnement

La formation de perfectionnement est dispensée dans le but de développer les compétences des fonctionnaires territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences

Formation de professionnalisation

La formation de professionnalisation est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière. Elle comprend :

- La formation de professionnalisation au premier emploi,
- La formation de professionnalisation tout au long de la carrière,
- La formation de professionnalisation en cas d'affectation sur un poste à responsabilité.

Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que le fonctionnaire a vocation à occuper compte tenu des missions définies par son statut particulier.

G

Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Un agent public peut bénéficier d'une indemnité de GIPA, si l'évolution de son traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Si l'agent y a droit, l'indemnité sera versée de manière automatique avec son traitement.

Grade

Chaque cadre d'emplois est divisé en grades qui distinguent les agents en fonction de leur expérience, de leur ancienneté, de leur qualification ou de leur responsabilité. L'organisation de la fonction publique est fondée sur le principe de séparation du grade et de l'emploi. Les fonctionnaires ne sont pas titulaires de leur emploi. Ils sont en revanche titulaires de leur grade, qui ne peut leur être retiré qu'en cas de mesure disciplinaire.

Grades d'accès direct

Grades permettant l'accès direct sans concours à la fonction publique territoriale. Il s'agit des premiers grades de catégorie C de certaines filières d'emplois : Adjoint administratif, Adjoint technique, Adjoint technique des établissements d'enseignement, Adjoint du patrimoine, Adjoint d'animation et Agent social.

Grille indiciaire

La grille indiciaire est une échelle d'indices commune à l'ensemble des fonctionnaires relevant d'un même statut particulier. La grille indiciaire est fixée lors de l'élaboration de chaque statut particulier et sert à la rémunération. Selon la place qu'il occupe dans la pyramide administrative (sa catégorie, son cadre d'emplois, son grade, son échelon), chaque fonctionnaire est affecté d'un indice majoré qui détermine son traitement brut. Plus largement, il existe une grille indiciaire commune à l'ensemble de la fonction publique, ce qui permet d'harmoniser les traitements des différentes catégories.

H

Hiérarchie

Classification des fonctionnaires selon une catégorie d'appartenance (A, B et C).

I

Indice

Il existe deux types d'indices : l'indice brut et l'indice majoré. A un indice brut correspond un indice majoré. Le traitement d'un agent est calculé selon l'indice majoré.

Intégration directe

Mode de mobilité d'un fonctionnaire dans un autre cadre d'emplois que le sien de même catégorie hiérarchique (A, B ou C), dans la même collectivité ou dans une autre collectivité territoriale ou bien autre fonction publique (Etat ou Hospitalière).

Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques (IRCANTEC)

Cet organisme finance la retraite complémentaire obligatoire des agents contractuels des fonctions publiques et des titulaires effectuant moins de 28 heures par semaine.

J

Jour de carence

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli. La rémunération est due à partir du 2^{ème} jour de l'arrêt maladie. Il ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause. Il ne s'applique pas pour les congés suivants : congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, congé du blessé (pour les militaires), congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1^{er} congé de maladie au titre d'une même Affection de Longue Durée (ALD), congé de maternité même si la pathologie n'est pas liée à l'état de grossesse. La journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité.

Jour ouvrable

Les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés, sans jour férié. Il y a donc 6 jours ouvrables.

Jour ouvré

Jour effectivement et normalement travaillé.

Jurisprudence

Ensemble des arrêts ou jugements rendus par une juridiction apportant une précision, une solution à une situation juridique donnée.

L

Légalité

Par rapport à un acte administratif, on parle de légalité externe ou interne :

- Légalité externe : règles relatives à la compétence de l'auteur de l'acte, au respect de la forme (motivation) et de la procédure (exemple avis préalable de la CAP ou du CT).
- Légalité interne : règles de fond devant être respectées pour la légalité de l'acte.

Lignes Directrices de Gestion (LDG)

En raison de l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la fonction publique le 6 août 2019, la Commission Administrative Paritaire (CAP) ne sera plus saisie pour avis préalable sur l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne à compter du 1^{er} janvier 2021. A cette date, la promotion interne se fera conformément aux Lignes Directrices de Gestion (LDG). Compétence propre du Président du Centre de Gestion, il doit établir des critères d'analyse des dossiers de proposition présentés par les autorités territoriales.

Liste d'aptitude

Les lauréats des concours de la fonction publique territoriale sont inscrits sur liste d'aptitude valable 4 ans. Ils doivent faire eux-mêmes les démarches auprès des collectivités territoriales (envoi de lettres de motivation, entretiens...) afin de se faire recruter durant la période de validité de la liste d'aptitude.

M

Mise à disposition

Position administrative du fonctionnaire qui exerce, pendant une certaine durée, à temps complet ou partiel, dans une autre collectivité ou organisme. Il dépend toujours de son administration d'origine qui continue à le rémunérer.

Mutation

Elle correspond à un droit à la mobilité à l'intérieur d'une même fonction publique. Elle est prononcée par la collectivité d'accueil et prend effet trois mois maximum après notification à l'autorité d'origine. Toutefois ce délai peut être réduit. Dans la fonction publique territoriale, elle se traduit par un changement de collectivité, d'employeur.

N

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Attribution de points majorés en fonction des missions exercées énumérées par décret.

Notification

Fait de porter à la connaissance d'une personne un acte. La date de notification fait courir les délais de recours.

O

Obligation de réserve

Obligation à laquelle tout agent public est soumis dans le cadre du principe de neutralité par rapport à ses opinions exprimées oralement ou par écrit.

Obligation hiérarchique

Obligation d'un fonctionnaire de se conformer aux instructions de l'autorité hiérarchique sauf exceptions prévues par la loi (article 28 de la loi 83-634).

P

Positions administratives

La loi n° 84-53 définit limitativement les positions dans lesquelles peuvent se trouver un fonctionnaire. Elles sont au nombre de 4 : activité, détachement, disponibilité, congé parental.

Promotion interne

Changement de cadre d'emplois. Passage à un cadre d'emplois supérieur.

Q

Quorum

Nombre minimal requis de membres d'une instance nécessaire à la validité d'une décision ou d'un vote.

Quota

Proportion appliquée au nombre de mobilités intervenues sur une période donnée ou de l'effectif d'un cadre d'emplois. Ce quota est appliqué pour la promotion interne pour dégager un nombre de postes.

R

Rapport Social Unique (RSU)

Le Rapport Social Unique (RSU), outil contributif au dialogue social interne, est un état des lieux de la situation du personnel dans une collectivité. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail. Il permet ensuite de repérer les problèmes et dysfonctionnements pour y remédier et d'anticiper une politique de gestion des ressources humaines. Dans les collectivités territoriales, le rapport annuel sur l'état des collectivités est obligatoire (cf. loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique).

Ratio

Taux voté par l'organe délibérant d'une collectivité territoriale fixant le nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus au titre d'un avancement de grade.

Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP)

La REP est l'équivalence de diplôme pour l'accès à un concours.

Recours pour excès de pouvoir

Recours ayant pour objet de demander au juge l'annulation d'un acte administratif considéré comme illégal.

Retrait d'un acte

Fait de retirer une décision administrative illégale du fait de l'administration elle-même, de façon rétroactive, dans un délai maximum de 4 mois après son établissement (elle est supposée n'avoir jamais existé).

Réintégration

Acte juridique par lequel un employeur territorial réintègre dans la collectivité ou l'établissement local, un agent ayant suspendu son activité de fonctionnaire (disponibilité, congé parental, etc.).

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Élément facultatif de la rémunération, le RIFSEEP a donc pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Il est composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Elle est obtenue auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), elle permet notamment de bénéficier des conditions dérogatoires d'accès à la fonction publique et d'aides à l'aménagement de poste.

S

Statut général

Ensemble des textes (lois, décrets) réglementant les différentes étapes de la carrière d'un fonctionnaire.

Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le SFT est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985. Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge. La partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 449, ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 717.

Suspension

Mesure conservatoire en vue d'écarter momentanément un agent (dans la limite de 4 mois) avant une saisie du conseil de discipline.

Stage

Le stage constitue une période probatoire, ayant lieu entre la réussite à un concours et la nomination dans un grade. Si l'agent a montré durant le stage qu'il possédait les compétences requises pour occuper son emploi, il est alors titularisé. Dans le cas contraire, il existe plusieurs possibilités : le stage peut être prolongé, le stagiaire peut être licencié ou réintégré dans son corps d'origine s'il était déjà fonctionnaire.

T

Tableau des effectifs

Synthèse des emplois créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Télétravail

Nouvelle forme d'organisation du travail réalisé en dehors des locaux de l'employeur de façon régulière et volontaire.

Temps de travail

Le temps complet est fixé actuellement à 35 heures hebdomadaires.

Temps non complet

Un emploi à temps non complet se caractérise par une durée hebdomadaire d'emploi inférieure à 35 heures, fixée par l'organe délibérant lors de la création de cet emploi. Un emploi à TNC s'exprime sous forme de fraction de temps complet exprimée en heures (ex : 25/35ème).

Temps partiel

Temps de travail sollicité par un agent pour exercer son activité selon une quotité réduite par rapport à la durée initiale de son poste à temps complet. Il existe deux modalités d'exercice du temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit. Les agents à temps non complet peuvent seulement bénéficier du temps partiel de droit.

Titularisation

Un candidat ayant réussi un concours de la fonction publique et achevé avec succès sa période de stage est titularisé (il passe du statut de fonctionnaire stagiaire à celui de titulaire). Il devient titulaire de son grade et peut véritablement débiter sa carrière au sein de la fonction publique.

Traitement

On appelle traitement la rémunération des fonctionnaires. Le traitement est composé de plusieurs éléments. Le traitement de base (appelé aussi « traitement indiciaire ») est calculé d'après un indice correspondant à l'échelon atteint dans le grade. Il est complété, sous condition, par une indemnité de résidence, un supplément familial de traitement, une bonification indiciaire et éventuellement par des primes et indemnités diverses.

V

Vacance de poste

La déclaration de vacance de poste (ou d'emploi) est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale. Aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant : une nomination qui n'aurait pas pour but de permettre à un fonctionnaire d'exercer les fonctions correspondant à un emploi vacant serait nulle (art. 12 de la loi n° 83-634 du 13 juil. 1983).

Validation des Acquis et de l'expérience (VAE)

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la VAE. Son expérience lui permet d'obtenir une certification afin d'évoluer professionnellement.

Valeur annuelle du point

Cette valeur permet de calculer le montant annuel d'une rémunération d'un agent selon la valeur du point fixée par décret. La valeur annuelle de l'indice 100 est de 5 623,23 € au 1^{er} février 2017, soit un point d'indice mensuel de 4,6860 €.

Vice de forme ou de fond

Acte administratif qui n'a pas été élaboré selon les formes et procédures prescrites par la réglementation.