

Données complémentaires

A. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE ADMINISTRATIVE	353 792		84,8	4,8
Directeur général des services ou directeurs	2 822	58,7	39,8	0,2
Directeur général des services ou directeurs adjoints	1 983	41,3	48,5	0,5
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	4 805	100,0	43,4	0,3
Administrateur général	62	6,5	19,4	1,6
Administrateur hors classe	339	35,7	44,8	0,0
Administrateur	549	57,8	52,6	0,7
ADMINISTRATEURS	950	100,0	47,7	0,5
Attaché hors classe	2 357	4,2	60,1	0,2
Directeur territorial	2 243	4,0	61,5	0,1
Attaché principal	20 702	36,6	69,2	0,2
Attaché	31 322	55,3	73,8	1,2
ATTACHES	56 624	100,0	71,1	0,8
Secrétaire de mairie	920	100,0	92,3	58,9
SECRETAIRES DE MAIRIE	920	100,0	92,3	58,9
Rédacteur principal 1ère classe	27 393	38,9	86,3	2,2
Rédacteur principal 2ème classe	18 648	26,4	86,8	1,7
Rédacteur	24 462	34,7	87,4	2,7
REDACTEURS	70 503	100,0	86,8	2,2
Adjoint administratif principal de 1ère classe	74 080	35,1	91,2	4,1
Adjoint administratif principal de 2ème classe	71 604	34,0	89,2	6,1
Adjoint administratif	65 209	30,9	87,6	10,3
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	210 893	100,0	89,4	6,7
Autres emplois administratifs	9 097		72,0	1,0

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE TECHNIQUE	689 309		38,8	8,5
Directeur général des services techniques	140	48,6	14,3	0,7
Directeur des services techniques	148	51,4	16,9	0,7
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	288	100,0	15,6	0,7
Ingénieur général	50	1,9	18,0	0,0
Ingénieur en chef hors classe	804	31,0	26,7	0,0
Ingénieur en chef	1 737	67,0	31,3	0,0
INGENIEURS EN CHEF	2 591	100,0	29,6	0,0
Ingénieur hors classe	539	2,3	26,7	0,4
Ingénieur principal	13 916	58,9	39,9	0,2
Ingénieur	9 160	38,8	38,3	0,3
INGENIEURS	23 615	100,0	39,0	0,3
Technicien principal de 1ère classe	18 668	45,3	21,3	0,1
Technicien principal de 2ème classe	11 076	26,9	23,7	0,3
Technicien	11 502	27,9	16,9	0,3
TECHNICIENS	41 246	100,0	20,7	0,2
Agent de maîtrise principal	43 582	48,9	10,7	0,5
Agent de maîtrise	45 473	51,1	23,6	2,3
AGENTS DE MAITRISE	89 055	100,0	17,3	1,4
Adjoint technique principal de 1ère classe	93 393	21,1	27,1	3,3
Adjoint technique principal de 2ème classe	143 613	32,4	45,9	11,0
Adjoint technique	206 092	46,5	45,7	17,9
ADJOINTS TECHNIQUES	443 098	100,0	41,9	12,6
Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d enseignement	21 904	32,1	53,4	0,3
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d enseignement	25 215	36,9	66,0	1,2
Adjoint technique des établissements d enseignement	21 162	31,0	63,0	2,5
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D ENSEIGNEMENT	68 281	100,0	61,0	1,3
Autres emplois techniques	21 135	167,9	29,2	0,4

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE CULTURELLE	53 424		67,2	12,2
Conservateur du patrimoine en chef	329	55,5	62,9	0,3
Conservateur du patrimoine	264	44,5	70,5	0,0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	593	100,0	66,3	0,2
Conservateur des bibliothèques en chef	215	49,7	69,3	0,0
Conservateur des bibliothèques	218	50,3	72,9	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	433	100,0	71,1	0,0
Attaché principal de conservation du patrimoine	557	27,1	73,8	0,9
Attaché de conservation du patrimoine	1 501	72,9	72,6	1,3
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	2 058	100,0	72,9	1,2
Bibliothécaire principal	715	36,6	82,8	0,3
Bibliothécaire	1 240	63,4	82,8	1,2
BIBLIOTHECAIRES	1 955	100,0	82,8	0,9
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 1ère catégorie	47	48,5	23,4	0,0
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 2ème catégorie	50	51,5	30,0	0,0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	97	100,0	26,8	0,0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 911	50,3	45,1	6,6
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	2 881	49,7	49,7	16,7
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	5 792	100,0	47,4	11,6
Assistant de conservation principal de 1ère classe	4 191	46,1	82,0	1,7
Assistant de conservation principal de 2ème classe	2 623	28,9	80,6	2,1
Assistant de conservation	2 273	25,0	79,5	3,0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 087	100,0	81,0	2,2
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	7 265	65,8	56,6	28,8
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	3 113	28,2	52,8	42,8
Assistant d'enseignement artistique	660	6,0	50,0	30,8
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	11 038	100,0	55,1	32,9
Adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe	5 739	30,3	74,0	4,7
Adjoint territorial du patrimoine principal 2ème classe	6 598	34,8	74,6	9,8
Adjoint territorial du patrimoine	6 631	35,0	75,0	15,6
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	18 968	100,0	74,5	10,3
Autres emplois culturels	3 403		50,4	0,6

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE SPORTIVE	12 463		29,0	2,1
Conseiller principal	222	39,5	17,6	0,0
Conseiller	340	60,5	20,9	0,0
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	562	100,0	19,6	0,0
Educateur principal de 1ère classe	5 090	48,0	26,7	1,1
Educateur principal de 2ème classe	2 409	22,7	33,0	2,7
Educateur	3 116	29,4	34,3	3,6
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	10 615	100,0	30,4	2,2
Opérateur principal	472	53,8	19,3	2,5
Opérateur qualifié	188	21,4	19,7	3,2
Opérateur	218	24,8	21,6	3,7
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	878	100,0	19,9	3,0
Autres emplois sportifs	408		24,5	0,2
FILIERE SOCIALE	124 007		95,9	17,2
Conseiller hors classe socio-éducatif	175	9,6	85,1	0,0
Conseiller supérieur socio-éducatif	694	37,9	88,0	0,0
Conseiller socio-éducatif	962	52,5	78,9	0,3
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	1 831	100,0	83,0	0,2
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	8 233	26,7	93,1	0,2
Assistant socio-éducatif	22 572	73,3	91,7	0,6
ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS	30 805	100,0	92,1	0,5
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	3 141	28,3	97,5	2,5
Educateur de jeunes enfants	7 945	71,7	97,8	5,8
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	11 086	100,0	97,8	4,9
Moniteur-éducatif et intervenant familial principal	226	21,5	73,9	1,8
Moniteur-éducatif et intervenant familial	824	78,5	69,3	0,4
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 050	100,0	70,3	0,7
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	25 021	57,7	99,6	16,7
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	18 357	42,3	99,5	24,9
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	43 378	100,0	99,5	20,2

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
Agent social principal de 1ère classe	4 491	13,3	95,4	21,9
Agent social principal de 2ème classe	10 723	31,8	96,7	30,7
Agent social	18 552	54,9	96,0	40,6
AGENTS SOCIAUX	33 766	100,0	96,1	35,0
Autres emplois sociaux	2 091		89,1	2,5
FILIERE MEDICO-SOCIALE	65 500		97,1	5,3
Médecin hors classe	1 085	62,5	91,2	4,0
Médecin de 1ère classe	392	22,6	95,9	5,4
Médecin de 2ème classe	259	14,9	94,6	10,0
MEDECINS	1 736	100,0	92,7	5,2
Psychologue hors classe	1 301	61,3	92,9	5,9
Psychologue de classe normale	822	38,7	93,6	14,8
PSYCHOLOGUES	2 123	100,0	93,2	9,4
Sage-femme hors classe	746	72,9	99,6	0,9
Sage-femme de classe normale	278	27,1	98,2	1,4
SAGES-FEMMES	1 024	100,0	99,2	1,1
Cadre supérieur de santé	275	18,8	95,3	0,0
Cadre de santé 1ère classe	792	54,1	93,3	1,1
Cadre de santé 2ème classe	397	27,1	94,7	1,3
CADRE DE SANTE PARAMEDICAUX	1 464	100,0	94,1	1,0
Puéricultrice cadre supérieur de santé	42	33,9	100,0	0,0
Puéricultrice cadre de santé	82	66,1	97,6	1,2
PUERICULTRICE - CADRE DE SANTE	124	100,0	98,4	0,8
Puéricultrice de classe supérieure (1992)	144	70,9	97,9	0,7
Puéricultrice de classe normale (1992)	59	29,1	98,3	1,7
PUERICULTRICES (1992)	203	100,0	98,0	1,0
Puéricultrice hors classe (2014)	3 447	52,3	99,3	0,6
Puéricultrice de classe supérieure (2014)	1 249	19,0	99,4	0,6
Puéricultrice de classe normale (2014)	1 890	28,7	99,2	1,3
PUERICULTRICES (2014)	6 586	100,0	99,3	0,8

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
Cadre de santé	311	100,0	94,2	0,6
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	311	100,0	94,2	0,6
Infirmier en soins généraux hors classe	2 574	37,9	96,2	3,1
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	1 063	15,6	96,1	4,4
Infirmier en soins généraux de classe normale	3 162	46,5	94,6	7,6
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	6 799	100,0	95,4	5,4
Infirmier de classe supérieure	667	70,6	95,8	6,9
Infirmier de classe normale	278	29,4	93,5	8,6
INFIRMIERS	945	100,0	95,1	7,4
Auxiliaire de puériculture principal de 1ère classe	16 300	55,9	99,5	2,4
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	12 858	44,1	99,2	3,4
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	29 158	100,0	99,4	2,8
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	6 923	48,7	94,7	12,2
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	7 293	51,3	92,9	13,5
AUXILIAIRES DE SOINS	14 216	100,0	93,8	12,9
Autres emplois médico-sociaux	811		91,7	1,2
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 514		81,0	5,2
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste hors classe	9	14,1	100,0	11,1
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste de classe supérieure	16	25,0	100,0	0,0
Masseur-kinésithérapeute, psychomotricien et orthophoniste, de classe normale	39	60,9	89,7	20,5
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, PSYCHOMOTRICIENS, ORTHOPHONISTES	64	100,0	93,8	14,1

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale hors classe	21	21,2	85,7	4,8
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe supérieure	28	28,3	92,9	0,0
Pédicure-podologue, ergothérapeute, orthoptiste et manipulateur d'électroradiologie médicale de classe normale	50	50,5	86,0	6,0
PEDICURES-PODOLOGUE, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTE, MANIPULATEUR D ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE	99	100,0	87,9	4,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	56	46,3	46,4	3,6
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	37	30,6	56,8	2,7
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	28	23,1	57,1	7,1
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	121	100,0	52,1	4,1
Technicien paramédical de classe supérieure	878	72,1	80,6	1,9
Technicien paramédical de classe normale	340	27,9	87,6	12,4
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	1 218	100,0	82,6	4,8
Autres emplois médico-techniques	12		91,7	8,3
FILIERE POLICE MUNICIPALE	24 681		21,2	0,3
Directeur principal de police municipale	24	15,8	16,7	0,0
Directeur de police municipale	128	84,2	12,5	0,0
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	152	100,0	13,2	0,0
Chef de service de police municipale de 1ère classe	857	39,8	6,5	0,0
Chef de service de police municipale de 2ème classe	398	18,5	12,1	0,0
Chef de service de police municipale	899	41,7	15,4	0,0
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MINICIPALE	2 154	100,0	11,2	0,0
Chef de police municipale	422	2,0	14,7	0,5
Brigadier-chef principal	12 780	59,6	20,7	0,1
Gardien-brigadier	8 245	38,4	25,5	0,2
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	21 447	100,0	22,4	0,2
Garde-champêtre chef principal	370	52,4	9,7	4,1
Garde-champêtre chef	336	47,6	24,4	4,8
GARDES-CHAMPETRES	706	100,0	16,7	4,4
Autres emplois police municipale	222		18,0	0,0

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
FILIERE INCENDIE-SECOURS	40 875		5,6	0,1
Directeur départemental des services d'incendie et secours	90	56,6	1,1	0,0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	69	43,4	1,4	0,0
EMPLOIS FONCTIONNELS DES SERVICES INCENDIE ET SECOURS	159	100,0	1,3	0,0
Contrôleur général	19	24,7	5,3	5,3
Colonel hors classe	31	40,3	3,2	0,0
Colonel	27	35,1	7,4	0,0
CONCEPTION ET DIRECTION DE SAPEURS-POMPIERS	77	100,0	5,2	1,3
Lieutenant-colonel	634	20,4	3,2	0,0
Commandant	1 004	32,3	5,3	0,0
Capitaine	1 473	47,3	10,0	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	3 111	100,0	7,1	0,0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	96	39,2	36,5	3,1
Médecin et pharmacien hors classe	80	32,7	61,3	3,8
Médecin et pharmacien de classe normale	69	28,2	59,4	8,7
MEDECINS, PHARMACIENS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	245	100,0	51,0	4,9
Lieutenant hors classe	538	12,6	2,6	0,0
Lieutenant de 1ère classe	2 109	49,2	3,7	0,0
Lieutenant de 2ème classe	1 636	38,2	2,9	0,0
LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	4 283	100,0	3,2	0,0
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	13	14,6	7,7	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 1ère classe	44	49,4	34,1	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2ème classe	32	36,0	34,4	0,0
CADRES DE SANTE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	89	100,0	30,3	0,0
Infirmier SPP hors classe	119	61,0	36,1	1,7
Infirmier SPP de classe supérieure	25	12,8	52,0	0,0
Infirmier SPP de classe normale	51	26,2	60,8	3,9
INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	195	100,0	44,6	2,1

	Effectifs titulaires	Poids du grade dans le cadre d'emplois (en %)	Part des femmes (en %)	Part des agents fonctionnaires à temps non complets (en %)
	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021	Siasp 2021
Adjudant	14 578	60,2	2,8	0,0
Sergent	9 651	39,8	5,8	0,1
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	24 229	100,0	4,0	0,0
Caporal-chef	2 428	28,6	6,3	0,0
Caporal	5 651	66,7	8,8	0,1
Sapeur	397	4,7	12,1	0,0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	8 476	100,0	8,2	0,0
Autres emplois incendie et secours	11		27,3	9,1
FILIERE ANIMATION	75 713		71,8	19,0
Animateur principal de 1ère classe	3 489	28,3	55,8	0,8
Animateur principal de 2ème classe	2 644	21,5	59,2	1,9
Animateur	6 180	50,2	62,0	2,5
ANIMATEURS	12 313	100,0	59,6	1,9
Adjoint d animation principal de 1ère classe	7 248	11,5	71,0	6,5
Adjoint d animation principal de 2ème classe	19 260	30,4	72,9	14,7
Adjoint d animation	36 766	58,1	75,4	29,5
ADJOINTS D ANIMATION	63 274	100,0	74,1	22,3
Autres emplois d animation	126		68,3	14,3
MARINS-POMPIERS DE MARSEILLE	2 665		7,1	0,0
EMPLOI HORS FILIERE ET AUTRES	2 848		50,4	2,2
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 446 791		59,0	8,4

Source : Insee, SIASP 2021

Champ : Fonctionnaires de la FPT en France (hors Mayotte et COM) en emploi principal au 31 décembre 2021.

B. Structure par grade des effectifs fonctionnaires, part des femmes et part des agents à temps non complet

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50 %	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
Adjoint administratifs	24 800	27	30	2	7	7	2	1	3	21	88
Administrateur	800	5	0	3	30	1	0	0	16	45	38
Attachés	25 600	18	4	3	44	1	0	0	2	28	63
Rédacteurs	11 900	43	11	4	21	2	0	0	3	15	78
Secrétaires de mairie	200	15	3	1	1	23	4	1	7	45	86
Filière administrative	63 200	26	15	3	25	4	1	1	3	23	75
Adjoint techniques	93 400	30	34	1	6	4	3	1	3	18	59
Adjoint techniques des étab. d'ens.	10 000	47	43	0	2	1	0	1	1	5	66
Agents de maîtrise	2 300	29	11	3	16	2	0	0	2	37	24
Ingénieurs	9 400	14	3	3	51	1	0	0	2	26	37
Ingénieurs en chef	500	3	2	2	23	3	0	0	3	63	26
Techniciens	10 800	40	5	5	31	1	0	0	3	14	25
Filière technique	126 500	31	29	2	12	3	2	1	2	18	54
Conseillers des APS	100	22	2	3	20	2	0	0	0	51	20
Educateurs des APS	3 800	48	16	1	16	0	0	0	3	16	31
Opérateurs des APS	500	24	29	3	8	0	1	0	2	34	27
Filière sportive	4 400	44	17	2	16	0	0	0	2	18	31
Adjoint territoriaux du patrimoine	2 600	30	40	2	6	2	1	0	3	16	74
Assistants d'enseignement artistique	12 900	45	10	2	11	1	3	0	3	25	47
Ass. de cons. du pat. et des bibliothèques	1 900	43	15	5	19	0	0	0	2	16	73
Attachés de conservation du patrimoine	1 000	11	3	8	31	0	0	0	1	45	56
Bibliothécaire	200	25	9	1	37	0	0	0	1	28	72
Conservateurs des bibliothèques	0	14	7	0	39	0	0	0	9	30	76
Conservateurs du patrimoine	100	7	0	3	27	2	0	0	0	61	51
Directeurs d'étab. d'ens. artistique	100	4	0	8	17	0	2	0	9	60	24
Professeur d'enseignement artistique	2 800	19	4	11	12	0	1	0	2	51	43
Filière culturelle	21 500	38	13	4	13	1	2	0	3	27	53

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50 %	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
Auxiliaires de puériculture	5 800	44	33	0	11	1	0	0	2	10	99
Auxiliaires de soins	4 700	38	46	1	8	1	0	0	2	5	92
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	14	3	8	36	4	0	3	0	32	70
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs...	0	31	10	3	27	0	0	0	4	25	97
Cadres de santé paramédicaux	100	19	15	2	34	0	0	0	2	28	88
Infirmiers	200	27	34	3	12	1	0	0	1	23	93
Infirmiers en soins généraux	2 200	35	31	1	23	2	0	0	1	7	92
Masseurs-kiné., psychomotriciens et ortho.	100	51	2	0	29	2	0	0	0	16	88
Médecins	2 700	16	4	12	34	0	0	0	1	32	69
Psychologues	1 600	32	9	3	30	0	1	0	1	24	90
Puéricultrices (décret n° 2014-923)	600	27	37	2	27	0	0	0	1	5	99
Puéricultrices (décret n° 92-859)	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	100
Puéricultrices-Cadres de santé	0	22	34	0	19	0	0	0	9	16	92
Pédicures-podologues, ergothérapeutes...	100	40	10	1	30	3	0	0	0	14	86
Sages-femmes	100	15	31	0	39	0	0	0	2	13	95
Techniciens Paramédicaux	300	50	10	1	17	1	2	0	0	19	85
Filière médico-sociale et médico-technique	18 700	36	29	3	18	1	0	0	1	13	91
ASEM	7 800	35	23	0	10	2	1	4	2	22	98
Agents sociaux	16 000	18	49	1	5	1	2	1	3	20	95
Ass. socio-éducatifs (Décret n° 2017-901)	6 800	30	22	3	38	0	0	0	2	6	90
Conseillers socio-éducatifs	300	20	4	13	32	3	0	1	1	27	74
Educ. de jeunes enfants (Décret n° 2017)	2 800	38	21	1	24	1	0	0	2	13	97
Moniteurs éduc. et intervenants familiaux	200	49	14	4	16	1	0	1	2	13	75
Filière sociale	34 000	26	35	1	15	1	1	2	2	17	95

	Effectifs (*)	Affectés sur poste vacant	Remplaçants	Pas de cadre d'emplois existant	Besoins de service	Com. de moins de 1000 hab. et group. de com. de moins de 15 000 hab.	TNC des autres coll. (art. 2) avec quotité < 50%	Com. de moins de 2000 hab. et group. de com. de moins de 10 000 hab. créés ou suppr.	Autres contractuels (articles 38, 38bis, 47,136...)	CDI	Part des femmes
Agents de police municipale	100	4	17	39	6	0	0	0	12	21	44
Directeur de police municipale	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	0	0	0	0	48	0	0	52	0
Filière police municipale	100	4	16	36	8	0	2	0	12	22	41
Capitaines, commandants, lieutenants-col.	0	0	52	0	0	0	0	0	0	48	0
Infirmiers des sapeurs pompiers	0	15	15	0	10	0	0	0	54	7	27
Médecins, pharmaciens	100	37	0	0	54	0	0	0	0	9	52
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	600	52	27	0	4	0	0	0	16	0	16
Sous-officiers des sapeurs pompiers	0	43	36	4	0	0	0	0	0	18	12
Filière incendie secours	700	49	25	1	9	0	0	0	15	2	19
Adjointes territoriales d'animation	31 700	45	20	2	9	3	6	1	3	11	78
Animatrices	3 000	39	10	3	15	2	1	1	2	27	63
Filière animation	34 700	45	19	2	9	3	5	1	3	13	76
Ensemble	303 800	32	24	2	15	3	2	1	3	19	1

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1 - PRESENTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Assurant les missions de service public des collectivités locales, les emplois territoriaux ont naturellement vocation à relever du statut de la fonction publique. Les règles qui leur sont applicables doivent combiner, d'une part, les principes statutaires communs à l'ensemble de la fonction publique, à parité avec la fonction publique de l'État et, d'autre part, les exigences de la libre administration des collectivités locales, en tenant compte de la multiplicité et de la diversité des employeurs locaux.

C'est sur ces bases que le statut de la fonction publique territoriale s'est construit à partir de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui assure l'unité des mécanismes régissant les personnels territoriaux, quelles que soient les collectivités qui les emploient. Le statut de la fonction publique territoriale constitue le titre III du statut général de la fonction publique, les agents des collectivités locales étant régis, au même titre que les autres fonctionnaires, par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi du 26 janvier 1984 précitée n'en comporte pas moins de nombreuses spécificités, liées principalement à l'autonomie de décision des collectivités locales en matière de recrutement et de gestion des personnels : ces spécificités se traduisent notamment par l'existence de « cadres d'emplois », regroupant les fonctionnaires soumis au même statut particulier, et par l'intervention d'institutions spécialisées : le CNFPT et les centres de gestion.

1.1 - Les fonctionnaires territoriaux

Ils sont régis par les dispositions particulières de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui prévoient leur nomination dans un emploi permanent et leur titularisation dans un grade de la hiérarchie administrative de la collectivité ou de l'établissement dont ils relèvent.

La notion de carrière se trouve au cœur du dispositif statutaire car la fonction publique territoriale, comme celle de l'État, est fondée sur la séparation du grade et de l'emploi. Ainsi, un fonctionnaire territorial qui perd son emploi, reste titulaire de son grade, demeure dans la fonction publique territoriale et peut être affecté à tout emploi correspondant au grade qui est le sien.

Les fonctionnaires territoriaux se répartissent, comme les fonctionnaires de l'État, en trois catégories désignées par les lettres A, B et C (ordre hiérarchique décroissant).

Ils sont regroupés dans des cadres d'emplois (l'équivalent des corps de la fonction publique de l'État mais sans gestion nationale) qui sont régis par des statuts particuliers communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et des établissements publics en relevant (EPCI,...). L'article 4 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée précise que :

- ces statuts particuliers ont un caractère national ;
- un cadre d'emplois regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier et titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper certains types d'emplois ;
- un cadre d'emplois peut regrouper plusieurs grades ;
- les grades sont organisés en grade initial et en grades d'avancement ;
- l'accès aux grades dans chaque cadre d'emplois s'effectue par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Le caractère national des cadres d'emplois garantit aux fonctionnaires territoriaux un seul et même déroulement de carrière tout en leur permettant de changer de collectivité. Mais la décision de nomination et la prise des actes de gestion les concernant n'appartiennent qu'à la collectivité dont ils relèvent.

Les cadres d'emplois sont répartis par filières (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale et médico-technique, police municipale, incendie et secours et animation). Il existe actuellement 60 cadres d'emplois.

1.2 - Les emplois fonctionnels de direction

Par exception à l'exercice des fonctions résultant de l'appartenance à un statut particulier déterminé, la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les emplois de direction les plus élevés ont le caractère d'emplois fonctionnels occupés par la voie du détachement et, dans certains cas, notamment dans les collectivités et établissements de plus de 40 000 par recrutement direct par contrat.

L'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 énumère les emplois fonctionnels pouvant être occupés par un fonctionnaire en détachement (exemples : directeur général des services des communes de plus de 2 000 habitants, directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants, directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ...). Ces emplois correspondent à des grilles de rémunération particulières.

L'autorité territoriale peut mettre fin aux fonctions des agents occupant de tels emplois, tout en respectant des procédures garantissant les droits des intéressés et favorisant leur reclassement. La fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant.

Enfin, la loi indique les possibilités s'offrant à l'intéressé (reclassement, prise en charge, congé spécial, licenciement) dans le cas où la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade.

1.3 - Les emplois à temps non complet

Spécificité de la fonction publique territoriale, des emplois peuvent être créés à temps non complet par les collectivités locales tout en ayant vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Le régime du temps non complet (qui se distingue du temps partiel, modalité choisie par les agents) traduit la diversité des besoins d'emplois des collectivités locales, notamment dans les petites communes.

Les fonctionnaires à temps non complet peuvent être recrutés :

1. Lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la durée mentionnée à l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984, soit un mi-temps, dans un cadre d'emplois ;

2. Dans le cas contraire, dans un emploi régi, sous réserve des dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, par les dispositions réglementaires fixées par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant, dont il prend la dénomination.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

A partir de 28 heures hebdomadaires les fonctionnaires à temps non complet sont affiliés à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Dans le souci de favoriser la pluriactivité notamment en milieu rural, une exception a été introduite au principe de non cumul d'emplois, Les agents occupant un emploi à temps non complet dont la durée de service hebdomadaire n'excède pas 70% de la durée légale du travail peuvent exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

1.4 - Les agents contractuels

Constituant une exception au principe de l'occupation d'emplois permanents par des fonctionnaires, le recours à des agents contractuels ne peut s'effectuer que dans des cas limitativement énumérés et pour un contrat à durée déterminée susceptible, pour les trois derniers cas de figure énumérés ci-après et sous certaines conditions, d'être renouvelé sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

a) Cas de recours possibles à des agents contractuels
Des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents :

- Pour répondre à des besoins permanents (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, besoins des services, etc.).

- Ou pour répondre à des besoins temporaires (assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, etc. ; pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

Ils peuvent également être recrutés sur des emplois non permanents pour répondre à des besoins temporaires (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité).

b) Recrutement de collaborateurs de cabinet

En application des dispositions de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut recruter librement un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet et mettre fin librement à leurs fonctions. La nomination aux emplois en cause ne donne aucun droit à titularisation des intéressés dans un emploi de la fonction publique territoriale.

Aux termes des articles 10 à 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, l'effectif maximum des collaborateurs de cabinet est déterminé en fonction de la strate démographique à laquelle appartient la collectivité ou le groupement.

En outre, la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique est venue interdire à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin et ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

2 - CONCEPTS, SOURCES

2.1 - Les organismes employeurs

Le recensement et l'étude des agents des collectivités locales rendent nécessaire l'identification des collectivités et établissements

employeurs entrant dans ce champ d'étude, dont la typologie varie selon les sources statistiques.

Comme pour la base de données exhaustive Siasp de l'Insee utilisé par la DGCL pour la publication des effectifs et rémunérations, seuls sont utilisés pour la synthèse des RSU les collectivités et établissements employeurs entrant dans le champ de la fonction publique territoriale. Les collectivités territoriales (communes, départements, régions), les établissements publics administratifs (à vocation communale, intercommunale, départementale ou régionale), le CNFPT et les centres de gestion.

Cet ensemble sera désigné sous le terme « collectivités locales *stricto sensu* ».

Cet ensemble regroupe :

- **les organismes régionaux ou départementaux**
 - régions
 - départements
 - établissements publics départementaux ou régionaux :
 - services départementaux de protection contre l'incendie et de secours (SDIS)
 - organismes départementaux à caractère social
 - autres établissements publics départementaux ou régionaux
- **les organismes communaux**
 - communes
 - centres communaux d'action sociale (CCAS)
 - caisses des écoles (CDE)
 - les caisses de crédit municipal (CCM)
- **les groupements de collectivités territoriales**
 - de forme associative (sans fiscalité propre)
 - syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU)
 - syndicats intercommunaux à vocation multiple (SIVOM)
 - syndicats mixtes
 - de forme fédérative (à fiscalité propre)
 - communautés urbaines (CU)
 - communautés de communes (CC)
 - communautés d'agglomération (CA)
 - métropoles
- **des organismes publics locaux à caractère particulier**
 - les centres de gestion de la fonction publique territoriale
 - le CNFPT

Les chiffres totaux résultant de cette base de données annuelle tendent donc à excéder le nombre d'agents relevant de la loi de 1984. En revanche, les données tirées des organismes spécialisés de la fonction publique territoriale et du rapport bisannuel sur l'état des collectivités locales sont pour l'essentiel établies sur la base des collectivités locales *stricto sensu*.

Remarques et exceptions entre les RSU et Siasp :

- La ville de Paris n'entre pas dans le champ des RSU car ils relèvent de règles particulières, mais est rattaché à la fonction publique territoriale au sens statutaire, elle est intégrée dans la base Siasp.
- Les militaires marins-pompiers de Marseille n'entrent pas dans le champ des RSU. Bien qu'ils n'émargent pas au budget du Ministère de la défense, leurs soldes sont versées par les services du Commissariat de la marine. Leurs effectifs se substituent à ceux du service départemental d'incendie, ils ont des missions comparables et sont intégrés dans la base Siasp.
- Un certain nombre de syndicats sont des établissements publics à caractère industriel et commercial et n'entrent pas dans le champ de la FPT, mais ont la possibilité de renseigner leur RSU en ayant des agents de droit public. Ils ne sont donc pas, ni dans Siasp ni dans la synthèse des RSU.
- Les OPCVM sont tous des établissements publics à caractère industriel et commercial et n'entrent pas dans le champ de la FPT, mais ont la possibilité de renseigner leur RSU en ayant des agents de droit public. Ils ne sont donc pas, ni dans Siasp ni dans la synthèse des RSU.

2.2 - Le rapport au comité technique sur l'état de la collectivité au 31 décembre des années impaires

Les premiers rapports présentés aux comités techniques (CT) paritaires sur l'état des collectivités sont relatifs au 31 décembre 1997. Ils ont été établis conformément aux prescriptions du décret n° 97-443 du 25 avril 1997 pris en application de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

L'objectif principal de ces rapports est de fournir un cadre harmonisé pour la présentation de l'information nécessaire au dialogue social au sein du CT. Les principales informations mentionnées concernent les caractéristiques des emplois et les conditions de travail des agents.

Les collectivités ou établissements publics locaux assujettis à l'obligation d'un tel rapport sont ceux employant 50 agents ou plus (collectivités disposant d'un CT) et les centres de gestion. Les CT placés auprès des centres de gestion ont une particularité : ils sont compétents pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités de moins de 50 agents de leur ressort.

Modalités pratiques de la collecte des indicateurs de la base de données sociales (BDS) en vue du rapport social unique (RSU) au 31/12/2021 (collecte en 2022)

La mise en place de la base de données sociales (BDS) et du rapport social unique (RSU), instaurés par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, introduit un nouveau cadre juridique qui conduit à revoir l'organisation des modalités de collecte des données entrant anciennement dans le champ des bilans sociaux pour la fonction publique territoriale.

En effet, l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires tel qu'issu de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 dispose que : « Les données (à partir desquelles est élaboré le rapport social unique) sont renseignées dans une base de données sociales (...).

Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale. »

Aussi, l'existence du portail numérique développé par les centres de gestion a été reconnue et son utilisation a vocation à s'étendre comme canal privilégié de collecte de l'information statistique pour le RSU. Outre la simplicité que cette option offre, cette solution constitue également une garantie en termes de qualité de l'information recueillie grâce notamment à des contrôles de cohérence en cours de saisie.

Toutefois, l'utilisation renforcée de la plateforme des centres de gestion doit s'accompagner du maintien de la possibilité de recourir à un fichier d'échange prédéfini pouvant être réinjecté dans la plateforme des centres de gestion. Ces informations fournies par le fichier d'échange doivent pouvoir être appliquées par les éditeurs de logiciels RH afin d'être compatibles avec les SIRH des collectivités (notamment les plus grandes collectivités).

Pour mettre en œuvre cette solution, la DGCL et les centres de gestion ont défini un cahier des charges technique permettant in fine de créer ce fichier d'échange de type CSV, conçu selon une norme en adéquation avec les fonctionnalités techniques attendues par les centres de gestion et compatibles avec les besoins de la DGCL en termes d'exploitation statistique des données collectées.

Ce cahier technique comporte une partie métier (champ et définition des indicateurs) et une partie informatique (i-e la norme d'échange elle-même du point de vue de la codification informatique). Il est accessible sur la page <https://www.donnees-sociales.fr/cahiertechnique/>.

Suite à la parution début janvier 2022 de l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044930851>), les centres de gestion ont développé leur application <https://www.donnees-sociales.fr/> qui devient le seul mode de collecte pour ces indicateurs. De leur côté, les éditeurs de logiciel SIRH ont été destinataires du cahier technique leur permettant la réalisation des développements informatiques utiles aux outils destinés à leurs collectivités clientes, en particulier les plus grandes structures.

Annexe méthodologique

Les taux de réponse à l'enquête

Au cours de la collecte, entre 2022 et 2023, du RSU au 31/12/2021, on comptabilise 28 697 structures ayant transmis leur rapport social unique via l'outil des centres de gestion. La DGCL récupère les RSU de 27 018 collectivités faisant parties du champ de la fonction publique territoriale et qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre. Cela représente donc 64 % des 41 970 collectivités qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre 2021 dans la base de données Siasp.

Figure 1 : Taux de réponse au RSU 2021 par type de collectivité selon le type de collectivité

	Nombre de collectivités attendues	Taux de couverture en effectifs des collectivités au RSU 2021	Taux de réponse des collectivités au RSU 2021
Régions	17	83%	76%
Départements	94	87%	84%
SDIS	96	84%	82%
Centres de gestion et CNFPT	96	97%	96%
Organismes départementaux	286	87%	87%
Commune de moins de 1 000 habitants	21 639	63%	62%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4 461	68%	68%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	2 224	72%	71%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	969	79%	80%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	1 176	77%	78%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	527	77%	79%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	342	79%	77%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	71	79%	79%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	15	86%	87%
Commune de plus de 100 000 habitants	41	93%	85%
Total des communes	31 465	78%	65%
Total Etablissements communaux	2 702	61%	62%
Communauté de commune	992	78%	77%
Communauté d'agglomération	221	83%	82%
Communautés urbaines et métropoles	47	95%	89%
Total des EPCI à fiscalité propre	1 260	86%	78%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3 619	57%	54%
Syndicats mixtes	2 097	71%	65%
Autres étab. publics intercommunaux	275	50%	66%
Total des groupements intercom. sans FP	5 991	64%	58%
Autres	247	59%	62%
Ensemble	41 968	79%	64%

Sources : Rapports sociaux uniques 2021

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires

Le taux de réponse le plus élevé concerne les Centres de gestion et le CNFPT avec 96%. A l'inverse, le taux de réponse le plus faible concerne les communes de moins de 1 000 habitants avec 62%. Pour l'ensemble des communes il s'établit à 65%.

En termes d'effectifs couverts, les taux de couverture sont plus élevés (79% en moyenne) et atteignent par exemple 78% pour l'ensemble des communes. Ces résultats s'expliquent par les meilleurs taux de réponse des grandes collectivités employant davantage d'agents.

Les contrôles de qualité

A la réception des rapports sociaux uniques, plusieurs vérifications sont faites. Elles permettent d'assurer une meilleure qualité des données.

Les identifiants SIREN et catégories juridiques des collectivités répondantes sont confrontés avec ceux du répertoire SIRENE et de la base Siasp. Les collectivités non retrouvées dans SIRENE ou ne faisant pas partie du champ de la fonction publique territoriale sont écartés ; ce qui correspond à 500 structures comme les OPCVM. Au contraire les collectivités répondantes et non retrouvées dans SIRENE sont examinées (changement de numéro SIREN, création non répertoriée...). Ensuite, on retire les collectivités qui n'ont pas au moins un agent présent au 31 décembre 2021 dans Siasp qui est considéré comme actif non annexe ; c'est-à-dire dont la paie sur l'année 2021 correspond au moins à trois Smic mensuels. Cela représente environ 1 200 collectivités.

A l'issue des contrôles, les 27 018 questionnaires correspondent tous à des collectivités du champ de l'enquête. Il est alors possible de déterminer une pondération pour ces collectivités.

La pondération des collectivités

La pondération vise à reconstruire, à partir des réponses fournies par les seuls répondants, l'image de l'ensemble des collectivités du champ. Ici, environ 15 000 collectivités n'ont pas répondu à l'enquête. Parce que ces collectivités ont des caractéristiques particulières, il n'est pas possible de ne pas en tenir compte pour l'exploitation des résultats.

Le poids de chaque structure est déterminé par une correction de la non-réponse, en appliquant des poids pour l'ensemble des questions relatives aux collectivités ayant répondues.

La pondération des effectifs

La pondération est effectuée via les effectifs, afin que les effectifs des collectivités ayant répondues aux RSU 2021 représentent l'ensemble des agents actifs de la FPT en poste au 31 décembre 2021.

La surpondération appliquée à ces collectivités tient compte des différents types de collectivités selon les publications de la DGCL, comme les régions, les départements, les communes par tranche de taille d'habitant ou les différentes formes d'établissements publics de coopération intercommunale. L'objectif est que la représentativité en effectif soit respectée à la fois au global et par type de collectivité.