

Lexique de la fonction publique territoriale

Admissibilité/Admission : Principe d'organisation des concours en deux phases successives. Seuls les candidats déclarés admissibles par le jury peuvent accéder à la phase d'admission. En principe, les épreuves d'admissibilité sont écrites alors que les épreuves d'admission sont orales.

Bilan de compétences : Destiné aux agents territoriaux (titulaires ou non) qui justifient de 10 ans de services effectifs, ce dispositif, réalisé par des prestataires agréés, vise à définir un projet professionnel.

Cadre d'emplois (ou corps) : Les fonctionnaires de la fonction publique d'État, hospitalière et de la ville de Paris, sont organisés en corps. Dans la fonction publique territoriale, ils sont organisés en cadres d'emplois. Un cadre d'emplois (ou corps) rassemble des agents exerçant des métiers ayant en commun différentes caractéristiques professionnelles. Les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois (ou corps) sont soumis au même statut particulier. Chaque cadre d'emplois (ou corps) regroupe un ou plusieurs grades.

Cadre statutaire : Un cadre statutaire précise la catégorie, la filière et le cadre d'emplois (ou corps).

Catégories hiérarchiques : Le statut général de la fonction publique hiérarchise les fonctionnaires en trois catégories : A, B, C. La catégorie A concerne les emplois de direction, de conception et d'encadrement supérieur. La catégorie B représente les emplois d'application, de rédaction et d'encadrement intermédiaire. La catégorie C regroupe les emplois d'exécution.

Centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) : Établissements publics locaux, à caractère administratif, organisés au niveau départemental (CDG) ou interdépartemental (CIG). Ils sont dirigés par un conseil d'administration composé exclusivement d'élus locaux. Les centres de gestion assurent, notamment, des missions d'intérêt général pour les candidats au service public local (concours, diffusion des offres d'emploi...), proposent aux collectivités territoriales et à leurs groupements des services d'appui à la gestion des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) : Établissement public national, à caractère administratif, dont le siège se situe à Paris. Le CNFPT comprend 29 délégations régionales, 4 instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et 1 Institut national des

études territoriales (INET). La mission première du CNFPT est la formation des personnels territoriaux.

Clause générale de compétence : La clause générale de compétence signifie qu'une collectivité territoriale (commune, département, région) est compétente pour la prise en charge de l'ensemble des intérêts de la population sur son territoire (communal, départemental, régional). Elle confie donc aux collectivités territoriales une capacité d'intervention générale. Afin de clarifier la répartition des compétences entre les collectivités territoriales et de réaliser des économies, la loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales avait supprimé la clause générale de compétence pour les départements et les régions (elles devenaient bénéficiaires de compétences spécifiques) ; seules les communes conservaient la clause de compétence générale. Ce changement devait s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2015. Toutefois, la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (Loi Maptam) a réintroduit la clause de compétence générale pour les départements et les régions. Au final, la loi du 7 août 2015 portant Nouvelle organisation territoriale de la République (Loi NOTRe) a définitivement supprimé la clause générale de compétence pour les départements et les régions (compétences spécialisées). Aujourd'hui, seules les communes bénéficient de la clause générale de compétence (art. L2121-29 CGCT).

Collectivité territoriale : Les collectivités territoriales (ou « locales » dans le langage courant) sont définies à l'article 72 de la Constitution : communes, départements, régions, collectivités à statut particulier, collectivités d'outre-mer régies par l'article 74 de la Constitution. Chaque collectivité territoriale assure la prise en charge des intérêts de la population sur un territoire donné (commune, département...). Les collectivités territoriales sont dotées de la personnalité juridique, s'administrent librement par des organes élus et disposent d'un pouvoir de décision propre pour l'exercice de leurs compétences (principe de libre administration des collectivités territoriales posé à l'article 72 de la Constitution). Afin d'assurer le respect du principe d'unité de l'État français, les actes des collectivités territoriales sont soumis au contrôle de légalité.

Compte personnel d'activité (CPA) : L'ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a étendu le CPA aux agents publics. Le CPA comprend le compte personnel de formation (CPF) – remplace le droit individuel à la formation (DIF) – et le compte d'engagement citoyen (CEC). Le CPA a pour objectifs de renforcer l'autonomie de l'agent dans la mobilisation de son droit à la formation et de faciliter son évolution professionnelle.

Compte d'engagement citoyen (CEC) : Le CEC est un élément constitutif du compte personnel d'activité (CPA). Le CEC permet aux agents exerçant

des activités bénévoles ou volontaires (service civique, réserve militaire, bénévolat associatif, maître d'apprentissage...) d'obtenir des droits à formation supplémentaires (20 heures par an dans la limite de 60 heures).

Compte personnel de formation (CPF) : Le CPF s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1^{er} janvier 2017. Il ouvre un droit à la formation de 24 heures de formation par an minimum dans la limite de 120 heures, puis 12 heures maximum par année de travail dans la limite de 150 heures. Pour les fonctionnaires de catégorie C sans qualification, ce droit est majoré de 48 heures par an dans la limite de 400 heures en fonction du projet professionnel de l'agent. Ces heures de formation sont en priorité accomplies durant le temps de travail de l'agent. L'agent décide de l'utilisation de son CPF mais il doit obtenir l'accord de son employeur.

Concours : Mode de recrutement privilégié des fonctionnaires qui permet l'accès à un cadre d'emplois (ou corps). Il existe trois types de concours :

- externe (ouvert aux candidats possédant un niveau de diplôme déterminé) ;
- interne (ouvert aux fonctionnaires et agents publics justifiant d'une certaine ancienneté dans la fonction publique) ;
- troisième voie (la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a élargi les conditions d'accès au 3^e concours : à partir du 1^{er} janvier 2017, il est ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de 4 ans au moins, soit d'une ou plusieurs activités professionnelles privées, quelle qu'en soit la nature, soit d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, soit d'une ou plusieurs activités accomplies en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association).

Détachement : Période durant laquelle un agent public travaille dans une structure publique autre que celle d'origine. Ses droits à l'avancement restent acquis au sein de sa structure d'origine.

Disponibilité : Période durant laquelle un agent public suspend son activité professionnelle pour des raisons personnelles. Durant cette période, l'agent perd le bénéfice de ses droits à l'avancement et ne perçoit aucune rémunération. La disponibilité est de plein droit lorsqu'elle est demandée pour des raisons familiales. En revanche, l'acceptation d'une demande de disponibilité pour convenance personnelle est soumise à la prise en compte des nécessités du service.

Droit de retrait : Le droit de retrait signifie qu'un agent peut se retirer d'une situation professionnelle s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. L'agent doit déclencher une procédure d'alerte (aviser son supérieur hiérarchique de sa décision de se retirer de son poste de

travail). Si l'agent a régulièrement exercé son droit de retrait, il n'encourt aucune sanction disciplinaire et aucune retenue sur son traitement.

Droit individuel à la formation (DIF) : Droit des agents territoriaux issu des lois de 2007 de modernisation de la fonction publique. Avec la réforme du droit à la formation (Ordonnance du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé, la sécurité au travail dans la fonction publique), le DIF a été transformé en compte personnel de formation (CPF). À compter du 1^{er} janvier 2017, les droits acquis au titre du DIF sont transférés sur le CPF. Le CPF est un élément du compte personnel d'activité.

Échelon : Chaque grade comprend plusieurs échelons. En principe, l'accès au grade s'effectue sur le premier échelon. L'avancement d'échelon permet au fonctionnaire d'accéder à l'échelon plus élevé. L'échelon détermine le traitement (la rémunération) du fonctionnaire.

Emploi : L'emploi correspond à un travail précis, c'est le métier. Les emplois sont regroupés en cadres d'emplois (ou corps). La fonction publique territoriale comprend 280 métiers. Sur le site du ministère de la Fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr), vous pouvez consulter le répertoire interministériel des métiers de l'État, le répertoire des métiers territoriaux et le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière.

Établissement public : Les établissements publics sont des personnes morales de droit public autre que l'État ou les collectivités territoriales, chargés d'une ou de plusieurs missions de service public. Les établissements publics disposent d'organes propres et d'une autonomie financière. Ils sont soumis au principe de spécialité, c'est-à-dire qu'un établissement public dispose de compétences précises.

Établissement public de coopération intercommunale (EPCI) : Établissement public de regroupement des communes qui s'associent en transférant à l'EPCI des compétences limitées (principe de spécialité). Les EPCI sont de type associatif (syndicat de communes à vocation unique, syndicat de communes à vocation multiple, syndicat mixte) ou fédératif (métropole, communauté urbaine, communautés d'agglomération, communauté de communes).

Examen professionnel : Les examens professionnels concernent les agents titulaires d'un grade et d'un emploi dans la fonction publique voulant évoluer soit au sein de leur cadre d'emplois (ou corps), soit au sein du cadre d'emplois (ou corps) immédiatement supérieur. Deux types d'examen professionnels existent :

- examen professionnel d'avancement de grade : à l'intérieur d'un même cadre d'emplois (ou corps), un agent est promu au grade immédiatement supérieur au sien ;

– examen professionnel de promotion interne : un agent accède au grade de base du cadre d'emplois (ou corps) immédiatement supérieur à celui dans lequel il se situe.

Filière : Les filières sont les principaux domaines d'intervention de la fonction publique. Il en existe 8 dans la fonction publique territoriale : administrative, technique, médico- sociale, animation, culturelle, sportive, police municipale et gardes champêtres, sapeurs pompiers professionnels. La Ville de Paris distingue 10 filières : administrative, technique, culturelle, enseignement, animation périscolaire et action sportive, sociale et petite enfance, santé, surveillance et sécurité, ouvrière, service.

Fonctionnaire territorial : Agent public titulaire d'un grade de la fonction publique territoriale.

Fonction publique : En France, il existe trois fonctions publiques : d'État, territoriale, hospitalière. Elles sont régies par un ensemble de règles communes (principe de parité) mais ont des spécificités. Il existe un statut particulier pour les agents de la Ville de Paris.

Fonction publique territoriale : La fonction publique territoriale comprend environ 1,9 million d'agents travaillant pour plus de 50 000 employeurs (communes, départements, régions, établissements publics de coopération intercommunale...). En raison du principe de libre administration des collectivités territoriales, les employeurs territoriaux disposent d'une certaine autonomie dans la gestion de leur personnel.

Formation d'intégration : Formation effectuée durant la première année suivant la nomination dans un cadre d'emplois de catégorie A, B ou C de la fonction publique territoriale. Organisée par le CNFPT, elle a pour objectif de permettre aux agents de connaître l'environnement territorial. D'une durée de 5 jours pour la catégorie C et de 10 jours pour les catégories A et B, la formation d'intégration, obligatoire, s'effectue sur le temps de service.

Formation de professionnalisation : Formation obligatoire destinée aux fonctionnaires afin de développer leurs compétences professionnelles. Elle s'applique en cas de premier emploi dans la fonction publique territoriale, lors d'une affectation à un poste à responsabilités, et tout au long de la carrière.

Grade : Titre donnant vocation à occuper un des emplois lui correspondant. Les fonctionnaires sont titulaires de leur grade mais pas de leur emploi : c'est le principe de séparation du grade et de l'emploi. Il existe plusieurs grades dans un cadre d'emplois (ou corps). Chaque grade comporte différents échelons d'avancement. Le traitement (la rémunération) se calcule en fonction du grade et de l'échelon.

Indice : Élément constitutif du traitement (la rémunération) des fonctionnaires. Chaque échelon de chaque emploi est affecté d'un indice de traitement.

Liste d'aptitude : La réussite à un concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement mais emporte inscription sur une liste d'aptitude à valeur nationale. Cette inscription est effectuée par ordre chronologique. Elle est valable 2 ans et renouvelable 2 fois sur demande écrite du lauréat. Celui-ci doit mener ses propres recherches d'emploi car la décision de recrutement appartient aux collectivités territoriales.

Livret individuel de formation (LIF) : Créé par les lois de 2007 de modernisation de la fonction publique, le LIF est détenu par tout agent public territorial. Il permet à l'agent de retracer son parcours professionnel (formations professionnelles suivies, habilitations, concours, examens professionnels...). Le CNFPT a édité un LIF (version papier et numérique).

Mobilité : Désigne un changement de poste. La mobilité géographique concerne les mutations. La mobilité fonctionnelle (ou sectorielle) concerne un changement de domaine d'activité par le détachement, un changement d'affectation ou la réussite à un concours.

Mutation : Concerne les agents publics titulaires (les agents non-titulaires et les fonctionnaires stagiaires ne sont pas concernés). La mutation correspond à un changement d'emploi, à l'intérieur du même grade et du même cadre d'emplois (ou corps). La mutation s'effectue soit par un changement d'affectation au sein de la même administration (mutation interne) soit par un changement de collectivité territoriale ou d'établissement (mutation externe).

Rémunération : La rémunération des fonctionnaires s'appelle le traitement. Il comprend le traitement indiciaire (ou traitement de base) avec éventuellement des indemnités et des primes.

Stage : Période probatoire qui permet de vérifier l'aptitude de l'agent stagiaire à exercer ses fonctions. L'agent a, pendant la durée du stage, la qualité de fonctionnaire stagiaire. En principe, à l'issue du stage, il a vocation à devenir un agent public titulaire.

Statut : Ensemble de dispositions législatives et réglementaires qui organisent les différentes étapes de la carrière des fonctionnaires, de leur recrutement à leur retraite.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : Dispositif permettant aux agents territoriaux de valoriser une expérience professionnelle au moins égale à 3 ans d'activité afin d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel.