

A

Accident de trajet : accident survenu lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

Accident du travail : accident de service des fonctionnaires et accident du travail des agents non titulaires. Ces accidents surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles sont inclus dans les accidents du travail.

Accomplissement du service national et des activités dans une réserve : le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position « Accomplissement du service national ». Il perd alors le droit à son traitement d'activité. À l'expiration de la période d'accomplissement du service national, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre.

Activité (à temps complet ou temps partiel) : l'activité est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer. Au sein de la position d'activité, deux situations particulières peuvent être mises en œuvre pour les agents de l'État : la **mise à disposition** et la **position normale d'activité**.

Administration centrale : les administrations centrales, aux termes du décret n° 92-604 du 1^{er} juillet 1992 portant charte de la déconcentration, modifié par le décret n° 97-463 du 9 mai 1997 exercent « *les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial* ». Elles assurent au niveau national « *un rôle de conception, d'animation, d'orientation, d'évaluation et de contrôle* ».

Âge d'ouverture des droits (ou **âge légal de la retraite**) : âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Fixé à 60 ans jusqu'en 2010, cet âge d'ouverture des droits progresse d'un trimestre par an depuis 2011. Il a été progressivement relevé de deux ans pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012 pour atteindre 62 ans en 2017 du fait de la réforme des retraites de 2010 (révisée en 2012). Ainsi, pour les agents de la catégorie sédentaire, l'AOD a été relevé de quatre mois pour les générations nées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951 puis a été relevé de cinq mois par an pour les générations nées entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954, pour atteindre 62 ans pour la génération 1955. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont toutefois possibles sous certaines conditions. Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

Agents reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

Allocation aux adultes handicapés (AAH) : aide financière versée aux personnes atteintes d'un handicap sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources. Elle est accordée sur décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Allocation temporaire d'invalidité (ATI) : allocation accordée au fonctionnaire qui a repris le travail après un accident de service ou une maladie professionnelle. L'ATI indemnise des séquelles causées par cet accident de service ou cette maladie professionnelle.

Année d'ouverture des droits à la retraite : année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut obtenir une pension. L'ouverture des droits aura généralement lieu à 62 ans pour les sédentaires et à 52 ou 57 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service (17 ans ou 27 ans selon les cas).

Assiette : base de calcul de l'application d'un taux. L'assiette est généralement utilisée pour le calcul des contributions fiscales ou sociales. Pour les régimes de retraite de la fonction publique, l'assiette des cotisations est constituée des traitements indiciaires bruts et de certaines primes ouvrant droit à pension. Dans le cas des cotisations d'assurance vieillesse du régime général, l'assiette des cotisations salariales est constituée par les salaires ou les revenus professionnels, éventuellement plafonnés.

Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) ou Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arcco) : organisme fédérateur des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres et assimilés du secteur privé.

Avantage accessoire de pension : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de droit dérivé) correspondant à des majorations (pour enfants à charge, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité, NBI, IMT, etc.).

Avantage principal d'une pension : montant de la pension résultant d'un calcul basé sur le taux de liquidation et le traitement indiciaire de référence. Certaines primes (indemnité de sujétions spéciales de police, prime de sujétions spéciales des personnels d'accueil, de surveillance) prises en compte pour la retraite augmentent l'indice utilisé pour le calcul de la pension de retraite.

B - C

Bilan de compétences : permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Bonifications (retraite) : suppléments de durée liés à la situation et à la carrière personnelle des agents de la fonction publique, qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension de retraite de la fonction publique. Les militaires sont particulièrement concernés par les bonifications.

Capital unique (Ircantec) : lorsque le salarié a cotisé pour un nombre de points inférieur à 300 au régime Ircantec, la pension est versée en une seule fois, sous forme de capital. Le montant de ce versement est égal au produit du total des points de retraite par le salaire de référence de l'année précédant la date de liquidation des droits. Le paiement de ce capital unique supprime tout droit à réversion au conjoint ou aux orphelins.

Catégorie A+ : bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, *a minima* au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

Catégorie active : catégorie d'emplois de la fonction publique présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les personnels ayant accompli une certaine durée de services effectifs (17 ans ou 27 ans) dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge anticipé (en général 57 ans, 52 ans pour les super-actifs) par rapport à l'âge de droit commun de 62 ans. Ces bornes

d'âge et durée de services sont celles résultant de la réforme de 2010 qui relève progressivement de deux ans l'ensemble des âges d'ouverture des droits, des limites d'âge et des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de sédentaires.

Catégorie hiérarchique Voir *Catégorie statutaire*.

Catégorie insalubre : les emplois des agents des réseaux souterrains des égouts et des agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris sont classés dans la catégorie insalubre. Ce classement permet à ces agents de partir en retraite à 52 ans, sous réserve d'avoir accompli 32 ans de services, dont au moins 12 années de services dans un emploi de la catégorie insalubre et dont la moitié de cette durée a été accomplie de manière consécutive. Le SRE n'est pas concerné par la catégorie insalubre. À la CNRACL, la catégorie insalubre est une subdivision de la catégorie active.

Catégorie statutaire (ou catégorie hiérarchique) : les corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A, pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B, pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C, pour les tâches d'exécution (la catégorie D est en extinction depuis 1992).

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification hiérarchique dans les textes statutaires (administration pénitentiaire, police notamment) et les agents contractuels de droit public peuvent être classés dans une de ces trois catégories.

Catégorie sédentaire : ensemble des emplois qui ne sont pas classés dans la catégorie active, et pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est de 62 ans.

Cessation progressive d'activité (CPA) : dispositif de travail à temps partiel. La quotité de travail à accomplir est soit dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7^e du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) soit fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites a mis fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) : le code des pensions civiles et militaires de retraite regroupe la majeure partie des textes législatifs et réglementaires en vigueur opposables aux fonctionnaires de l'État, aux militaires et aux magistrats au regard de leurs pensions de retraite.

Compensation démographique : mécanisme de solidarité financière entre les différents régimes de retraite de base. Institué par la loi n° 74-1094 du 24 décembre 1974, il a pour objectif de compenser les écarts relatifs aux capacités contributives et aux caractéristiques démographiques de l'ensemble des régimes de retraite de base.

Compte d'affectation spéciale Pensions (CAS Pensions) : compte d'affectation spéciale prévu par la loi organique relative aux lois de finances (article 21) et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006 qui définit sa structure. Il retrace les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires. Il comporte trois sections correspondant à trois programmes en dépenses (741 « pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité », 742 « ouvriers des établissements industriels de l'État », 743 « pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions »). L'ensemble est géré à l'équilibre en recettes, en application de la Lolf.

Compte épargne-temps (CET) : fonctionnant sur la base du volontariat, ce dispositif permet de stocker des jours de congé non utilisés au cours de l'année civile. Les jours de congé épargnés peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également

être « monétarisés » selon certaines conditions ou bien encore être épargnés pour la retraite additionnelle de la fonction publique.

Compte individuel de retraite (CIR) : le compte individuel de retraite est constitué, pour chaque agent de la fonction publique, afin de permettre l'enregistrement des informations relatives à sa carrière (qui permettront de liquider sa pension) et de faciliter l'exercice du droit à l'information sur la retraite.

Compte personnel d'activité (CPA) : le compte personnel d'activité (CPA) comprend le compte d'engagement citoyen (CEC) et le compte personnel de formation (CPF). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2017. Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

Compte personnel de formation (CPF) : le compte personnel de formation des agents de la fonction publique est un crédit annuel d'heures de formation professionnelle. Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur épreuves et/ou titres, titres et travaux, dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

- Les **concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les **concours internes** sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les **troisièmes concours** sont ouverts aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.
- Les **concours uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

Parmi les concours externes de l'État, les **concours déconcentrés (distincts des concours nationaux)** sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Concours communs/interministériels : concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : concours d'accès à la fonction publique de l'État destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Concours (préparation aux) : il s'agit des formations qui permettent aux agents de la fonction publique de l'État de bénéficier de formations aux épreuves des concours et examens professionnels de la fonction publique et aux concours organisés par les institutions de l'Union européenne.

Congé de formation : permet aux agents de la fonction publique de l'État, sous certaines conditions, de suivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel. Ce congé d'une durée maximale de trois ans est rémunéré pendant douze mois.

Congé pour invalidité temporaire imputable au service : congé accordé au fonctionnaire lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Le congé est d'une durée égale à l'incapacité temporaire du fonctionnaire, à savoir jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.

Congé de longue durée : après avoir épuisé un an de congé de longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint d'une des cinq maladies suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite et déficit immunitaire grave ou acquis. Ce congé d'une durée maximale de cinq ans à compter de la date du premier arrêt maladie ne peut être accordé qu'une seule fois au titre de l'une des cinq maladies précitées.

Congé de longue maladie : congé d'une durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé lorsqu'il est constaté que la maladie met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. À titre d'exemple, le congé est accordé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, maladies invalidantes de l'appareil digestif et endocrinopathies.

Congé de maladie « ordinaire » : congé d'une durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.

Congé parental : le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent public cesse de travailler pour élever son enfant. Il est accordé de droit dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies. Le congé parental de l'agent peut débuter à tout moment après la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou après un congé de maternité. Dans le cas d'une naissance, le congé parental est accordé par tranches de six mois renouvelables jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : en cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père de l'enfant ou au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré d'une durée de onze jours consécutifs pour la naissance d'un enfant ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissance multiple est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.

Congé de présence parentale : congé de la position d'activité accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants. Il est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion et formation et l'agent non titulaire conserve les avantages liés à son ancienneté. Pendant ce congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur, mais il bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

Congé de solidarité familiale : congé non rémunéré accordé sur certificat médical et sur demande de l'agent public souhaitant accompagner un proche vivant à domicile qui est atteint d'une maladie mettant en jeu son pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Ce congé d'une durée maximum de 3 mois, renouvelable une fois, est assimilé à une période d'activité pour les droits à avancement, promotion et formation. Pendant ce congé, l'agent n'est pas rémunéré, mais il bénéficie de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par son employeur, pendant une durée maximale de 21 jours ou 42 jours si le congé est pris sous la forme d'un temps partiel.

Conseil d'orientation des retraites (COR) : organe de réflexion et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes de retraite, présente des projections financières à long terme, et fait des propositions pour assurer la solidité financière et le fonctionnement solidaire des régimes.

Contractuel : le terme de contractuel désigne généralement (dans les publications statistiques de la DGAFP notamment) les agents qui ne sont ni fonctionnaires, ni ouvriers de l'État (qui relèvent de textes statutaires spécifiques et d'un régime de rémunération applicable au secteur privé), ni praticiens hospitaliers (qui relèvent de textes statutaires spécifiques), ni assistantes maternelles (qui relèvent d'un régime de rémunération applicable au secteur privé et de conditions d'exercice particulières) ni bénéficiaires de contrats aidés (qui relèvent du droit privé), ni apprentis, ni enseignants ou documentalistes des établissements privés sous contrat. Parmi les contractuels, on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants :

- la durée du contrat : contrat à durée indéterminée/contrat à durée déterminée ;
- la nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet/contrat sur emploi permanent à temps incomplet/contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ;
- le support juridique du recrutement : contrat selon l'article de loi portant dispositions statutaires de chacune des trois fonctions publiques ou autres supports législatifs ou réglementaires ;
- la nature des fonctions exercées (en articulation avec le support juridique), par exemple : contrat d'assistant d'éducation, d'adjoint de sécurité, de recruté local.

Dès lors qu'en sont exclus les bénéficiaires de contrats aidés, dans leur très grande majorité, les contractuels sont des agents de droit public. Parmi les non-titulaires, il convient de distinguer les contractuels de droit public et les salariés de droit privé. Les dérogations législatives permettant de recruter des personnels de droit privé concernent, d'une part, certains établissements publics pour occuper des emplois ciblés ou, d'autre part, certaines catégories ; les apprentis ; les bénéficiaires de contrats aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi) s'ils sont inclus dans le périmètre.

Contribution pour pension civile et militaire : contribution aux charges de pension dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil, d'un magistrat ou d'un militaire au titre des agents qu'il rémunère.

Corps : le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade.

Cotisation : participation au financement des régimes de sécurité sociale, assise sur les salaires ou les revenus professionnels, due périodiquement par l'assuré et par son employeur. Les cotisations sociales permettent de financer les prestations sociales, dont font partie les retraites. Dans les régimes de la fonction publique, on distingue les cotisations pour pension (ou cotisation salariale) et les contributions employeurs, dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

D

Date de première mise en paiement de la pension ou date d'effet de la mise en paiement ou date d'effet de la pension ou date de jouissance : la mise en paiement de la pension de retraite (ou de la solde de réforme) ne peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres du fonctionnaire (sauf dans certains cas exceptionnels, lorsque la décision de radiation des cadres doit nécessairement avoir un effet rétroactif). Si le fonctionnaire cesse son activité en cours de mois, pendant une période de versement des cotisations, la date de radiation des cadres

et la date de liquidation sont fixées au lendemain de la date de fin d'activité. La pension est due le 1^{er} du mois suivant sauf en cas de radiation pour limite d'âge ou pour invalidité où il est dû à compter du jour de la cessation d'activité. La mise en paiement de la pension s'effectue à la fin du premier mois suivant le mois de cessation de l'activité.

Décote : réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée d'assurance requise pour le taux plein – 166 trimestres en 2017). Appelée également coefficient de minoration, la décote est de 1,25 % par trimestre manquant et est plafonnée à 20 trimestres. Aucune décote n'est appliquée à un fonctionnaire atteignant la limite d'âge ou l'âge d'annulation de la décote correspondant à sa catégorie d'emploi ou bénéficiant d'une retraite pour invalidité ou aux fonctionnaires handicapés justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 %. Un mécanisme spécifique de décote a été instauré pour les militaires.

Départ anticipé pour motifs familiaux : les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou ont élevé trois enfants pendant 9 ans à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant (si ces conditions ont été remplies avant le 1^{er} janvier 2012) ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 %, à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour cet enfant ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 50 % (ou qu'ils ont bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2016), les durées d'assurance (sans décote) et de trimestres cotisés fixées par décret.

Les statistiques du SRE incluent sous cette rubrique l'ensemble de ces quatre motifs tandis que celles de la CNRACL en excluent les départs pour handicap classés alors parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour ancienneté : ensemble des départs à la retraite hors départs pour invalidité ou pour motifs familiaux (y compris pour handicap) au SRE. À la CNRACL, ces départs incluent en plus les départs pour handicap.

Départ pour carrière longue : un départ anticipé au titre des « carrières longues » permet aux assurés ayant commencé leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

Départ pour handicap : le droit à un départ en retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteints au cours d'une période considérée d'une incapacité permanente d'au moins 50 % (ou qu'ils ont bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2016), les durées d'assurance (sans décote) et de trimestres cotisés fixées par décret. Dans les statistiques du SRE, les départs pour handicap sont classés avec les départs pour motif familial quand, à la CNRACL, ils sont classés parmi les départs pour ancienneté.

Départ pour invalidité : le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions par suite de blessures ou de maladie sans lien avec le service, contractées ou aggravées pendant une période d'acquisition de droits à pension de retraite peut être radié des cadres pour invalidité, sous condition de ne pas avoir pu être reclassé dans un emploi correspondant à ses aptitudes physiques et ne pas avoir atteint la limite d'âge. Il peut alors bénéficier d'une pension

d'invalidité sans condition d'âge ou de durée de ses services (sans décote), et éventuellement à une majoration de la pension en cas de recours à un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie. En cas d'invalidité d'origine professionnelle, le fonctionnaire a également droit à une rente d'invalidité.

Départs anticipés : départ à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits.

Dépenses de personnel : elles comprennent, outre les traitements bruts, les cotisations sociales patronales, les prestations sociales ainsi que les taxes et versements liés aux rémunérations.

Détachement : un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps d'origine dans un corps ou emploi de niveau généralement équivalent pour exercer des fonctions dans une administration, une entreprise ou organisme privé assurant des missions d'intérêt général ou en coopération. Il est rémunéré selon les règles applicables dans la structure d'accueil mais continue à jouir des droits à l'avancement attachés à son corps d'origine.

Disponibilité (d'un fonctionnaire) : la disponibilité est la situation d'un agent qui cesse momentanément de travailler pour son administration ou service d'origine. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

Droit direct (pensionné de) ou ayant droit : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

Droit indirect (pensionné de) ou pensionné de droit dérivé ou ayant cause : au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant cause est une veuve, un veuf, un orphelin ou encore un conjoint divorcé du fonctionnaire, militaire ou magistrat, en droit d'obtenir au décès de ce dernier la réversion de sa pension ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

Durée annuelle effective : correspond au nombre d'heures effectivement prestées. Elle inclut toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève.

Durée habituelle hebdomadaire : s'applique à une semaine normale sans évènement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement travaillées, y compris les heures supplémentaires régulières.

Durée d'assurance agents publiques : durée d'assurance pour les fonctionnaires civils, militaires et les magistrats (SRE) et les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL). Au sein de chacun de ces deux régimes, la durée d'assurance est constituée de la durée des services et bonifications admis en liquidation (le temps partiel et le temps non complet sont comptés comme du temps plein), ainsi que les années d'études rachetées au titre de la durée d'assurance. Il existe également des majorations de durée d'assurance. Elle est de deux trimestres supplémentaires par enfant pour les femmes qui ont accouché à compter du 1^{er} janvier 2004 (après leur recrutement en tant que fonctionnaire) et de quatre trimestres au plus pour le fonctionnaire qui a élevé un enfant handicapé. Les fonctionnaires hospitaliers titulaires d'un emploi en catégorie active au moment de la radiation, ou de 17 ans de services sur un emploi relevant de la catégorie active, obtiennent quatre trimestres par période de 10 années de services effectifs.

Durée d'assurance tous régimes : total des trimestres validés dans l'ensemble des régimes de retraite (durée d'assurance totale). Elle sert de base au calcul de la retraite et permet de déterminer si une pension doit, éventuellement, être assortie d'une décote ou d'une surcote (166 trimestres pour le taux plein en 2017 hors départs après l'âge d'annulation de la décote). La durée d'assurance tous régimes prise en compte est limitée à 4 trimestres par année civile.

Durée de services et bonifications (ou durée de liquidation) : elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmentée d'éventuelles bonifications. Cette durée permet de calculer le taux de liquidation du fonctionnaire, du magistrat ou du militaire. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans (15 ans pour les militaires) de durée de services effectifs est nécessaire pour les fonctionnaires civils de l'État. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est réaffilié rétroactivement au régime général.

E

Emploi au sens du BIT : les personnes en emploi au sens du BIT (Bureau international du travail) sont celles ayant travaillé au cours d'une semaine de référence, le plus souvent au moins une heure. Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du recensement de la population qui, elle, concerne les personnes ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement.

Encadrement supérieur : sous la dénomination des corps et emploi de direction ou d'encadrement supérieur on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité, soit dans une logique statutaire relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Équivalent temps plein (ETP) : l'ETP est associé à une date T. Compris entre 0 et 1, il correspond à la quotité de service de l'agent à cette date T.

Équivalent temps plein annualisé (EQTP) : compris entre 0 et 1, l'EQTP correspond pour un agent au rapport entre son nombre d'heures rémunérées dans l'année et le nombre d'heures rémunérées correspondant à un service à temps complet toute l'année.

Évolution de salaire en euros courants/euros constants : les évolutions de salaires peuvent être exprimées en euros courants ou en euros constants. L'évolution de salaire en euros courants (ou en valeur nominale) correspond à l'évolution du salaire perçu par l'agent. L'évolution du salaire en euros constants correspond à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire (l'évolution du salaire réel corrigé de l'inflation des prix y compris tabac).

Examens professionnels : ils permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'avancement à un grade immédiatement supérieur ou par saut de grade. Procédure de changement de corps (même niveau ou niveau supérieur) permettant souvent un changement de catégorie.

F

Fonction publique : la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du statut général). Les effectifs de la fonction publique comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements publics) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique de l'État (FPE) : la fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux par exemple Pôle emploi, CROUS, CNRS, Universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du statut général),

à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (exemple CNAMTS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non-fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA nationaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique hospitalière (FPH) : la fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non-fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical). Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements de la FPH) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique territoriale (FPT) : la fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer) et les EPA locaux (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non-fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA locaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonctionnaire : les fonctionnaires français sont régis par leur statut : un statut général de la fonction publique composé, d'une part, d'une loi fixant de manière générale les droits et obligations des fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983) et, d'autre part, de statuts spécifiques concernant les fonctionnaires de l'État (loi du 11 janvier 1984), des collectivités territoriales (loi du 26 janvier 1984) et des établissements hospitaliers (loi du 6 janvier 1986).

Les fonctionnaires sont recrutés par concours (sauf cas dérogatoires, notamment pour le recrutement en catégorie C) pour occuper un emploi permanent de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Parmi les fonctionnaires se distinguent également les magistrats (loi organique n° 2017-10 du 17 janvier 2017), les militaires (loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou réservistes) et les fonctionnaires des assemblées parlementaires (ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958).

Dans les statistiques sur la fonction publique, compte tenu de leurs spécificités, les militaires sont classés à part. Les magistrats et les fonctionnaires des assemblées parlementaires relèvent de la fonction publique de l'État.

La catégorie des fonctionnaires comprend les fonctionnaires stagiaires (avant titularisation) et les titulaires.

Fonctionnaire sans droit à pension (TSD) : un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec. 70 % des personnes qui se retrouvent dans cette situation sont des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (quinze ans de service jusqu'en 2014, deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2015).

Fonctionnaire stagiaire : personne ayant vocation à être titularisée dans un grade à l'issue d'une période probatoire ou d'une période de formation.

Forfait annuel en jours : il repose sur un décompte du temps de travail en nombre de jours par an, plutôt qu'en heures sur une base hebdomadaire.

FSPOEIE : le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime gérant les retraites des ouvriers de l'État.

Formation (dépenses de) : on distingue les dépenses hors rémunération des stagiaires et les dépenses de rémunération des stagiaires. Les dépenses hors rémunération des stagiaires se composent des dépenses de fonctionnement et des frais pédagogiques. Les dépenses de rémunérations des stagiaires sont décomposées en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires.

Formation (durée moyenne d'une) : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Formation de professionnalisation : ces formations permettent aux agents de s'adapter à de nouvelles méthodes et techniques et favoriser ainsi la mobilité. La période de professionnalisation alterne période d'activité et périodes de formation.

G

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa) : mécanisme qui a vocation à compenser une évolution du traitement indiciaire brut (TIB) inférieure à celle de l'inflation au terme d'une période de référence de quatre ans par l'attribution d'une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée. Sont éligibles à la Gipa, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008, les fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique et les militaires à solde mensuelle, sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B, ainsi que les agents publics non titulaires dès lors qu'ils sont rémunérés de manière expresse par référence à un indice. La Gipa est intégralement soumise à cotisations RAFP, sans application du plafond de 20 %.

Grade : sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

H-I-J-L

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Hors cadres (position) : un fonctionnaire hors cadres doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités. La position hors cadres a été supprimée en 2016 et est donc en voie d'extinction.

Indemnité mensuelle de technicité (IMT) : tous les fonctionnaires du ministère chargé de l'Économie et des Finances reçoivent une prime uniforme (les personnels contractuels du ministère aussi) – appelée indemnité mensuelle de technicité (IMT) – soumise à une cotisation de retraite.

Indice de traitement brut – Grille indiciaire (ITB-GI) et Indice de traitement net – Grille indiciaire (ITN-GI) dans la fonction publique de l'État : indices visant à apprécier

les évolutions du traitement brut des agents de la fonction publique de l'État liées aux mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique, attribution de points uniformes) et aux mesures catégorielles, hors effets de structure résultant des mouvements de personnels et de l'évolution des carrières (GVT positif et négatif). L'ITN-GI prend en compte, en outre, l'impact de l'évolution des cotisations salariales qui sont assises sur le traitement indiciaire.

Indice minimum de traitement de la fonction publique : le traitement afférent à cet indice est le minimum de traitement qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Juridictions administratives : jugent les litiges opposant une personne privée à l'administration (État, collectivité territoriale, établissement public ou organisme privé chargé d'une mission de service public), ainsi que les conflits du travail dans la fonction publique. On distingue trois niveaux de juridictions :

- le tribunal administratif qui est une juridiction compétente de droit commun en première instance. C'est à ce tribunal que le requérant doit d'abord s'adresser ;
- la cour administrative d'appel qui est une juridiction compétente pour statuer en appel, à la demande d'une personne privée ou d'une administration, contre un jugement de tribunal administratif ;
- le Conseil d'État qui est le juge de cassation des arrêts rendus par les cours administratives d'appel. Il ne juge pas une troisième fois le litige mais vérifie le respect des règles de procédure et la correcte application des règles de droit par les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel.

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Limite d'âge : elle est en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits. C'est la limite au-delà de laquelle l'agent ne peut être maintenu en activité (sous réserve des cas de prolongation d'activité pour motifs familiaux ou en cas de carrière incomplète) et doit obligatoirement être radié des cadres.

Liquidation de la pension : la liquidation consiste en la vérification des droits acquis et le calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de mise à la retraite. Elle a lieu le mois suivant la radiation des cadres lorsque le fonctionnaire satisfait à des conditions d'âge ou de situation de famille. À défaut, la pension ne sera liquidée qu'ultérieurement. Il peut y avoir un léger décalage entre l'âge de liquidation, l'âge de radiation des cadres, et l'âge de première mise en paiement de la pension.

Lolf : loi organique relative aux lois de finances. La Lolf, promulguée en 2001, a enclenché un processus de transformation des règles budgétaires et comptables de l'État.

M

Majoration (pour la retraite) : avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations – soumises à certaines conditions – portant soit sur la durée d'assurance (exemple : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (exemple : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

Maladies professionnelles : il s'agit de maladies contractées en service par les agents au cours de leur activité professionnelle et en lien avec cette activité. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

Médecins Voir *Praticien hospitalier*.

Minimum garanti (retraite) - MIGA : montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. La condition initiale est que l'agent a la durée d'assurance requise pour le taux plein ou il a atteint l'âge limite. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif (MICO), existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres.

Ministères : les ministères ou départements ministériels sont les services administratifs des ministres (administrations) [placées directement sous l'autorité des ministres du gouvernement de la République]. Les noms et périmètres des ministères sont donc susceptibles de changer à l'occasion de chaque remaniement ministériel. Les changements de portefeuilles sont liés à la définition des missions de service public que le Gouvernement a défini dans le cadre de son action. Dans les statistiques annuelles produites sur la fonction publique de l'État, l'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsque ces statistiques sont suivies sur plusieurs années, la dénomination retenue est celle correspondant à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série. Cependant, les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères de l'Économie, des Finances et des Comptes publics ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Mise à disposition (MAD) : il s'agit de la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

N - 0

Nombre de stagiaires : il correspond au nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois.

Nombre de jours de formation : il est égal au produit du nombre de stagiaires en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction. Pour les années 2011 et 2012, les effectifs en fonction sont extraits du Système d'information sur les agents des services publics (source Insee). Pour les années antérieures à 2011, les effectifs sont issus du fichier de paye des agents de l'État (source Insee). Les deux sources fournissent les effectifs rémunérés au 31 décembre.

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : certains fonctionnaires et stagiaires appartenant à un corps ou un grade donné et occupant un certain type d'emploi peuvent percevoir un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement indiciaire. Les périodes de perception de la nouvelle bonification indiciaire ouvrent droit à un supplément de pension qui s'ajoute à la pension principale versée.

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) : désigne l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap et assimilées dans la proportion de 6 % de l'effectif total, à laquelle sont assujettis les employeurs occupant plus de 20 ETP. Les employeurs publics ne satisfaisant pas ou partiellement à cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution financière au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Ouvrier d'État : les ouvriers d'État, agents publics n'ayant pas le statut de fonctionnaire, relèvent de textes statutaires, d'un régime de rémunération et d'un régime de retraite propres. Ils sont notamment employés par le ministère de la Défense (affectés dans les établissements industriels de l'armement ou des constructions navales) ; par le ministère chargé de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie ; et par le ministère de l'Intérieur. Le régime gérant les retraites des ouvriers d'État est le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). Seul le ministère de la Défense continue de recruter des ouvriers d'État.

P

PACTE (Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques hospitalières, territoriale et de l'État) : accès à la fonction publique par des contrats de droit public qui par détermination de la loi peuvent conduire à une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de 28 ans au plus dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat. Peuvent bénéficier dans les mêmes conditions de cette procédure de recrutement les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;

- ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pension à taux maximum : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée des services et de bonifications nécessaires au sein d'un régime et atteignant au minimum l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les salariés du privé, 62 ou 57 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, le taux maximum est de 50 %. Il est égal à 75 % dans la fonction publique et peut être porté à 80 % avec les bonifications.

Pension à taux plein : une pension à taux plein est une pension ne subissant aucune décote. Elle est conditionnée soit par une durée d'assurance tous régimes requise (trimestres, bonifications et majorations dans la fonction publique et trimestres acquis au titre d'une autre activité – 166 en 2017), soit en atteignant la limite d'âge (67 ans pour les salariés du privé, 62 ou 67 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Il existe des cas particuliers pour les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...). Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 %.

Pension portée au minimum garanti : une pension calculée en multipliant le traitement par le pourcentage de la pension ne peut être inférieure à un montant minimum garanti. Ce minimum garanti est accordé à la condition que le fonctionnaire justifie d'une durée d'assurance complète ou qu'il ait atteint l'âge d'annulation de la décote. Elles ne sont pas applicables dans quelques cas

particuliers où le fonctionnaire a droit à la retraite anticipée en raison de son handicap ou de son invalidité, de celle de son conjoint ou d'un enfant. L'administration compare le montant normal de la pension à celui du minimum garanti. Dans tous les cas, c'est le montant le plus favorable qui est payé.

Pension principale d'orphelin : pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire, du militaire ou du magistrat (ou des droits à pension de l'agent lorsqu'il s'agit d'un décès en activité). Elle est partagée entre ses enfants de moins de 21 ans et ses enfants majeurs infirmes lorsque le conjoint ayant cause est décédé ou lorsque le conjoint ou l'ex-conjoint divorcé de l'agent vit en concubinage ou se remarie et qu'il perd ainsi son droit à réversion au profit de ses enfants. Elle se cumule éventuellement avec la pension temporaire d'orphelin.

Pension temporaire d'orphelin : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire, du militaire ou du magistrat décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

Pensions anciennement cristallisées : lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou ayant été sous la tutelle française, les pensions versées aux agents n'ayant pas opté pour la nationalité française ont été « cristallisées ». Ce gel des pensions concernait tant la valeur du point que l'indice des pensions. L'article 211 de la loi de finances pour 2011 a opéré la dé cristallisation de ces pensions à compter du 1^{er} janvier 2011 : la dé cristallisation du point a été mise en œuvre automatiquement, la dé cristallisation de l'indice se fait sur demande.

Pensions en « état d'avances » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires mais, pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.

Pensions en « titre définitif » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.

Personnel médical : constitué par les praticiens hospitaliers. À noter que le personnel de la filière soignante (exemple : personnel infirmier) est compris dans le personnel non médical.

Personnel non médical : personnel titulaire et non-titulaire de la fonction publique hospitalière, notamment ceux de la filière soignante (exemple : personnel infirmier).

Plan de titularisation : ils ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet ».

Point (pour les régimes de retraite) : unité de calcul de la retraite dans certains régimes. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite. La plupart des régimes complémentaires utilisent le système des points. Les régimes de base utilisent plutôt le système des trimestres.

Polypensionné : agent ayant cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active et percevant par conséquent plusieurs pensions de ces différents régimes au prorata de la durée effectuée dans chacun des régimes.

Position normale d'activité (PNA) : les agents affectés dans la situation dite de position normale d'activité (PNA) sont dans la même situation que ceux mis à disposition puisqu'ils demeurent dans leur corps d'origine. Gérés par leur administration d'origine, ils sont en revanche rémunérés par l'administration d'accueil (décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

Positions statutaires : tous les fonctionnaires sont placés dans l'une des cinq positions suivantes : l'**activité**, le **détachement**, la **disponibilité**, le **congé parental** ou la position **hors cadres**.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Praticien hospitalier : agent public médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien des établissements publics de santé. Hormis les « professeurs d'université-praticiens hospitaliers » (PU-PH) et certains autres corps d'enseignants des centres hospitalo-universitaires qui sont parallèlement des fonctionnaires de l'État pour leurs activités d'enseignement, les praticiens hospitaliers n'ont pas le statut de fonctionnaire. Les praticiens hospitaliers constituent la catégorie aussi appelée personnel médical ou, par simplification, médecins. Les praticiens hospitaliers à statut sont recrutés par concours et les praticiens contractuels sont recrutés sous contrat.

Primes, indemnités et accessoires de rémunération : en vertu de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les éléments de rémunération des fonctionnaires comprennent, outre le traitement, les accessoires de rémunération incluant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

R

Radiation des cadres : décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation d'une pension.

Régime complémentaire : deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base. Dans la fonction publique, le seul régime complémentaire est le régime de l'Ircantec.

Régime de base : premier niveau de retraite obligatoire (exemple : régime général, régime des salariés agricoles, régimes des professions non-salariés...).

Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) : introduite en 2005, la retraite additionnelle de la fonction publique est une prestation de retraite versée en complément de la retraite de base. Ce régime obligatoire fonctionne en capitalisation et les droits sont calculés en prenant en compte diverses primes et indemnités versées au fonctionnaire durant sa carrière.

Régime général : expression simplifiée utilisée pour désigner le régime qui concerne les travailleurs salariés du secteur privé. C'est le plus important en nombre de personnes assujetties, c'est-à-dire prises en charge au titre des risques maladie, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle. Au fur et à mesure de son extension, il a été amené à intégrer dans sa couverture des populations qui ne sont pas salariées du secteur privé, comme les étudiants, les chômeurs ou les agents contractuels de l'État. Le régime général est divisé en cinq branches d'activité ayant à leur tête une caisse nationale autonome, notamment :

- la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) pour la branche famille ;
- la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la branche maladie ;
- la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) pour la branche vieillesse (uniquement pour la retraite de base).

À côté du régime général, il existe le régime agricole, le régime des travailleurs non-salariés et de nombreux régimes spéciaux dont le régime de la fonction publique.

Rente viagère d'invalidité : allocation qui s'ajoute à la pension rémunérant les services pour indemniser un fonctionnaire ou un magistrat de l'invalidité dont il est atteint, lorsque celle-ci a été reconnue en relation avec son service et a entraîné prématurément la cessation d'activité de l'intéressé. Les militaires ont un traitement spécifique qui s'appelle la pension militaire d'invalidité (PMI).

Retenue pour pension civile et militaire (ou cotisation salariale) : terme ancien désignant la cotisation dont s'acquittent tout fonctionnaire sur son salaire pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette est constituée du traitement indiciaire brut, majoré éventuellement de la nouvelle bonification indiciaire ou de certaines primes spécifiques.

Revenu fiscal de référence : le revenu fiscal de référence prend en compte l'ensemble des revenus d'un ménage, qu'ils soient imposables ou non. Il permet notamment de déterminer si les ménages peuvent bénéficier de certaines aides sociales ou d'avantages fiscaux.

Réversion : attribution, après le décès du titulaire d'une pension, d'un droit dérivé au(x) conjoint(s) survivants ou divorcés et/ou aux enfants de moins de 21 ans ou majeurs infirmes.

S

Salaire brut : le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail (dans le secteur privé ou pour les agents contractuels), de son emploi pour les fonctionnaires, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il correspond, pour les fonctionnaires, à la rémunération définie à l'article 20 du statut général, soit au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes.

Salaire moyen en équivalent temps plein : c'est la valeur des salaires perçus pour les postes de travail (qu'ils soient à temps plein ou temps partiel) au cours d'une année rapportée au volume de travail correspondant calculé en nombre d'équivalents temps plein. Chaque poste de travail est ainsi pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, pour le calcul du salaire moyen en équivalent temps plein annualisé, un poste de travail occupé 6 mois dans l'année à temps partiel avec une quotité de travail de 80 % et pour lequel la rémunération versée s'est élevée à 10 000 euros compte pour un salaire de 25 000 euros [$10\,000 / (80\%) / (6/12 \text{ mois})$] avec un poids de 0,4 EQTP. Le salaire moyen en équivalent temps plein peut être exprimé en salaire moyen annuel ou mensuel, brut ou net.

Salaire net (de prélèvements sociaux) : c'est la part du salaire brut restant au salarié après déduction des prélèvements sociaux obligatoires : cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Sanction disciplinaire : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe, l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un agent auteur d'un manquement à l'une quelconque de ses obligations statutaires. Les sanctions disciplinaires sont réparties par groupe :

- premier groupe (avertissement, blâme) ;
- deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours), déplacement d'office) ;
- troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire de 3 mois à 2 ans) ;
- quatrième groupe (mise à la retraite d'office, révocation).

Service déconcentré : les services déconcentrés de l'État (loi du 6 février 1992) – par exemple les directions régionales, les directions départementales ministérielles et interministérielles, etc. –

sont les services administratifs des diverses circonscriptions administratives de l'État qui subdivisent le territoire national (régions, départements, arrondissements, cantons, communes). Ils gèrent les missions de l'État qui ne relèvent pas de la compétence des administrations centrales, leur compétence est de droit commun. Ils peuvent être rattachés à un seul ministère ou à plusieurs selon les niveaux géographiques. La plupart des services déconcentrés sont placés sous l'autorité d'un préfet.

Service des retraites de l'État (SRE) : le SRE est le service de retraite des fonctionnaires civils et des militaires de la fonction publique de l'État. C'est un service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFiP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions.

Soldes de réserve : les soldes de réserve ne concernent que les militaires et plus particulièrement les officiers généraux. La solde de réserve prévue à l'article L. 51 du CPCMR est assimilée à une pension de retraite au regard des règles de liquidation, de revalorisation et de cumul prévues par l'article R. 58 de ce même code. Elle est accordée par arrêté conjoint du ministre de la Défense et du ministre chargé du Budget. La deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la Défense pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section ». Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité mais ils ne sont pas encore en retraite. Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve qui est calculée comme une pension de retraite. À partir de 67 ans, ils perçoivent une pension militaire.

Statut des agents : les agents de la fonction publique sont généralement répartis parmi les catégories de statut suivantes : fonctionnaires, contractuels (de droit public ou parfois de droit privé), militaires, magistrats, ouvriers de l'État, assistantes maternelles, praticiens hospitaliers et, enfin, bénéficiaires de contrats aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA) s'ils figurent dans le périmètre de décompte.

Surcote : majoration de la pension attribuée au fonctionnaire qui, après son âge d'ouverture du droit à pension, continue à travailler au-delà de la durée d'assurance requise (tous régimes confondus) pour bénéficier d'une pension au taux plein (166 trimestres en 2017). Le taux de la surcote est de 3 % par année de travail supplémentaire du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008 et de 5 % par année supplémentaire à compter du 1^{er} janvier 2009. La surcote est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003.

Système d'information des agents des services publics (Siasp) : par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives, le système d'information sur les agents de la fonction publique (Siasp) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Il couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte.

T

Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.) : part des agents civils (en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

Taux de liquidation : le taux de liquidation est le taux appliqué, dans un régime de retraite, au salaire de référence pour calculer le montant de la pension de retraite à la liquidation. Il est

maximum pour un assuré justifiant de la durée des services et de bonifications nécessaire au sein d'un régime (166 trimestres en 2017) et atteignant au minimum l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les salariés du privé, 62 ou 57 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Il peut être minoré par l'application d'une décote ou à l'inverse être majoré d'une surcote. En application de l'article L. 13 du CPCMR et de l'article 16 du décret n° 2003-1306, le calcul du taux de liquidation s'effectue en tenant compte de la durée des services et bonifications admissibles en liquidation (durée de liquidation).

Taux de remplacement : rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui du salaire de fin de carrière (dernier traitement, rémunération ou revenu perçu).

Taux plein : une pension à taux plein est une pension qui ne subit aucune décote, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de coefficient de minoration appliqué au taux de liquidation. Le taux plein est conditionné soit par une durée d'assurance tous régimes requise, soit en atteignant la limite d'âge. Il existe des cas particuliers pour les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...). Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 % qui est uniquement lié à la durée des services et de bonification.

Temps incomplet ou non complet : un emploi à temps incomplet, dans la FPE, ou à temps non complet, dans les FPT et FPH, est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Dans la FPE et la FPH, les fonctions, qui impliquent un service à temps incomplet ou non complet d'une durée maximale respectivement de 70 % et de 50 % d'un service à temps complet, sont occupées par des agents contractuels.

Dans la FPT, les catégories de collectivités susceptibles de pouvoir créer des emplois à temps non complet sont notamment les communes de moins de 5000 habitants, les centres de gestion départementaux, les services départementaux d'incendie et de secours, etc. Les postes susceptibles d'accueillir un agent à temps non complet sont limités à certains cadres d'emploi : professeurs d'enseignement artistique, secrétaires de mairie, auxiliaires de puériculture, etc. Les emplois à temps non complet peuvent être occupés par des fonctionnaires ou des agents contractuels.

Temps partiel : le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale, aux durées conventionnelles ou à celles pratiquées dans l'entreprise. La réglementation du temps partiel dans la fonction publique concerne les fonctionnaires, les contractuels et les fonctionnaires stagiaires des trois versants.

Il existe plusieurs types de temps partiel :

- le temps partiel sur autorisation, à la demande de l'agent, dont la quotité de travail est convenue entre l'agent et son employeur, celui-ci pouvant s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service ;
- le temps partiel de droit qui correspond à la demande d'un agent de diminuer sa quotité de travail lors de certaines situations familiales (naissance, adoption ou soins d'un proche). La demande est dans ce cas automatiquement acceptée. Le temps partiel de droit est étendu aux fonctionnaires en situation de handicap.

Titulaire : personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Dans la pratique, le terme de fonctionnaire (qui, strictement parlant, comprend les stagiaires et les titulaires) et le terme de titulaire (qui, strictement parlant, ne comprend pas les fonctionnaires stagiaires) sont utilisés comme équivalents.

Titulaires sans droit à pension (TSD) : ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés et qui sont rétroactivement affiliés au RG et à l'Ircantec.

Traitement (indiciaire) brut (TIB) : le traitement brut ou « traitement indiciaire brut » (également appelé « traitement de base ») correspond à la part principale de la rémunération d'un fonctionnaire liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auquel appartient ce fonctionnaire. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi de l'agent, par le centième de la valeur annuelle du traitement brut afférent à l'indice 100.

Traitement minimum de la fonction publique : traitement afférent à un indice majoré fixé par le décret du 24 octobre 1985 (actuellement IM 309) en dessous duquel un agent de la fonction publique à temps complet ne peut pas être rémunéré, même s'il détient un indice majoré inférieur. Si le traitement minimum de la fonction publique est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés à la condition cependant qu'ils soient éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires (à l'exception des élèves fonctionnaires), les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires des emplois jeunes et les agents de droit privé qui exercent des fonctions concourant au fonctionnement de services publics administratifs de restauration, de gardiennage ou d'entretien relevant, pour la plupart, de la catégorie C (« Berkani »).

Troisième concours : voie d'accès alternative aux concours externes et internes, réservée aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. Les troisièmes concours ont été créés d'abord pour l'accès à l'ENA (1990) et aux IRA (1993) puis pour d'autres corps en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement).

V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : cette validation permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.