

2^{ème} Partie

Données détaillées par filière et cadre d'emplois

C. 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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE ADMINISTRATIVE	350 694		84,9	5,1
Directeur général des services ou directeurs	2 765	53,6	41,1	1,2
Directeur général des services ou directeurs adjoints	2 389	46,4	51,3	4,3
EMPLOIS FONCTIONNELS ADMINISTRATIFS	5 154	100,0	45,8	2,6
Administrateur général	45	5,2	20,0	2,2
Administrateur hors classe	359	41,3	49,6	0,6
Administrateur	465	53,5	54,4	0,2
ADMINSITRATEURS	869	100,0	50,6	0,5
Attaché hors classe	2 510	4,3	60,0	0,4
Directeur territorial	1 763	3,0	61,7	0,3
Attaché principal	22 044	37,6	70,2	0,4
Attaché	32 280	55,1	74,2	1,2
ATTACHES	58 597	100,0	71,7	0,9
Secrétaire de mairie	789	100,0	91,3	62,5
SECRETAIRES DE MAIRIE	789	100,0	91,3	62,5
Rédacteur principal 1ère classe	26 979	39,5	86,4	2,3
Rédacteur principal 2ème classe	17 506	25,6	86,7	2,0
Rédacteur	23 817	34,9	87,4	3,0
REDACTEURS	68 302	100,0	86,9	2,5
Adjoint administratif principal de 1ère classe	85 186	41,0	90,7	4,0
Adjoint administratif principal de 2ème classe	56 485	27,2	89,2	7,3
Adjoint administratif	66 337	31,9	88,4	11,2
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	208 008	100,0	89,6	7,2
Autres emplois administratifs	8 975		72,6	0,3

	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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE TECHNIQUE	673 921		38,9	8,9
Directeur général des services techniques	177	46,2	20,3	1,7
Directeur des services techniques	206	53,8	22,8	2,9
EMPLOIS FONCTIONNELS TECHNIQUES	383	100,0	21,7	2,3
Ingénieur général	48	2,2	20,8	0,0
Ingénieur en chef hors classe	694	31,9	29,7	0,3
Ingénieur en chef	1 434	65,9	33,3	0,3
INGENIEURS EN CHEF	2 176	100,0	31,8	0,3
Ingénieur hors classe	859	3,5	31,5	0,3
Ingénieur principal	14 529	59,7	41,1	0,4
Ingénieur	8 934	36,7	38,2	0,6
INGENIEURS	24 322	100,0	39,7	0,4
Technicien principal de 1ère classe	18 232	43,1	21,8	0,3
Technicien principal de 2ème classe	11 382	26,9	24,7	0,5
Technicien	12 672	30,0	18,3	0,6
TECHNICIENS	42 286	100,0	21,6	0,4
Agent de maîtrise principal	46 692	51,8	12,8	0,9
Agent de maîtrise	43 448	48,2	25,7	3,2
AGENTS DE MAITRISE	90 140	100,0	19,0	2,0
Adjoint technique principal de 1ère classe	102 962	24,4	31,4	4,5
Adjoint technique principal de 2ème classe	117 147	27,8	45,6	12,1
Adjoint technique	201 338	47,8	44,9	18,2
ADJOINTS TECHNIQUES	421 447	100,0	41,8	13,2
Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d enseignement	24 268	33,4	55,9	0,7
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d enseignement	22 326	30,8	64,5	2,2
Adjoint technique des établissements d enseignement	25 984	35,8	60,3	6,0
ADJOINTS TECHNIQUES DES ETABLISSEMENTS D	72 578	100,0	60,1	3,1
Autres emplois techniques	20 589		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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE CULTURELLE	52 970		67,4	12,4
Conservateur du patrimoine en chef	310	56,8	65,2	1,0
Conservateur du patrimoine	236	43,2	66,9	0,4
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	546	100,0	65,8	0,7
Conservateur des bibliothèques en chef	196	44,6	69,4	0,5
Conservateur des bibliothèques	243	55,4	70,8	0,0
CONSERVATEURS DES BIBLIOTHEQUES	439	100,0	70,2	0,2
Attaché principal de conservation du patrimoine	706	33,4	72,5	0,6
Attaché de conservation du patrimoine	1 406	66,6	74,3	1,6
ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	2 112	100,0	73,7	1,3
Bibliothécaire principal	847	43,9	82,8	0,2
Bibliothécaire	1 084	56,1	82,5	2,2
BIBLIOTHECAIRES	1 931	100,0	82,6	1,3
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 1ère catégorie	56	55,4	26,8	0,0
Directeur d'établissements d'enseignement artistique de 2ème catégorie	45	44,6	35,6	0,0
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	101	100,0	30,7	0,0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	2 993	47,8	47,1	8,4
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	3 265	52,2	51,7	14,5
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	6 258	100,0	49,5	11,6
Assistant de conservation principal de 1ère classe	4 236	45,9	81,6	1,6
Assistant de conservation principal de 2ème classe	2 565	27,8	80,5	2,0
Assistant de conservation	2 435	26,4	79,9	3,3
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	9 236	100,0	80,9	2,1
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	6 977	66,7	56,4	31,3
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	2 997	28,7	53,4	44,1
Assistant d'enseignement artistique	486	4,6	53,3	34,2
ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	10 460	100,0	55,4	35,1
Adjoint territorial du patrimoine principal 1ère classe	6 856	36,8	73,0	4,7
Adjoint territorial du patrimoine principal 2ème classe	5 199	27,9	75,5	10,2
Adjoint territorial du patrimoine	6 586	35,3	74,8	15,5
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	18 641	100,0	74,3	10,1
Autres emplois culturels	3 246		50,9	0,3

	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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE SPORTIVE	11 751		29,5	2,3
Conseiller principal	233	40,9	15,9	0,0
Conseiller	337	59,1	27,0	0,6
CONSEILLERS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	570	100,0	22,5	0,4
Educateur principal de 1ère classe	5 038	50,2	27,7	1,5
Educateur principal de 2ème classe	2 285	22,8	31,9	2,6
Educateur	2 704	27,0	35,7	3,8
EDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	10 027	100,0	30,8	2,4
Opérateur principal	464	60,0	19,6	2,2
Opérateur qualifié	169	21,9	17,8	3,0
Opérateur	140	18,1	24,3	7,9
OPERATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	773	100,0	20,1	3,4
Autres emplois sportifs	381		24,1	0,8
FILIERE SOCIALE	119 295		95,7	0,2
Conseiller hors classe socio-éducatif	235	13,8	86,8	0,0
Conseiller supérieur socio-éducatif	600	35,2	89,2	0,0
Conseiller socio-éducatif	869	51,0	81,2	0,5
CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS	1 704	100,0	84,8	0,2
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	14 347	46,9	93,5	0,5
Assistant socio-éducatif	16 243	53,1	90,9	0,8
ASSISTANTS SOCIAUX EDUCATIFS	30 590	100,0	92,1	0,7
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	2 945	27,0	97,4	2,9
Educateur de jeunes enfants	7 970	73,0	98,1	5,7
EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS	10 915	100,0	97,9	5,0
Moniteur-éducatif et intervenant familial principal	237	23,8	73,8	0,8
Moniteur-éducatif et intervenant familial	757	76,2	68,8	0,8
MONITEURS EDUCATEURS ET INTERVENANTS FAMILIAUX	994	100,0	70,0	0,8
Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	24 694	62,2	99,5	17,9
Agent spécialisé principal de 2ème classe des écoles maternelles	15 010	37,8	99,3	29,2
AGENTS SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	39 704	100,0	99,4	22,2

	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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
Agent social principal de 1ère classe	5 797	17,3	95,5	23,4
Agent social principal de 2ème classe	8 843	26,4	96,1	32,9
Agent social	18 847	56,3	95,2	40,3
AGENTS SOCIAUX	33 487	100,0	95,5	35,4
Autres emplois sociaux	1 901		87,2	1,1
FILIERE MEDICO-SOCIALE	62 607		97,1	5,7
Médecin hors classe	972	64,9	92,7	4,1
Médecin de 1ère classe	329	22,0	94,5	7,3
Médecin de 2ème classe	197	13,2	92,4	5,6
MEDECINS	1 498	100,0	93,1	5,0
Psychologue hors classe	1 349	62,1	93,2	5,8
Psychologue de classe normale	823	37,9	92,1	13,4
PSYCHOLOGUES	2 172	100,0	92,8	8,7
Sage-femme hors classe	773	72,5	99,4	1,6
Sage-femme de classe normale	293	27,5	97,6	4,1
SAGES-FEMMES	1 066	100,0	98,9	2,3
Cadre supérieur de santé	359	26,0	95,0	0,6
Cadre de santé	1 021	74,0	93,3	1,7
CADRE DE SANTE PARAMEDICAUX	1 380	100,0	93,8	1,4
Puéricultrice cadre supérieur de santé	14	35,9	100,0	0,0
Puéricultrice cadre de santé	25	64,1	80,0	0,0
PUERICULTRICE - CADRE DE SANTE	39	100,0	87,2	0,0
Puéricultrice de classe supérieure (1992)	190	76,6	98,4	0,5
Puéricultrice de classe normale (1992)	58	23,4	96,6	8,6
PUERICULTRICES (1992)	248	100,0	98,0	2,4
Puéricultrice hors classe (2014)	4 004	60,4	99,4	0,8
Puéricultrice (2014)	2 624	39,6	99,4	1,5
PUERICULTRICES (2014)	6 628	100,0	99,4	1,1

	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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
Cadre de santé	304	100,0	94,7	0,3
CADRES DE SANTE INFIRMIERS, REEDUCATEURS ET ASSISTANTS MEDICO-TECHNIQUES	304	100,0	94,7	0,3
Infirmier en soins généraux hors classe	2 742	40,8	96,1	3,3
Infirmier en soins généraux	3 978	59,2	94,6	6,7
INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX	6 720	100,0	95,2	5,3
Infirmier de classe supérieure	557	74,0	95,9	7,9
Infirmier de classe normale	196	26,0	91,3	9,7
INFIRMIERS	753	100,0	94,7	8,4
Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	20 183	69,1	99,5	3,3
Auxiliaire de puériculture	9 008	30,9	98,8	2,2
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE	29 191	100,0	99,3	2,9
Aide-soignant de classe supérieure	4 082	49,1	94,2	15,8
Aide-soignant	4 227	50,9	93,6	19,2
AIDE-SOIGNANT	8 309	100,0	93,9	17,5
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	1 774	52,7	95,0	12,2
Auxiliaire de soins principal de 2ème classe	1 592	47,3	92,0	12,5
AUXILIAIRES DE SOINS	3 366	100,0	93,6	12,4
Autres emplois médico-sociaux	933		91,4	1,0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	1 383		80,5	5,5
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, technicien de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens hors classe	667	67,4	80,1	3,1
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, technicien de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens	322	32,6	83,2	9,0
PEDICURES-PODOLOGUE, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTE, MANIPULATEUR D ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE, PSYCHOMOTRICIENS	989	100,0	81,1	5,1

	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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste hors classe	28	52,8	92,9	21,4
Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste	25	47,2	88,0	8,0
MASSEURS-KINESITHERAPEUTES, ORTHOPHONISTES	53	100,0	90,6	15,1
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	55	48,2	40,0	1,8
Biologiste, vétérinaire, pharmacien hors classe	29	25,4	72,4	0,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale	30	26,3	66,7	3,3
BIOLOGISTES, VETERINAIRES, PHARMACIENS	114	100,0	55,3	1,8
Technicien paramédical de classe supérieure	144	65,5	87,5	2,1
Technicien paramédical de classe normale	76	34,5	92,1	17,1
TECHNICIENS PARAMEDICAUX	220	100,0	89,1	7,3
Autres emplois médico-techniques	7		71,4	0,0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	27 228		21,7	0,4
Directeur principal de police municipale	23	15,8	13,0	4,3
Directeur de police municipale	123	84,2	14,6	0,8
DIRECTEURS DE POLICE MUNICIPALE	146	100,0	14,4	1,4
Chef de service de police municipale de 1ère classe	917	40,7	7,0	0,4
Chef de service de police municipale de 2ème classe	455	20,2	15,8	0,0
Chef de service de police municipale	879	39,0	15,0	0,7
CHEFS DE SERVICE DE POLICE MINICIPALE	2 251	100,0	11,9	0,4
Chef de police municipale	232	1,0	9,1	0,4
Brigadier-chef principal	14 490	63,2	21,1	0,4
Gardien-brigadier	8 208	35,8	25,0	0,4
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	22 930	100,0	22,4	0,4
Garde-champêtre chef principal	379	21,5	12,1	2,9
Garde-champêtre chef	1 383	78,5	30,0	0,9
GARDES-CHAMPETRES	1 762	100,0	26,2	1,3
Autres emplois police municipale	139		23,0	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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
FILIERE INCENDIE-SECOURS	42 856		6,6	0,1
Directeur départemental des services d'incendie et secours	89	53,9	1,1	1,1
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	76	46,1	3,9	1,3
EMPLOIS FONCTIONNELS DES SERVICES INCENDIE ET SECOURS	165	100,0	2,4	1,2
Contrôleur général	17	27,9	0,0	0,0
Colonel hors classe	24	39,3	4,2	0,0
Colonel	20	32,8	10,0	0,0
CONCEPTION ET DIRECTION DE SAPEURS-POMPIERS	61	100,0	4,9	0,0
Lieutenant-colonel	673	22,4	3,0	0,0
Commandant	1 024	34,2	6,5	0,0
Capitaine	1 301	43,4	11,3	0,0
CAPITAINES, COMMANDANTS, LIEUTENANTS-COLONELS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	2 998	100,0	7,8	0,0
Médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	105	46,3	37,1	2,9
Médecin et pharmacien hors classe	85	37,4	58,8	2,4
Médecin et pharmacien de classe normale	37	16,3	64,9	8,1
MEDECINS, PHARMACIENS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	227	100,0	49,8	3,5
Lieutenant hors classe	736	15,9	3,5	0,0
Lieutenant de 1ère classe	2 257	48,7	5,1	0,0
Lieutenant de 2ème classe	1 642	35,4	3,1	0,0
LIEUTENANTS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	4 635	100,0	4,2	0,0
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	12	14,3	0,0	0,0
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels	72	85,7	34,7	0,0
CADRES DE SANTE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	84	100,0	29,8	0,0
Infirmier SPP hors classe	143	58,1	46,2	2,1
Infirmier SPP	103	41,9	69,9	13,6
INFIRMIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	246	100,0	56,1	6,9

	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 2023	Siasp 2023	Siasp 2023	Siasp 2023
Adjudant	15 672	64,0	3,0	0,0
Sergent	8 804	36,0	6,7	0,1
SOUS-OFFICIERS DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	24 476	100,0	4,3	0,1
Caporal-chef	2 935	29,5	6,6	0,1
Caporal	6 523	65,5	11,9	0,0
Sapeur	501	5,0	16,0	0,0
SAPEURS ET CAPORAUX DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS	9 959	100,0	10,5	0,1
Autres emplois incendie et secours	5		60,0	20,0
FILIERE ANIMATION	78 360		72,1	21,5
Animateur principal de 1ère classe	3 668	29,0	56,7	1,7
Animateur principal de 2ème classe	2 765	21,9	60,2	3,2
Animateur	6 213	49,1	62,7	3,9
ANIMATEURS	12 646	100,0	60,4	3,1
Adjoint d animation principal de 1ère classe	10 012	15,2	71,1	8,9
Adjoint d animation principal de 2ème classe	17 307	26,4	73,5	18,1
Adjoint d animation	38 337	58,4	75,6	32,3
ADJOINTS D ANIMATION	65 656	100,0	74,3	25,0
Autres emplois d animation	58		71,1	20,0
MARINS-POMPIERS DE MARSEILLE	2 141		7,1	0,0
EMPLOI HORS FILIERE ET AUTRES	797		51,7	7,8
ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES	1 424 441		59,1	8,8

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
		en %									
Adjoint administratifs	28 700	28	27	1	12	7	1	1	5	17	88
Administrateur	700	5	0	5	29	0	0	0	17	43	37
Attachés	30 000	16	4	3	48	1	0	0	2	27	64
Rédacteurs	17 700	31	9	3	38	3	0	0	3	12	79
Secrétaires de mairie	200	11	10	1	6	22	3	0	6	42	86
Filière administrative	77 100	24	14	2	32	4	0	0	3	20	76
Adjoint techniques	107 100	28	32	1	12	6	2	1	4	15	58
Adjoint techniques des étab. d'ens.	10 800	44	42	1	5	2	0	0	1	4	69
Agents de maîtrise	2 900	27	9	2	26	2	0	0	2	32	21
Ingénieurs	11 800	12	3	4	54	0	0	0	2	25	38
Ingénieurs en chef	400	3	0	1	26	0	0	0	3	66	23
Techniciens	13 900	27	5	4	47	1	0	0	3	13	25
Filière technique	146 800	28	27	1	18	4	1	1	3	15	54
Conseillers des APS	100	20	1	0	39	0	0	0	1	39	17
Educateurs des APS	4 100	34	15	1	28	1	1	0	3	17	31
Opérateurs des APS	400	21	22	4	17	0	1	0	3	32	29
Filière sportive	4 600	33	16	2	27	1	1	0	3	19	30
Adjoint territoriaux du patrimoine	2 800	32	36	0	14	2	1	0	4	10	77
Assistants d'enseignement artistique	14 300	38	9	1	19	1	4	0	2	25	48
Ass. de cons. du pat. et des bibliothèques	2 400	31	12	2	38	1	0	0	2	14	73
Attachés de conservation du patrimoine	900	14	3	1	41	1	0	0	2	37	62
Bibliothécaire	200	28	6	1	32	1	1	1	1	28	77
Conservateurs des bibliothèques	0	15	8	0	39	0	0	0	0	39	85
Conservateurs du patrimoine	100	5	1	7	20	2	0	0	2	63	46
Directeurs d'étab. d'ens. artistique	100	17	4	3	24	0	2	0	10	40	30
Professeur d'enseignement artistique	3 000	18	6	9	14	0	0	0	2	50	45
Filière culturelle	23 700	33	12	2	21	1	3	0	2	26	54

Aide-soignants	5 000	30	46	1	14	1	0	0	2	6	92
Auxiliaires de puériculture	6 100	37	26	2	22	1	0	0	3	10	99
Auxiliaires de soins	1 300	35	41	0	13	1	0	0	1	9	92
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	0	9	7	6	44	0	0	0	0	34	71
Cadres de santé infirmiers, rééducateurs...	100	40	18	2	27	0	0	0	6	8	81
Cadres de santé paramédicaux	100	24	16	4	26	1	0	0	1	27	96
Infirmiers	200	23	49	5	11	1	0	0	1	10	94
Infirmiers en soins généraux	2 800	33	28	1	27	1	0	0	1	8	91
Masseurs-kiné., psychomotriciens et ortho.	100	35	6	0	33	4	2	0	3	17	87
Médecins	2 500	15	4	12	37	0	1	0	2	29	69
Psychologues	1 600	28	8	2	36	0	1	0	1	22	92
Puéricultrices (décret n° 2014-923)	700	21	34	2	35	1	0	0	1	6	99
Puéricultrices (décret n° 92-859)	0	0	77	0	23	0	0	0	0	0	100
Puéricultrices-Cadres de santé	0	39	23	0	20	0	0	0	0	18	90
Pédicures-podologues, ergothérapeutes...	400	33	12	3	37	1	1	0	1	12	91
Sages-femmes	200	18	16	0	52	0	2	0	2	10	98
Techniciens Paramédicaux	100	39	10	1	16	0	0	0	3	32	83
Filière médico-sociale et médico-technique	21 200	30	28	3	24	1	0	0	2	12	91
ASEM	9 000	31	25	1	16	3	0	4	2	19	99
Agents sociaux	18 400	21	47	1	9	2	1	0	2	16	94
Ass. socio-éducatifs (Décret n° 2017-901)	8 800	20	14	3	53	0	1	0	2	8	90
Conseillers socio-éducatifs	300	22	3	2	49	1	1	0	1	21	78
Educ. de jeunes enfants (Décret n° 2017)	3 600	31	17	2	32	2	0	0	2	13	97
Moniteurs éduc. et intervenants familiaux	300	31	10	7	39	0	0	0	3	10	77
Filière sociale	40 200	24	32	1	22	2	1	1	2	15	94

Agents de police municipale	0	7	23	50	4	0	0	0	7	10	31
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0
Directeur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Gardes-champêtres	0	0	5	0	95	0	0	0	0	0	41
Filière police municipale	100	4	14	26	46	0	0	0	3	7	34
Capitaines, commandants, lieutenants-col.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0
Infirmiers des sapeurs pompiers	0	50	45	0	0	0	5	0	0	0	76
Médecins, pharmaciens	100	30	5	3	48	0	0	0	2	12	51
Lieutenants	0	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapeurs et caporaux des sapeurs pompiers	300	15	62	0	3	0	0	0	20	0	20
Sous-officiers des sapeurs pompiers	100	38	49	0	0	0	0	0	0	13	16
Filière incendie secours	500	23	46	1	13	0	0	0	13	4	29
Adjointes territoriales d'animation	37 400	40	20	1	14	3	6	1	5	10	79
Animateurs	3 800	36	9	1	25	2	1	1	3	22	65
Filière animation	41 200	39	19	1	15	3	6	1	5	11	77
Ensemble	355 400	28	23	2	22	3	2	1	3	16	1

3^{ème} Partie

Annexe

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 constituait 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 59 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 habitants 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.

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'emplois ;

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.

Le décret n°91-298 du 20 mars 1991 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 de l'article L333-9 du CGFP, l'effectif maximum des collaborateurs de cabinet est déterminé en fonction, pour les collectivités territoriales, de leur importance démographique et pour leurs établissements publics administratifs et la métropole de Lyon, du nombre de fonctionnaires employés.

En outre, l'article L333-5 du CGFP interdit 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 et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS)
 - 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 des RSU tendent à excéder le nombre d'agents relevant du 5° de l'article L. 7 du CGFP, puisque certains agents travaillent dans plusieurs collectivités territoriales. 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 rattachée à la fonction publique territoriale au sens statutaire, et 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.

l'obligation d'un tel rapport sont ceux employant 50 agents ou plus (collectivités disposant d'un CST) et les centres de gestion. Les CST 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.

2.2 - Le rapport au comité social territorial 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 CST. Les principales informations mentionnées concernent les caractéristiques des emplois et les conditions de travail des agents.

Les collectivités ou établissements publics locaux assujettis à

Modalités pratiques de la collecte des indicateurs de la base de données sociales (BDS) en vue du rapport social unique (RSU) au 31/12/2023 (collecte en 2024)

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 L232-1 du CGFP dispose que « *les données mentionnées à l'article L. 231-1 sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés au titre V* ».

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 2024 et 2025, du RSU au 31/12/2023, on comptabilise 30 624 structures ayant transmis leur rapport social unique via l'outil des centres de gestion.

Figure 1 : Taux de réponse au RSU 2023 par type de collectivité selon les effectifs et le nombre de collectivités

	Nombre de collectivités	taux de réponse en effectif des collectivités au RSU 2023	taux de réponse des collectivités au RSU 2023
Régions	17	97%	94%
Départements	94	99%	98%
SDIS	96	88%	86%
Centres de gestion et CNFPT	96	98%	94%
Organismes départementaux	286	97%	93%
Communes de moins de 1 000 habitants	22 262	66%	65%
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	4 498	70%	70%
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	2 241	76%	74%
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	978	83%	82%
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	1 187	84%	85%
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	534	82%	82%
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	287	86%	84%
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	134	92%	92%
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	39	94%	92%
Communes d'au moins 150 000 habitants	19	97%	89%
Total des Communes	32 179	84%	68%
Total Etablissements communaux	2 766	70%	66%
Communautés de Communes	989	87%	85%
Communautés d'agglomération	225	95%	95%
Communautés urbaines et métropoles	47	96%	94%
Total des EPCI à fiscalité propre	1 261	93%	87%
Syndicats intercommunaux (SIVU, SIVOM)	3 846	62%	54%
Syndicats mixtes	2 189	79%	69%
Autres étab. publics intercommunaux	304	75%	73%
Total des groupements intercom. sans FP	6 339	73%	60%
Autres	256	61%	62%
Ensemble	43 104	87%	68%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

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

La DGCL récupère les RSU de 29 153 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 68 % des 43 104 collectivités qui ont au moins un agent en poste au 31 décembre 2023 dans la base de données Siasp.

Le taux de réponse des collectivités a augmenté de 4 points vis-à-vis des RSU 2022, l'augmentation est également de 4 points au niveau de la proportion des effectifs.

L'augmentation en effectifs est possiblement en lien à la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle dans la FPT. Les évolutions les plus fortes des taux de réponse des collectivités sont d'ailleurs dans les communes de 40 000 à 80 000 habitants (+17 points), les communes de 80 000 à 150 000 habitants (+13 points) et les communautés d'agglomération (+10 points).

Le taux de réponse en proportion de collectivités est ainsi supérieur à 90 % pour les régions (94 %), les départements (98 %), les communes de plus de 40 000 habitants (92 %), les communautés d'agglomération (95 %), ainsi que les communautés urbaines et les métropoles (94 %).

L'augmentation du taux de collectivités répondantes est majoritairement liée aux communes de moins de 1 000 habitants (+4 points) et aux syndicats intercommunaux (+4 points) ; ce qui représente environ un millier de communes et le même nombre de syndicats supplémentaires.

Pour l'ensemble des communes il s'établit à 68 %, alors que le taux est supérieur à 68 % dans les communes de plus de 1 000 habitants et même de plus de 80 % 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 (68 %) et celle en proportion d'effectifs (84 %).

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 écartées ; ce qui correspond à 200 structures comme les OPHLM. 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 2023 dans Siasp qui est considéré comme actif non annexe. Un actif non annexe a une paie sur l'année 2023 correspond au moins à trois Smic mensuels. Cela représente environ 1 200 collectivités.

A l'issue des contrôles, les 29 153 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 14 000 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 2023 représentent l'ensemble des agents actifs de la FPT en poste au 31 décembre 2023.

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.

S'agissant des effectifs, quelques écarts existent entre ceux présents dans la synthèse du RSU et ceux figurant dans les publications de référence établies à partir de la base SIASP de l'Insee. Ces différences tiennent aux concepts retenus dans les deux approches. Ainsi, la base SIASP retient les agents en poste au 31 décembre, et dont la rémunération ou le volume de travail dépasse certains seuils pour être considérés comme des postes non annexes. Ces agents sont affectés à un emploi principal, qui garantit l'absence de doubles comptes. S'agissant du RSU, les collectivités déclarent la situation de leurs agents, certains d'eux pouvant exercer dans d'autres collectivités