

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

En fiches et QCM

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

En fiches et QCM

Odile Meyer

Elle est formatrice au CNFPT et préparatrice aux concours internes et externes de la fonction publique territoriale.

Franck Sajet

Il accompagne les collectivités territoriales pour des expertises juridiques pointues, et des formations collectives ou individuelles pour les agents territoriaux et les élus locaux, depuis plus de trente ans. Il intervient aussi bien pour le CNFPT que pour L'AIDIL ou à l'université. Il est membre du jury de plusieurs concours et prépare de nombreux agents de toutes catégories, à l'écrit et à l'oral.

Direction et conception graphique : Élisabeth Hébert

Mise en page : PCA

NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :



Nos livres sont imprimés sur des papiers certifiés pour réduire notre impact sur l'environnement.



Le format de nos ouvrages est pensé afin d'optimiser l'utilisation du papier.



Depuis plus de 30 ans, nous imprimons 70 % de nos livres en France et 25 % en Europe et nous mettons tout en œuvre pour augmenter cet engagement auprès des imprimeurs français.



Nous limitons l'utilisation du plastique sur nos ouvrages (film sur les couvertures et les livres).

© Dunod, 2024

11, rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN : 978-2-10-086219-1

Table des matières

Préparer votre concours	1
Les chiffres-clés	10

Partie 1

L'État

1. L'État et son organisation	16
2. Les actes administratifs et leur hiérarchie	19
3. Service public – Établissement public	23
4. Les élections	29
5. Déconcentration et décentralisation	34
Entraînements	38
Corrigés	41

Partie 2

Les collectivités territoriales

6. Les collectivités territoriales	84
7. La commune	86
8. La coopération intercommunale	91

9. Le département	95
10. La région	99
11. Les compétences des collectivités territoriales	102
12. Le contrôle de la légalité	107
13. Les réformes des collectivités	111
14. Les finances publiques locales	117
Entraînements	123
Corrigés	125

Partie 3

La fonction publique

15. Le statut de la fonction publique	190
16. Les droits et obligations des fonctionnaires	194
17. Le déroulement de carrière d'un agent de la fonction publique territoriale	200
18. Les organismes participatifs de la fonction publique	203
Entraînements	205
Corrigés	211
Annexes	243

Préparer votre concours

En vous inscrivant à un concours territorial, vous souhaitez intégrer un service municipal, un conseil départemental, un conseil régional ou un établissement public local ou intercommunal. Cette personne morale s'insère dans un contexte juridique complexe et est régie par des lois et des textes multiples. Une commune, un département, la région ont en charge l'organisation de l'espace pour le bien-être individuel et collectif de ses habitants. Ces espaces assurent leurs missions d'intérêt général avec l'aide d'agents territoriaux et disposent d'un budget propre mais sont soumis à des contrôles. Il s'agit pour le candidat d'être capable de se situer dans une collectivité, mais aussi de situer cette dernière et ses activités dans le paysage administratif global.

Au vu du principe constitutionnel d'égalité d'accès à l'emploi public, le législateur a mis en place un système anonyme garantissant au mieux cette égalité entre tous les candidats : le concours. Un concours est donc une modalité de recrutement. Par cette épreuve, et au-delà de l'appréciation des compétences professionnelles des candidats qui ne font pas l'objet de cet ouvrage, l'administration s'assure qu'ils possèdent un minimum de bagage leur permettant d'appréhender non seulement qui sera leur futur employeur, mais aussi ce qu'il a en charge et quels sont les moyens à sa disposition pour répondre à ses obligations. De plus, le candidat aura des devoirs et des droits en sa future qualité de fonctionnaire, qu'il doit connaître et être en mesure d'expliquer.

Tous les concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale, quel que soit le niveau, font donc appel à une culture spécifique : **la culture territoriale**.

Cet ouvrage n'est pas un manuel d'apport de connaissances, mais, par lui, le candidat va vérifier l'acquisition de ces différents éléments. Les corrigés donnent quelques informations complémentaires. En revanche, le candidat pourra se reporter au manuel *Les collectivités territoriales* du même auteur, chez Dunod.

Selon les concours, ces connaissances seront évaluées par deux types d'épreuves. Pour certains concours de catégorie C, l'évaluation de ces connaissances s'effectue par une épreuve écrite sous la forme d'un questionnaire à choix multiples (QCM). Pour tous les autres concours, ces connaissances seront évaluées lors d'un entretien avec un jury. Les questions du QCM sont aussi celles posées aux candidats. Cependant, la réponse devant être orale, il est essentiel que le candidat s'entraîne à une réponse verbale, à voix haute. En effet, tout le monde a une petite idée de

ce qu'est, par exemple, un service public. Mais quand le jury pose cette question (à quasiment tous les candidats) très peu sont capables d'en donner une définition claire ! Seul un entraînement à voix haute permettra au candidat de maîtriser cette épreuve.

Il est conseillé aux candidats de consulter les sites des centres de gestion territoriaux organisateurs des concours (sur le site national www.fncdg.com vous trouverez le lien vers chaque site départemental) afin de vérifier les épreuves et contenu propre à chaque concours. Certains centres de gestion mettent aussi en ligne des annales de concours.

Le candidat pourra aussi se reporter aux documents présentant le cadre d'emplois mis au concours et envoyé par les centres de gestion avec le dossier d'inscription aux concours. Ce cadre d'emplois précise non seulement les épreuves dudit concours, mais aussi les missions qui peuvent être confiées aux personnels de ces cadres d'emplois. Au-delà des questions de culture territoriale, cela lui permettra d'évaluer le champ des questions qui peuvent aussi lui être posées par le jury.

1 L'épreuve orale d'admission du concours

La durée de l'épreuve varie suivant les concours, mais est généralement d'environ 15 à 20 minutes. Le coefficient est de 2 ou 3. Ces éléments sont précisés dans le cadre d'emplois de chaque concours.

Toute note inférieure à 5/20 est éliminatoire.

Le but de l'épreuve est de permettre au jury de faire un choix parmi tous les candidats qui se sont présentés.

Le jury va tenter d'évaluer les aptitudes du candidat, en particulier ses capacités d'adaptation aux fonctions qui lui seraient confiées s'il était recruté, ses qualités professionnelles, de réflexion ou d'analyse et de compréhension de son environnement. Bien sûr, cette évaluation sera fonction du niveau du concours : on ne demande pas la même chose à un agent de catégorie C (fonctions d'exécution) ou à un agent de catégorie A (fonctions d'encadrement).

Ne pas oublier que cette épreuve **équivalait à un entretien de recrutement** dans la fonction publique. Il s'agit de montrer (voire de prouver) au jury, tout à la fois :

- que vous êtes particulièrement motivé(e) pour les missions qui pourraient vous être confiées ;
- que votre éventuel recrutement apportera toutes les garanties de qualité et de sérieux attendues par votre futur employeur.

2 Comment entrer dans la fonction publique ?

On entend, par « fonction publique », l'ensemble des fonctionnaires, qu'ils travaillent dans un service public de l'État, dans une collectivité territoriale ou dans un établissement public.

La Constitution française a prévu l'égalité de tous les citoyens à l'accès à l'emploi public. Ainsi, le parcours normal d'entrée dans la fonction publique va passer par cette épreuve anonyme qui reste un des seuls moyens actuels de mettre tous les candidats à pied d'égalité : le concours.

La quasi-totalité des concours pour l'accès à la fonction publique territoriale (ou les examens professionnels dans le cadre de la promotion interne), comporte une épreuve orale d'admission consistant en un entretien avec le jury « permettant de préciser la motivation du candidat et son aptitude à exercer les missions incombant au cadre d'emplois ».

3 Un cadre d'emplois ?

C'est un ensemble de règles regroupant les conditions de recrutement, de rémunération, de déroulement de carrière... des fonctionnaires exerçant des missions similaires au sein d'une administration, comme, les cadres d'emplois : des assistants socio-éducatifs, des adjoints administratifs, des animateurs, des techniciens, etc. Il y a un concours spécifique pour chaque cadre d'emplois.

Il existe dans la fonction publique territoriale une cinquantaine de cadres d'emplois mais environ 250 métiers. Un cadre d'emplois peut donc regrouper plusieurs métiers. Ainsi, celui des assistants socio-éducatifs regroupe les assistants de service social, les éducateurs spécialisés et les éducateurs en économie sociale et familiale. Le cadre d'emplois des rédacteurs regroupe tous les métiers liés à la gestion administrative. Un rédacteur peut exercer des missions de secrétariat, de comptabilité ou de communication dans des services aussi différents que le secteur juridique, l'urbanisme, la gestion de l'eau, les ressources humaines, etc.

Afin de mieux vous préparer à cette épreuve, il est essentiel de disposer des éléments constituant le cadre d'emplois du concours que vous souhaitez passer. Vous obtiendrez ces données sur les sites du CNFPT ou des CDG ou CIG organisateurs des concours, dont les adresses figurent en fin d'ouvrage. Vous aurez ainsi, outre le contenu de chaque épreuve, des indications sur les capacités et compétences attendues des candidats et sur lesquelles ils seront évalués.

4 Le concours

Tout d'abord, ne pas confondre les concours d'accès à la fonction avec les concours d'accès dans des écoles ou les diplômes de sortie de filières professionnelles ou non. Certaines écoles organisent un concours afin de sélectionner les candidats pour l'accès à leurs filières de formation. À l'issue de la formation, le diplôme sanctionne les connaissances acquises permettant d'exercer un métier. Si le titulaire du diplôme souhaite exercer son métier dans la fonction publique, il sera mis à égalité d'accès avec tous les candidats à l'emploi public lors d'une épreuve anonyme, le concours.

a. Les étapes de l'épreuve

La plupart des concours ou examens professionnels se passent en deux temps :

- *L'admissibilité*, consiste souvent en une ou plusieurs épreuves écrites.

Si le candidat est déclaré, *admissible* par le jury, il pourra accéder à la seconde étape :

- *L'admission* consiste en une ou plusieurs épreuves, pour la plupart, orales. Sont déclarés admis, les candidats qui ont obtenu les meilleures notes. Le nombre de lauréats correspond au nombre de postes déclarés vacants par les collectivités du ou des départements organisateurs du concours.

Toutefois, certains concours ne comportent qu'une épreuve orale d'admission.

Sur les sites des organisateurs des concours, vous connaîtrez, pour chaque cadre d'emplois, les conditions d'accès, le type d'épreuves et le contenu de ces épreuves, différents pour chaque concours.

b. Concours ou examen, quelle différence ?

Pour réussir un examen, il suffit d'avoir la note moyenne, 10/20, comme pour un diplôme.

Cependant, pour un concours, s'il est déclaré 200 postes vacants, il n'y aura que 200 lauréats, et ce seront les 200 meilleurs. Même si la note du 201^e est au-dessus de la moyenne, il ne sera pas lauréat !

5 Qui sera votre futur employeur dans la fonction publique territoriale ?

Vous allez passer un concours de la fonction publique territoriale, vous serez donc amené(e) à travailler dans une collectivité territoriale ou un établissement public local. Vous pourrez effectuer vos missions au sein d'une commune comme

personnel municipal, au sein d'un conseil départemental comme personnel départemental ou au sein de la collectivité région, et vous serez personnel régional. Mais vous pouvez aussi travailler dans un établissement public local comme un syndicat intercommunal ou un centre communal d'action sociale (CCAS), par exemple.

Votre futur employeur sera donc la personne morale locale représentée par le maire, ou l'un des présidents de ces conseils.

Le candidat qui souhaite être recruté, doit au minimum connaître l'organisation et les missions prises en charge par son futur employeur. Ce sera l'objet d'une partie des questions du jury du concours qui devient de plus en plus exigeant sur ces questions.

6 Le questionnaire à choix multiples

Cet ouvrage propose aux candidats aux concours territoriaux des questions leur permettant d'évaluer leurs connaissances acquises dans ce domaine de la culture territoriale. Les questions et items de l'ouvrage reprennent en une grande partie les questions de divers concours territoriaux. C'est donc un outil à la disposition du candidat pour un véritable entraînement à cette épreuve.

Toutefois, les concours à QCM écrit comportent environ un tiers à une petite moitié de questions sur l'environnement territorial, et le reste des questions porte sur des notions professionnelles comme des notions d'hygiène et de sécurité. Cette seconde partie n'est pas traitée dans cet ouvrage car propre à chaque métier.

Il n'y a pas un nombre réglementaire de questions pour chaque concours, mais chaque jury va construire un questionnaire en tenant compte que l'épreuve doit durer 45 minutes. En général, le nombre de questions varie entre cinquante et soixante questions, ce qui laisse 20 à 25 questions sur les notions élémentaires relatives à l'organisation et au fonctionnement des collectivités locales ainsi qu'au statut du fonctionnaire.

Le candidat sera très attentif aux consignes données aussi bien oralement que sur la feuille par l'organisateur du concours. Parfois, il est demandé au candidat de mettre une croix dans une case, parfois il devra noircir une case sans dépasser, car la correction de la copie se fera par une machine à lecture optique qui rejettera toute copie non conforme.

Il se peut que le candidat puisse utiliser un stylo correcteur, mais pour un autre concours ou dans un autre département, il peut aussi être strictement interdit. Le candidat devra respecter scrupuleusement les consignes s'il ne veut pas que sa copie soit éliminée.

Le doute ne profite jamais au candidat. Une case mal remplie, en partie effacée ou noircie puis rayée ne comptera pas. L'ensemble de la réponse sera toujours apprécié comme fausse.

À chaque question, il est proposé deux ou plusieurs items possibles. Bien lire l'ensemble des items proposés de chaque question avant de cocher. Attention aux questions à la forme négative, du style « le département n'a pas pour compétence » qui sont un peu piègeantes après vingt questions à la forme positive « le département a pour compétence ». De même que les questions du style « cocher les affirmations fausses ».

En général, il est précisé pour l'ensemble du QCM que chaque question peut recevoir une ou plusieurs bonnes réponses.

Si le candidat coche l'ensemble des bonnes réponses, il aura 1 point.

S'il coche deux bonnes réponses sur les trois qu'il aurait dû cocher, la question sera considérée comme fausse. De même s'il coche une quatrième réponse en plus des trois bonnes.

Pour avoir 1 point, il faut cocher **toutes** les bonnes réponses et **seulement** les bonnes réponses.

Exemple

Le maire est élu :

- Au suffrage universel
- Au suffrage censitaire
- Tous les 5 ans
- Tous les 6 ans
- Par le conseil municipal
- Par la population

Les bonnes réponses étant « au suffrage universel », « tous les 6 ans » et « par le conseil municipal », vous obtenez 1 point en remplissant la grille ainsi :

1	2	3	4	5	6	= 1 point
■	□	□	■	■	□	

Si vous ne cochez que deux bonnes réponses sur les trois, vous obtenez 0 point. Par exemple, ci-dessous vous ne répondez que « au suffrage universel » et « tous les 6 ans » :

1	2	3	4	5	6	= 0 point
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Si vous avez les trois bonnes réponses, mais que vous y ajoutez une fausse, vous obtenez également 0 point. Ci-dessous, vous avez répondu « par la population » en plus des trois autres :

1	2	3	4	5	6	= 0 point
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

7 L'évaluation des jurys de l'épreuve orale

a. La grille d'entretien

Les jurys se dotent généralement d'une grille d'entretien afin d'assurer au mieux l'égalité de traitement entre les candidats. La répartition du nombre de points peut varier pour un concours ou un examen professionnel et d'une session à l'autre, **chaque jury étant souverain**.

En voici deux exemples, à titre indicatif :

- Pour un concours de catégorie C

1 – Projet professionnel	2 minutes	2 points
2 – Aptitude à exercer les missions conception du métier et positionnement professionnel connaissances institutionnelles	10 minutes 3 minutes	11 points 4 points
3 – Motivation du candidat	Tout au long de l'entretien	3 points

- Pour un examen professionnel catégorie B

1 – Expérience professionnelle	5 minutes	4 points
2 – Aptitude à exercer les missions connaissances professionnelles aptitude à l'encadrement	6 minutes 5 minutes	5 points 4 points
3 – Connaissance de l'environnement territorial	4 minutes	4 points
4 – Motivation du candidat	Tout au long de l'entretien	2 points

b. L'appréciation des jurys

Les jurys remarquent que, la plupart du temps, il y a un écart important entre les notes obtenues à l'oral qui sont bien meilleures que celles obtenues à l'écrit.

Les candidats qui se sont formés obtiennent manifestement de bien meilleures notes que les autres. Mais certains ont repéré des candidats qui se sont contentés d'un apprentissage «par cœur» sans avoir véritablement intégré, compris le contexte.

Pour les candidats déjà recrutés dans les collectivités, les jurys sont de plus en plus soucieux de les interroger sur des questions transversales. Quelle conscience a le candidat des relations de partenariat existantes, les contraintes budgétaires ou l'évaluation des actions, par exemple.

Il leur semble important de ne pas réduire cette épreuve à de simples questions techniques, mais d'évaluer le candidat sur ses capacités d'ouverture et de recul par rapport à ses missions au quotidien.

Pour ce faire, certains jurys préconisent une augmentation des questions de mise en situation, de cas concrets, qui permettraient de mieux évaluer la connaissance du candidat par rapport à sa prise en compte des situations dans leur globalité.

Ils rappellent que la connaissance de l'actualité est indispensable et que l'ouverture des candidats à des réalités qui sortent du champ d'exercice quotidien de leurs responsabilités doit être évaluée.

Le jury observe que les candidats doivent non seulement savoir inscrire leurs réponses aux questions professionnelles dans le contexte de l'exercice de leurs missions au sein de collectivités territoriales mais aussi être capables de répondre à des questions « citoyennes » sans lien direct avec leurs missions.

Il semble que trop de candidats donnent, par exemple, l'impression de n'avoir à rendre de comptes à personne ou de ne pas parvenir à prendre l'exacte mesure de leur place et de leur rôle dans « leur » structure.

Certains jurys ont souligné la méconnaissance des candidats des règles statutaires qui leur sont applicables : statuts particuliers, conditions de nomination, droits et obligations du fonctionnaire, déroulement de carrière... Un renforcement de ces questions devrait intervenir dans les prochaines sessions.

D'une façon générale, ils insistent tout particulièrement auprès des futurs candidats sur la nécessité de maîtriser les questions portant sur l'environnement institutionnel. Il est en effet totalement anormal que des professionnels diplômés qui aspirent à faire carrière dans la fonction publique territoriale, et qui pour bon nombre d'entre eux sont déjà en fonction dans des collectivités territoriales, ne possèdent même pas une culture de base citoyenne et méconnaissent totalement le mode de fonctionnement des collectivités auprès desquelles ils exercent ou exerceront.

Remarques

- Les connaissances institutionnelles demeurent trop souvent insuffisantes et trop nombreux sont les candidats qui ne font preuve d'aucune motivation réelle pour collaborer à l'exercice du service public, dont ils ignorent jusqu'à la définition même !

Le jury préconise que ces questions institutionnelles soient revalorisées, lors des prochaines sessions, dans la notation et l'évaluation de la prestation des candidats.

Le jury suggère également que la technicité des candidats diplômés puisse être vérifiée de manière plus approfondie par des questions appelant un développement autonome par le candidat, et qu'en outre l'exigence en matière de management d'équipe soit renforcée.

- Les meilleurs candidats ont su dépasser la référence à leur seule pratique professionnelle quotidienne. Ils ont également su démontrer leurs capacités d'analyse et leur aptitude à prendre du recul et à se projeter dans les fonctions correspondant au niveau du concours. Ces critères ont permis aux jurys d'opérer la distinction entre les candidats.

Les chiffres-clés

1 67,8 millions d'habitants en France au 1^{er} janvier 2022¹

Répartition des communes de France Métropolitaine selon leur taille			
Taille (en hab.)	Nombre	Population	% de la population
De 0 à 199	8 764	1 018 345	1,58
De 200 à 499	9 616	3 132 839	4,86
De 500 à 1 999	11 226	11 060 156	17,16
De 2 000 à 4 999	3 148	9 718 654	15,07
De 5 000 à 9 999	1 150	7 964 802	12,35
De 10 000 à 19 999	501	6 887 814	10,68
De 20 000 à 49 999	320	9 750 245	15,12
De 50 000 à 99 999	76	5 074 331	7,87
100 000 et plus	40	9 861 606	15,30
Total	34 841	64 468 792	100

Sources : DGCL et Insee, 2022.

Répartition des départements selon leur taille		
Taille (en hab.)	Nombre	% de la population
Moins de 300 000	26	7,9
300 000 à 499 999	24	13,9
500 000 à 799 999	24	23,2
800 000 et plus	27	55,0
Moins de 1 000 000	6	3,7
1 000 000 à 1 999 999	5	23,7
2 000 000 à 3 999 999	4	33,5
4 000 000 et plus	3	39,1

1. Estimation Insee au 1^{er} janvier 2022.

2 Les 15 plus grandes communes (en nombre d'habitants)

Rang	Ville (n° du dép.)	Population municipale		Taux d'évolution
		2016	2021	
1	Paris (75)	2 229 621	2 175 601	- 2,4 %
2	Marseille (13)	855 393	868 277	+ 1,5 %
3	Lyon (69)	500 715	518 635	+ 3,6 %
4	Toulouse (31)	458 298	486 828	+ 6,2 %
5	Nice (06)	342 295	341 032	- 0,4 %
6	Nantes (44)	292 718	314 138	+ 7,3 %
7	Montpellier (34)	272 084	290 053	+ 6,6 %
8	Strasbourg (67)	275 718	284 667	+ 3,2 %
9	Bordeaux (33)	243 626	257 068	+ 5,5 %
10	Lille (59)	231 491	233 098	+ 0,7 %
11	Rennes (35)	211 373	217 728	+ 3,0 %
12	Reims (51)	182 592	182 211	+ 0,2 %
13	Toulon (83)	163 760	176 198	+ 7,6 %
14	Saint-Étienne (42)	172 023	173 089	+ 0,6 %
15	Le Havre (76)	172 074	169 733	- 1,4 %

3 L'intercommunalité à fiscalité propre au 1^{er} janvier 2022

Important

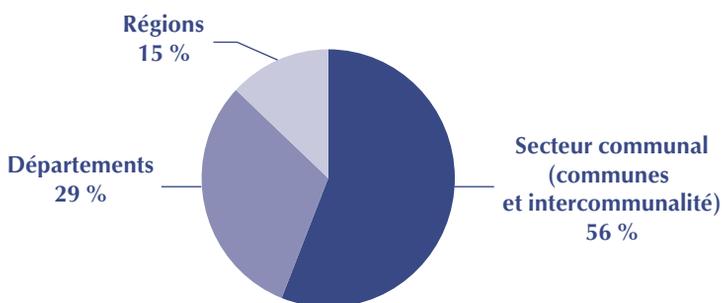
99,9 % des communes et 99,7 % de la population sont administrés en intercommunalité.

Groupements à fiscalité propre	Nombre	Population (millions d'hab.)
Métropole	21	18
Communauté urbaine	14	3
Communauté d'agglomération	227	23,5

Groupements à fiscalité propre	Nombre	Population (millions d'hab.)
Communauté de communes	992	22
Métropole de Lyon	1	1,5
Total	1 259	68,01

Source : DGCL et AdCF.

4 Les principaux transferts de l'État aux collectivités en 2022



L'ensemble des transferts de l'État aux collectivités : 104,8 Md€, dont :

- dotation globale de fonctionnement : 27 Md€ ;
- fiscalité transférée : 34,8 Md€ ;
- contrepartie des dégrèvements législatifs : 15 Md€ ;
- communes et groupements de communes : 18,3 Md€ ;
- départements : 8,6 Md€.

5 Les effectifs des collectivités territoriales par niveau de collectivité en 2020 (en milliers)

Communes et établissements communaux	1 143
Organismes intercommunaux	342
Départements et établissements départementaux*	346

Régions	95
Autres**	9
Emplois principaux hors emplois aidés	1 935
Emplois aidés	91,4
Emplois principaux	1 977,2
Emplois principaux des trois versants de la fonction publique, y compris emplois aidés	5 669,5

* Services départementaux d'incendie et de secours, centres de gestion...

** OPHLM, caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Source : Insee, SIASP. Champ : France hors Mayotte. Tous statuts, y compris assistants maternels et apprentis.

6 Les effectifs des collectivités territoriales par statut en 2020 (en milliers)

Fonctionnaires	1 468,4
Contractuels	407,7
Autres*	59,3
Total	1 935,4

* Collaborateurs de cabinet, assistants maternels et familiaux, apprentis.

Source : Insee, SIASP. Champ : France hors Mayotte. Tous statuts, y compris assistants maternels et apprentis.

Répartition des communes de France Métropolitaine selon leur taille			
Taille (en hab.)	Nombre	Population	% de la population
De 0 à 199	8 764	1 018 345	1,58
De 200 à 499	9 616	3 132 839	4,86
De 500 à 1 999	11 226	11 060 156	17,16
De 2 000 à 4 999	3 148	9 718 654	15,07
De 5 000 à 9 999	1 150	7 964 802	12,35
De 10 000 à 19 999	501	6 887 814	10,68

Répartition des communes de France Métropolitaine selon leur taille			
Taille (en hab.)	Nombre	Population	% de la population
De 20 000 à 49 999	320	9 750 245	15,12
De 50 000 à 99 999	76	5 074 331	7,87
100 000 et plus	40	9 861 606	15,30
Total	34 841	64 468 792	100

Sources : DGCL et Insee, 2019.

Part des femmes parmi les élus locaux au 1 ^{er} janvier 2021 (en %)	
Mandats	Âge
Ensemble des mandats	41,6
Conseillers régionaux et territoriaux* dont présidents	48,1 23,5
Conseillers départementaux** dont présidents	50,3 13,5
Conseillers communautaires dont présidents	35,0 11,4
Conseillers municipaux*** • dont maires • 1 ^{ers} adjoints • 2 ^{es} adjoints • autres adjoints • autres conseillers • dont communes de moins de 1 000 habitants • communes de 1 000 habitant et plus	42,4 19,8 33,3 42,3 44,5 45,1 37,6 48,5

* Y compris Corse, Martinique et Guyane. ** Y compris Collectivité européenne d'Alsace. *** Y compris Paris.

Source : DGCL. Données : ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (répertoire national des élus).