

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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE ADMINISTRATIVE	351 649		84,8	5,2
Directeur général des services ou directeurs	2 724	54,4	40,1	1,1
Directeur général des services ou directeurs adjoints	2 287	45,6	50,1	3,4
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	5 011	100,0	44,6	2,1
Administrateur général	53	6,1	18,9	3,8
Administrateur hors classe	322	36,8	46,3	4,7
Administrateur	500	57,1	53,0	1,8
ADMINSITRATEURS	875	100,0	48,5	3,0
Attaché hors classe	2 349	4,1	60,3	0,8
Directeur territorial	1 920	3,4	61,3	0,4
Attaché principal	21 011	36,8	69,7	0,4
Attaché	31 791	55,7	73,9	1,2
ATTACHES	57 071	100,0	71,4	0,9
Secrétaire de mairie	897	100,0	92,2	62,9
SECRETAIRES DE MAIRIE	897	100,0	92,2	62,9
Rédacteur principal 1ère classe	26 324	37,8	86,3	2,5
Rédacteur principal 2ème classe	17 676	25,4	86,6	2,1
Rédacteur	25 724	36,9	87,6	2,9
REDACTEURS	69 724	100,0	86,9	2,5
Adjoint administratif principal de 1ère classe	77 300	37,1	90,9	4,3
Adjoint administratif principal de 2ème classe	63 764	30,6	89,3	7,0
Adjoint administratif	67 134	32,2	88,1	11,0
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	208 198	100,0	89,5	7,3
Autres emplois administratifs	9 873		72,3	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE TECHNIQUE	680 155		38,8	8,9
Directeur général des services techniques	177	47,2	20,3	1,7
Directeur des services techniques	198	52,8	19,7	1,5
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	375	100,0	20,0	1,6
Ingénieur général	50	2,1	18,0	6,0
Ingénieur en chef hors classe	733	31,4	28,8	0,7
Ingénieur en chef	1 553	66,5	33,2	0,6
INGENIEURS EN CHEF	2 336	100,0	31,5	0,8
Ingénieur hors classe	650	2,7	29,8	0,2
Ingénieur principal	13 979	58,0	40,5	0,3
Ingénieur	9 460	39,3	39,0	0,4
INGENIEURS	24 089	100,0	39,6	0,3
Technicien principal de 1ère classe	18 369	44,1	21,4	0,3
Technicien principal de 2ème classe	11 017	26,4	24,3	0,5
Technicien	12 279	29,5	18,3	0,5
TECHNICIENS	41 665	100,0	21,3	0,4
Agent de maîtrise principal	44 136	49,6	11,6	0,8
Agent de maîtrise	44 882	50,4	24,3	2,9
AGENTS DE MAITRISE	89 018	100,0	18,0	1,8
Adjoint technique principal de 1ère classe	94 423	21,9	29,3	4,0
Adjoint technique principal de 2ème classe	130 212	30,2	45,8	12,1
Adjoint technique	206 591	47,9	45,1	18,2
ADJOINTS TECHNIQUES	431 229	100,0	41,9	13,2
Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d enseignement	22 973	32,6	54,7	0,5
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d enseignement	23 023	32,7	64,5	1,7
Adjoint technique des établissements d enseignement	24 374	34,6	60,8	5,2
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D ENSEIGNEMENT	70 371	100,0	60,0	2,5
Autres emplois techniques	21 072		28,8	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE CULTURELLE	52 638		67,4	12,6
Conservateur du patrimoine en chef	315	55,5	64,1	1,0
Conservateur du patrimoine	253	44,5	67,6	0,0
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	568	100,0	66,0	0,5
Conservateur des bibliothèques en chef	199	45,9	69,3	0,5
Conservateur des bibliothèques	235	54,1	71,9	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	434	100,0	70,7	0,2
Attaché principal de conservation du patrimoine	604	29,8	73,0	0,5
Attaché de conservation du patrimoine	1 420	70,2	73,4	1,5
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	2 024	100,0	73,3	1,2
Bibliothécaire principal	783	39,5	82,6	0,3
Bibliothécaire	1 197	60,5	82,5	1,8
BIBLIOTHECAIRES	1 980	100,0	82,5	1,2
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 1ère catégorie	49	51,6	24,5	0,0
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 2ème catégorie	46	48,4	28,3	0,0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	95	100,0	26,3	0,0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 939	53,0	46,1	7,1
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	2 605	47,0	49,6	17,7
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	5 544	100,0	47,7	12,1
Assistant de conservation principal de 1ère classe	4 057	43,9	81,7	1,8
Assistant de conservation principal de 2ème classe	2 653	28,7	80,7	2,1
Assistant de conservation	2 536	27,4	80,1	3,0
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 246	100,0	81,0	2,2
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	7 077	66,5	56,6	31,3
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	3 021	28,4	52,7	45,4
Assistant d'enseignement artistique	545	5,1	50,5	34,1
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	10 643	100,0	55,2	35,4
Adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe	6 167	33,1	73,4	4,6
Adjoint territorial du patrimoine principal 2ème classe	5 827	31,2	74,8	9,9
Adjoint territorial du patrimoine	6 657	35,7	74,9	16,0
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	18 652	100,0	74,4	10,3
Autres emplois culturels	3 452		50,9	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE SPORTIVE	12 257		29,4	2,4
Conseiller principal	229	40,2	16,2	0,0
Conseiller	341	59,8	21,4	0,3
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	570	100,0	19,3	0,2
Educateur principal de 1ère classe	5 063	48,5	27,1	1,4
Educateur principal de 2ème classe	2 346	22,5	33,3	3,1
Educateur	3 035	29,1	35,1	4,0
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	10 444	100,0	30,8	2,5
Opérateur principal	461	56,3	20,4	2,4
Opérateur qualifié	184	22,5	16,3	3,3
Opérateur	174	21,2	23,0	6,3
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	819	100,0	20,0	3,4
Autres emplois sportifs	424		26,7	0,7
FILIERE SOCIALE	118 677		95,8	0,2
Conseiller hors classe socio-éducatif	196	10,7	85,2	0,5
Conseiller supérieur socio-éducatif	669	36,6	88,2	0,0
Conseiller socio-éducatif	964	52,7	79,8	0,4
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	1 829	100,0	83,4	0,3
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	10 902	37,4	93,2	0,4
Assistant socio-éducatif	18 262	62,6	91,7	0,7
ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS	29 164	100,0	92,2	0,6
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	3 927	35,3	97,6	2,9
Educateur de jeunes enfants	7 199	64,7	97,5	6,2
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	11 126	100,0	97,5	5,0
Moniteur-éducatif et intervenant familial principal	152	14,4	71,1	2,6
Moniteur-éducatif et intervenant familial	901	85,6	67,9	0,6
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	1 053	100,0	68,4	0,9
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	24 344	59,8	99,5	17,7
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	16 390	40,2	99,4	29,1
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	40 734	100,0	99,5	22,3

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
Agent social principal de 1ère classe	4 900	14,9	95,5	23,7
Agent social principal de 2ème classe	9 758	29,7	96,4	33,1
Agent social	18 186	55,4	95,6	42,9
AGENTS SOCIAUX	32 844	100,0	95,9	37,1
Autres emplois sociaux	1 927		88,3	1,3
FILIERE MEDICO-SOCIALE	61 573		97,1	5,8
Médecin hors classe	960	61,0	92,0	3,3
Médecin de 1ère classe	348	22,1	95,1	6,0
Médecin de 2ème classe	266	16,9	95,1	7,5
MEDECINS	1 574	100,0	93,2	4,6
Psychologue hors classe	1 295	63,7	93,1	6,5
Psychologue de classe normale	737	36,3	93,2	13,8
PSYCHOLOGUES	2 032	100,0	93,1	9,2
Sage-femme hors classe	745	72,1	99,5	1,1
Sage-femme de classe normale	289	27,9	97,9	2,1
SAGES-FEMMES	1 034	100,0	99,0	1,4
Cadre supérieur de santé	262	20,7	95,4	0,4
Cadre de santé	1 006	79,3	93,9	1,0
CADRE DE SANTE PARAMEDICAUX	1 268	100,0	94,5	1,0
Puéricultrice cadre supérieur de santé	27	75,0	100,0	0,0
Puéricultrice cadre de santé	9	25,0	88,9	0,0
PUERICULTRICE - CADRE DE SANTE	36	100,0	97,2	0,0
Puéricultrice de classe supérieure (1992)	156	75,0	98,7	0,6
Puéricultrice de classe normale (1992)	52	25,0	98,1	9,6
PUERICULTRICES (1992)	208	100,0	98,6	2,9
Puéricultrice hors classe (2014)	2 621	46,9	99,4	0,5
Puéricultrice (2014)	2 968	53,1	99,5	1,2
PUERICULTRICES (2014)	5 589	100,0	99,4	0,9

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
Cadre de santé	289	100,0	92,7	1,4
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	289	100,0	92,7	1,4
Infirmier en soins généraux hors classe	1 915	33,9	96,0	3,3
Infirmier en soins généraux	3 737	66,1	94,9	6,7
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	5 652	100,0	95,4	5,4
Infirmier de classe supérieure	587	57,1	95,9	7,8
Infirmier de classe normale	441	42,9	91,8	5,0
INFIRMIERS	1 028	100,0	94,2	6,6
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	4 722	16,6	99,6	4,5
Auxiliaire de puériculture	23 794	83,4	99,4	2,7
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	28 516	100,0	99,4	3,0
Aide-soignant de classe supérieure	4 816	46,4	94,4	15,0
Aide-soignant	5 566	53,6	93,6	15,5
AIDE-SOIGNANT	10 382	100,0	94,0	15,2
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	1 226	39,1	94,4	13,3
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	1 906	60,9	92,2	13,0
AUXILIAIRES DE SOINS	3 132	100,0	93,1	13,1
Autres emplois médico-sociaux	833		90,5	1,3
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 316		80,7	5,1
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, technicien de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens hors classe	140	27,3	82,1	2,1
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, technicien de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens	372	72,7	82,0	4,3
PEDICURES-PODOLOGUE, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTE, MANIPULATEUR D ELECTORADIOLOGIE MEDICALE, PSYCHOMOTRICIENS	512	100,0	82,5	4,9

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste hors classe	14	40,0	100,0	14,3
Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste	21	60,0	90,5	19,0
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, ORTHOPHONISTES	35	100,0	95,6	20,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	54	45,8	44,4	1,9
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	31	26,3	67,7	0,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	33	28,0	66,7	3,0
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	118	100,0	56,8	1,7
Technicien paramédical de classe supérieure	460	71,5	80,9	1,1
Technicien paramédical de classe normale	183	28,5	88,0	15,3
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	643	100,0	82,9	5,1
Autres emplois médico-techniques	8		75,0	0,0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	26 072		21,4	0,5
Directeur principal de police municipale	23	15,0	17,4	4,3
Directeur de police municipale	130	85,0	13,8	0,0
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	153	100,0	14,4	0,7
Chef de service de police municipale de 1ère classe	877	38,0	7,0	0,3
Chef de service de police municipale de 2ème classe	389	16,8	12,6	0,0
Chef de service de police municipale	1 043	45,2	16,0	0,4
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MINICIPALE	2 309	100,0	12,0	0,3
Chef de police municipale	241	1,1	7,5	0,4
Brigadier-chef principal	13 618	60,7	20,8	0,4
Gardien-brigadier	8 587	38,3	25,1	0,4
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	22 446	100,0	22,3	0,4
Garde-champêtre chef principal	374	37,6	11,2	3,7
Garde-champêtre chef	621	62,4	29,3	1,9
GARDES-CHAMPETRES	995	100,0	22,6	2,6
Autres emplois police municipale	169		20,1	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
FILIERE INCENDIE-SECOURS	42 057		6,1	0,1
Directeur départemental des services d'incendie et secours	95	60,1	1,1	1,1
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	63	39,9	4,8	0,0
EMPLOIS FONCTIONNELS DES SERVICES INCENDIE ET SECOURS	158	100,0	2,5	0,6
Contrôleur général	17	28,8	0,0	0,0
Colonel hors classe	24	40,7	4,2	0,0
Colonel	18	30,5	0,0	5,6
CONCEPTION ET DIRECTION DE SAPEURS-POMPIERS	59	100,0	1,7	1,7
Lieutenant-colonel	646	21,0	2,9	0,0
Commandant	961	31,2	5,6	0,0
Capitaine	1 469	47,7	11,0	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	3 077	100,0	7,6	0,0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	94	41,6	38,3	2,1
Médecin et pharmacien hors classe	85	37,6	54,1	3,5
Médecin et pharmacien de classe normale	47	20,8	61,7	4,3
MEDECINS, PHARMACIENS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	226	100,0	49,1	3,1
Lieutenant hors classe	553	12,5	2,4	0,0
Lieutenant de 1ère classe	2 090	47,3	3,9	0,0
Lieutenant de 2ème classe	1 771	40,1	2,8	0,0
LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	4 414	100,0	3,3	0,0
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	14	20,3	7,1	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	55	79,7	34,5	0,0
CADRES DE SANTE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	69	100,0	28,0	0,0
Infirmier SPP hors classe	110	60,8	41,8	1,8
Infirmier SPP	71	39,2	74,6	5,6
INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	181	100,0	53,3	3,3

	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 2022	Siasp 2022	Siasp 2022	Siasp 2022
Adjudant	14 864	61,9	2,9	0,0
Sergent	9 141	38,1	6,2	0,1
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	24 005	100,0	4,2	0,0
Caporal-chef	2 934	29,8	6,5	0,0
Caporal	6 522	66,2	10,9	0,0
Sapeur	397	4,0	14,9	0,3
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	9 853	100,0	9,8	0,0
Autres emplois incendie et secours	15		26,7	6,7
FILIERE ANIMATION	76 991		72,0	21,1
Animateur principal de 1ère classe	3 441	26,9	56,1	1,3
Animateur principal de 2ème classe	2 675	20,9	59,6	3,0
Animateur	6 696	52,3	62,8	4,8
ANIMATEURS	12 812	100,0	60,3	3,5
Adjoint d animation principal de 1ère classe	8 221	12,8	70,8	7,5
Adjoint d animation principal de 2ème classe	18 309	28,6	73,2	16,8
Adjoint d animation	37 475	58,6	75,7	32,2
ADJOINTS D ANIMATION	64 005	100,0	74,4	24,6
Autres emplois d animation	174		71,3	6,9
MARINS-POMPIERS DE MARSEILLE	2 127		7,1	0,0
EMPLOI HORS FILIERE ET AUTRES	2 457		57,2	3,9
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 431 402		59,0	9,0

B. Structure par grade des effectifs contractuels sur emploi permanent, 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	26 500	28	29	2	9	7	1	1	5	18	88
Administrateur	700	5	0	2	30	0	0	0	15	47	37
Attachés	27 600	19	4	3	44	1	0	0	2	27	64
Rédacteurs	14 400	38	11	4	29	2	0	0	3	13	78
Secrétaires de mairie	200	13	9	1	6	13	3	2	5	48	85
Filière administrative	69 400	26	15	3	27	4	0	0	4	21	76
Adjoint techniques	100 200	29	33	1	9	5	2	1	4	15	59
Adjoint techniques des étab. d'ens.	10 400	43	45	1	3	2	0	1	1	4	70
Agents de maîtrise	2 600	29	10	3	18	1	0	0	2	37	22
Ingénieurs	10 300	15	3	3	51	1	0	0	2	26	37
Ingénieurs en chef	400	6	1	2	24	0	0	0	3	65	23
Techniciens	12 000	34	5	4	39	1	0	0	3	14	26
Filière technique	136 000	30	29	2	15	4	1	1	4	15	54
Conseillers des APS	100	20	3	3	31	2	0	0	0	43	13
Educateurs des APS	3 800	42	16	2	20	1	0	0	3	16	31
Opérateurs des APS	400	30	21	2	12	0	2	0	4	29	35
Filière sportive	4 200	40	16	2	20	1	1	0	3	18	31
Adjoint territoriaux du patrimoine	2 700	33	38	1	11	2	1	0	4	10	73
Assistants d'enseignement artistique	13 500	43	10	1	15	1	4	0	3	24	48
Ass. de cons. du pat. et des bibliothèques	2 200	34	12	6	28	1	0	0	2	17	73
Attachés de conservation du patrimoine	1 000	13	5	5	31	1	0	0	1	45	59
Bibliothécaire	200	28	7	1	29	0	1	0	2	32	76
Conservateurs des bibliothèques	0	0	6	0	63	0	0	0	7	25	82
Conservateurs du patrimoine	100	9	2	7	25	0	0	0	3	55	48
Directeurs d'étab. d'ens. artistique	100	6	2	4	27	0	2	0	7	51	22
Professeur d'enseignement artistique	3 000	21	4	10	14	0	0	0	0	50	44
Filière culturelle	22 700	36	13	3	16	1	2	0	3	26	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
Aide-soignants	3 500	36	44	1	10	1	0	0	1	6	91
Auxiliaires de puériculture	5 300	43	29	1	16	1	0	0	2	9	99
Auxiliaires de soins	1 800	39	41	0	9	1	0	0	3	7	90
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	12	8	6	41	0	0	0	0	33	71
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs...	100	58	18	0	15	0	0	0	2	7	89
Cadres de santé paramédicaux	100	31	17	0	27	2	0	0	1	23	93
Infirmiers	200	28	40	2	16	1	0	0	1	14	93
Infirmiers en soins généraux	2 600	38	29	1	22	1	0	0	2	6	91
Masseurs-kiné., psychomotriciens et ortho.	100	47	4	8	19	3	0	0	0	19	83
Médecins	2 600	20	4	12	32	0	1	0	1	30	68
Psychologues	1 700	34	8	3	32	0	0	0	1	22	91
Puéricultrices (décret n° 2014-923)	700	32	33	1	27	0	0	0	2	5	99
Puéricultrices (décret n° 92-859)	0	17	29	0	41	0	0	0	0	13	100
Puéricultrices-Cadres de santé	0	23	29	0	31	0	0	0	0	17	95
Pédicures-podologues, ergothérapeutes...	300	43	11	1	31	1	1	0	2	11	91
Sages-femmes	200	31	19	1	39	0	1	0	1	10	98
Techniciens Paramédicaux	200	42	10	2	18	2	1	0	1	25	82
Filière médico-sociale et médico-technique	19 400	36	27	3	20	1	0	0	2	12	90
ASEM	7 700	34	24	1	14	4	0	4	2	18	99
Agents sociaux	17 800	21	48	2	7	1	1	0	4	16	95
Ass. socio-éducatifs (Décret n° 2017-901)	8 300	27	17	2	46	0	0	0	2	7	91
Conseillers socio-éducatifs	300	17	7	18	33	0	0	0	0	24	76
Educ. de jeunes enfants (Décret n° 2017)	3 000	36	20	1	26	2	0	0	3	13	97
Moniteurs éduc. et intervenants familiaux	300	39	16	4	31	0	0	0	1	10	76
Filière sociale	37 300	26	33	2	19	2	1	1	3	14	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	0	15	25	19	23	0	0	0	7	11	41
Chef de service de police municipale	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0
Gardes-champêtres	0	0	7	7	0	0	7	0	0	79	6
Filière police municipale	100	11	17	14	15	0	3	0	4	36	26
Capitaines, commandants, lieutenants-col.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	##	0
Infirmiers des sapeurs pompiers	0	45	35	0	8	7	0	0	0	4	75
Médecins, pharmaciens	100	34	4	1	52	2	0	0	1	6	49
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	300	33	55	0	8	0	0	0	4	0	21
Sous-officiers des sapeurs pompiers	0	50	19	0	0	0	0	0	0	31	12
Filière incendie secours	400	35	42	0	16	1	0	0	3	3	32
Adjointes territoriales d'animation	34 500	41	20	2	12	3	5	1	5	10	78
Animateurs	3 300	40	8	2	18	3	1	1	3	25	63
Filière animation	37 800	41	19	2	13	3	5	1	5	11	77
Ensemble	327 300	31	24	2	18	3	2	1	3	16	1

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.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, comme l'ensemble des lois concernant la fonction publique, ont été codifiées dans le code général de la fonction publique (CGFP).

1.1 - Les fonctionnaires territoriaux

Ils sont désormais régis par les dispositions particulières du code général de la fonction publique 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,...). Ces statuts particuliers ont un caractère national. En outre ; un cadre d'emplois, qui peut regrouper plusieurs grades, rassemble les fonctionnaires soumis au même statut particulier et titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper certains types d'emplois. 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, 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 L. 412-6 du CGFP 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 moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet, soit un mi-temps, dans un cadre d'emploi ;

2. Dans le cas contraire, dans un emploi régi, sous réserve des dispositions du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié, 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, intégrée dans le code général 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 L. 333-1 du CGFP, 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 du 5° de l'article L. 7 du CGFP. 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'émergent 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

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 31/12/2022 (collecte en 2023)

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 2023 et 2024, du RSU au 31/12/2022, on comptabilise 28 874 structures ayant transmis leur rapport social unique via l'outil des centres de gestion. La DGCL récupère les RSU de 27 449 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 42 878 collectivités qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre 2022 dans la base de données Siasp.

Figure 1 : Taux de réponse au RSU 2022 par type de collectivité selon le

	Nombre de collectivités	taux de réponse en effectif des collectivités au RSU 2022	taux de réponse des collectivités au RSU 2022
Régions	17	96%	88%
Départements	94	97%	94%
SDIS	96	88%	83%
Centres de gestion et CNFPT	96	96%	92%
Organismes départementaux	286	95%	90%
Commune de moins de 1 000 habitants	22 142	62%	61%
Commune de 1 000 à 1 999 habitants	4 489	67%	67%
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	2 244	72%	70%
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	968	80%	79%
Commune de 5 000 à 9 999 habitants	1 179	82%	83%
Commune de 10 000 à 19 999 habitants	532	77%	78%
Commune de 20 000 et 49 999 habitants	349	83%	81%
Commune de 50 000 et 79 999 habitants	70	77%	77%
Commune de 80 000 et 99 999 habitants	16	79%	81%
Commune de plus de 100 000 habitants	41	92%	85%
Total des communes	32 030	79%	65%
Total Etablissements communaux	2 761	64%	62%
Communauté de commune	989	83%	81%
Communauté d'agglomération	225	87%	85%
Communautés urbaines et métropoles	47	99%	98%
Total des EPCI à fiscalité propre	1 261	90%	83%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3 815	58%	51%
Syndicats mixtes	2 162	75%	67%
Autres étab. publics intercommunaux	297	66%	66%
Total des groupements intercom. sans FP	6 274	68%	57%
Autres	249	60%	63%
Ensemble	42 878	83%	64%

Sources : Rapports sociaux uniques 2022

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

Le taux de réponse des collectivités est le même que pour le RSU 2021, mais il a augmenté de 4 points au niveau de la proportion des effectifs. Cette augmentation différenciée est liée au fait que la proportion globale de collectivités ayant répondu est proche de l'année d'avant mais les augmentations les plus élevées concernent les plus grosses collectivités ; peu élevées en nombre de collectivité mais rémunérant beaucoup d'agents.

Les plus fortes augmentations en proportion de collectivités sont liées aux régions (+12 points, avec 100 % des régions métropolitaines), aux départements (+ 10 points), ainsi qu'aux communautés urbaines et métropoles (+9 points).

Le taux de réponse est ainsi le plus élevé pour les communautés urbaines et les métropoles avec 98 %. A l'inverse, deux des taux de réponse les plus faibles concerne les établissements communaux (62 %) et les communes de moins de 1 000 habitants (61 %).

Pour l'ensemble des communes il s'établit à 65%, alors que le taux est supérieur à 65 % dans les communes de plus de 1 000 habitants et même de plus de 75 % dans celles de plus de 3 500 habitants. L'écart est lié au fait que les communes de moins de 1 000 correspondent à plus des deux tiers des communes.

La conséquence est la plus forte différence dans les communes entre la proportion de collectivité ayant répondu (65 %) et celle en proportion d'effectifs (79 %).

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 200 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 2022 dans Siasp qui est considéré comme actif non annexe ; c'est-à-dire dont la paie sur l'année 2022 correspond au moins à trois Smic mensuels. Cela représente environ 1 200 collectivités.

A l'issue des contrôles, les 27 449 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 répondu aux RSU 2022 représentent l'ensemble des agents actifs de la FPT en poste au 31 décembre 2022.

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.