

CT DRAC – 21 mars 2018

EFFECTIFS EN DRAC

Les chiffres mentionnés dans les pages suivantes permettent des comparaisons entre 2013-2014 et 2017. La synthèse ci-dessous en dresse quelques analyses.

SYNTHÈSE

1. Evolution du plafond d'emploi et des effectifs en poste

Durant cette période, le plafond d'emplois des DRAC est passé de 2458 en 2013 à 2393 en 2014 (- 65 postes). Depuis 2014, les plafonds d'emplois des DRAC sont restés stables (2017 : 2394). Cette stabilité depuis 2014 ne doit pas masquer les fluctuations dans les effectifs réels présents en DRAC au fil des mois et quelques ajustements très ponctuels.

Durant la même période, les effectifs présents dans les services déconcentrés sont passés de 2345 en 2013 à 2315 fin 2017 (-30 postes).

La baisse de plafond ne s'est donc pas répercutée en totalité sur les effectifs réels au cours de la période.

2. Evolution de la structure des emplois

Cette période a également été marquée par :

- une augmentation de 2,6 % des agents de catégories A et de 3,7 % des agents de catégories B
- une baisse de 6,5 % des agents de catégorie C.
- une diminution de la filière administrative (-3,6%)
- une augmentation des filières scientifique (+1%) et technique (+2,5%).

Ces évolutions progressives en 5 ans n'ont pas été accélérées ou diminuées par la réforme territoriale. Des modifications de répartition par site ont été en revanche constatées : les DRAC de Normandie et de BFC ont été les plus concernées avec 6 à 10 postes transférés vers le site siège, pour tenir compte des nouvelles organisations arrêtées. Pour les autres DRAC, ces modifications sont soit inexistantes, soit marginales.

3. Mouvements d'effectifs en DRAC : vacance, mobilité et recrutement

Le taux et la durée de la vacance des postes sont un enjeu majeur. Fin 2017, Le taux de vacance en DRAC, en décembre 2017 s'élevait à 3,2 % (moyenne nationale).

En 2017, 80 % des postes libérés ont été pourvus dans l'année ou début 2018. 57 % d'entre eux sont pourvus dans les 6 mois, 15 % sont pourvus entre 6 et 14 mois. La moyenne de durée de la vacance est d'un peu plus de trois mois. 7 % des postes ont pu être pourvus par anticipation (avant le départ du titulaire).

Les recrutements en DRAC ont une véritable spécificité.

Ainsi, la structuration des entrées externes est très différente de celle du ministère :

- les concours représentent 48 % des recrutements (32 % au niveau national)
- les détachements 37 % (22 % au niveau national)
- les contrats représentent 6,25 % des entrées externes (27 % au niveau national),
- les emplois réservés, les recrutements travailleurs handicapés représentent 5,63 %,
- les transferts entre le T3 et le T2, 3,13 %.

La mobilité interne en DRAC est le troisième mode de recrutement.

Les DRAC font donc peu appel aux contractuels qui ne représentent que 4,5 % des agents en DRAC. Elles y ont essentiellement recours pour les postes de catégories A.

Les agents contractuels affectés dans les DRAC représentent 9 % des agents contractuels du ministère.

Les départs eux sont essentiellement causés par des départs à la retraite (37%), des mobilités au sein de la DRAC ou au sein du réseau des DRAC (32%). Les détachements externes puis les départs vers d'autres institutions du ministère représentent respectivement 13 % et 11 %.

4. Représentation des femmes

La part des femmes est de 62 %, celles des hommes de 38 %. Ces taux sont sensiblement les mêmes en administration centrale (61%) alors que dans le ministère, dans son ensemble, la répartition entre les femmes et les hommes est de 54/46 (bilan social 2016).

Les femmes en DRAC représentent 52 % des agents de catégorie A (50 % ensemble ministère). Les autres catégories sont réparties comme suit :

- catégorie B : 61/39 (62/38 ensemble ministère)
- catégorie C : 82/18 contre 54/46 sur l'ensemble du MC (chiffres 2016).

5. Répartition par service

Les UDAP représentent 28 % aujourd'hui des effectifs en DRAC, les secrétariats généraux environ 16 % suivis des CRMH et des SRA puis des services dédiés à la création dont la configuration n'est pas strictement identique d'une DRAC à l'autre.

Les services d'action culturelle ont augmenté en nombre d'effectifs.

Les services patrimoniaux, CRMH et SRA, disposent d'un nombre équivalent d'agents en décembre 2013 et en décembre 2017. Dans ces services, on note la baisse du nombre d'emploi de catégorie C, au profit des postes de catégorie A.

Les services livre et lecture et cinéma ont des effectifs équivalents ainsi que les services musées.

Rappel des plafonds d'emplois 2013, 2014 et 2017

La mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques a conduit à la suppression de 65 emplois en 2014. Depuis, le plafond d'emplois des DRAC est resté stable et la fusion au 1^{er} janvier 2016 s'est effectuée par l'addition des plafonds d'emplois.

DRAC	Plafond d'emplois 2013	Plafond d'emplois 2014	Evolution	DRAC	Plafond d'emplois 2017
Alsace	85,3	81,5	- 3,8 (-4,66%)	Grand Est	256,5
Lorraine	95,1	94,5 ¹	- 0,6 (-0,63%)		
Champagne Ardennes	83,3	81,5	- 1,8 (-2,21%)		
Aquitaine	123,8	122	-1,8 (-1,48%)	Nouvelle Aquitaine	284
Limousin	70,7	72	+ 1,3 (+1,81%)		
Poitou Charentes	92,5	90	- 2,5 (-2,78%)		
Auvergne	83,6	82	-1,6 (1,95%)	Auvergne Rhône-Alpes	243
Rhône-Alpes	161,2	161	-0,2 (-0,12%)		
Basse-Normandie	76	73	-3 (-4,11%)	Normandie	147
Haute-Normandie	73,8	74	+0,2 (0,27%)		
Bourgogne	85,4	83	-2,4 (-2,89%)	Bourgogne Franche-Comté	157
Franche-Comté	75,4	74	-1,4 (-1,89%)		
Bretagne	114,3	110,5	-3,8 (-3,44%)	Bretagne	111,5 ²
Centre Val de Loire	118,6	115,5	-3,1 (-2,68%)	Centre Val de Loire	115,5
PACA	148,9	144,5	-4,4 (-3,04%)	PACA	144,5
Île-de-France	241,3	233,5	-7,8 (-3,34%)	Île-de-France	233,5
Languedoc Roussillon	119,5	116	-3,5 (-3,02%)	Occitanie	256
Midi Pyrénées	144,2	140	-4,2 (-3%)		
Nord Pas-de-Calais	102,8	100	-2,8 (-2,8%)	Hauts de France	181,5
Picardie	82,5	81,5	-1 (-1,23%)		
Pays de la Loire	123,9	119	-4,9 (-4,12%)	Pays de la Loire	120 ³

1 : le PE de la DRAC Lorraine a été diminué d'un ETP entre 2014 et 2015 suite au transfert d'un agent à l'ENSA de Nancy (+1 ETP PE DGP)

2 : le PE a été augmenté d'un ETP suite au transfert d'un poste d'un agent auparavant affecté au CNC

3 : le PE de la DRAC Pays de Loire a été augmenté d'un ETP suite au transfert d'un agent auparavant en MAD et

Corse	18	18	0	Corse	18
Guadeloupe	31	31	0	Guadeloupe	31
Guyane	25	25	0	Guyane	26 ⁴
Martinique	30	30	0	Martinique	30
Réunion	35	35	0	Réunion	34 ⁵
Mayotte	2	3	+1	Mayotte	3
Nouvelle-Calédonie	2	2	0	Nouvelle-Calédonie	2
Agents en service extérieurs (ex : agents affectés à la Grotte Chauvet)	13				
Total	2458,1	2393	-65,1 (-2,72 %)		2394

comptabilisé sur le PE du SG

4 : le PE de la DAC Guyane a été augmenté d'un ETP

5 : baisse d'un ETP (suppression poste DAC adjoint)

Effectifs réels en ETP (décembre 2015 - décembre 2017)

Effectifs en ETP au 31 décembre 2015

Région	Site	Plafond d'emplois	ETP réels	Taux de vacance	Capacité de recrutement
ARA	Clermont	82	79,8	2,68%	2,20
	Lyon	161	157,3	2,30%	3,70
BFC	Dijon	83	84,4	-1,69%	-1,40
	Besançon	74	72,1	2,57%	1,90
Bretagne		111,5	107,8	3,32%	3,70
Centre		115,5	112	3,03%	3,50
Corse		18	20,8	-15,56%	-2,80
Grand Est	Strasbourg	81,5	77,5	4,91%	4,00
	Châlons-en-Champagne	81,5	78	4,29%	3,50
	Metz	84,5	83,8	10,37%	9,70
Guadeloupe		31	27,8	10,32%	3,20
Guyane		25	24,8	4,62%	1,20
Hauts de France	Lille	100	95,3	4,70%	4,70
	Amiens	81,5	78,1	4,17%	3,40
IDF		233,5	222,9	4,54%	10,60
Martinique		30	28,5	5,00%	1,50
Mayotte		3	3	0,00%	0,00
Normandie	Caen	73	74,5	-2,09%	-1,50
	Rouen	74	63,9	13,65%	10,10
Nouvelle-Aquitaine	Bordeaux	122	117,64	3,57%	4,36
	Limoges	72	71,7	0,42%	0,30
	Poitiers	90	87,4	2,89%	2,60
Occitanie	Montpellier	116	109,5	5,60%	6,50
	Toulouse	140	135,46	3,24%	4,54
PACA		144,5	138,9	3,88%	5,60
Pays de Loire		119	117,1	2,42%	2,90
Réunion		34	34	0,00%	0,00
Total			2304		

NB : les agents en instance d'affectation ne sont pas comptabilisés

Effectifs en ETP au 31 décembre 2017

Région	Plafond d'emplois	ETP réels	Taux de vacance	Capacité de recrutement
ARA	243	231,7	4,88%	11,3
BFC	157	148,7	5,58%	8,3
Bretagne	111,5	109	2,24%	2,5
Centre	115,5	112,5	2,60%	7
Corse	18	20,8	-15,56%	-2,8
Grand Est	256,5	248,6	3,18%	7,9
Guadeloupe	31	30,5	1,61%	0,5
Guyane	26	25,8	0,77%	0,2
Hauts de France	181,5	172	5,23%	9,5
IDF	233,5	211,6	9,38%	21,9
Martinique	30	27,5	8,33%	2,5
Mayotte	6	6	0,00%	0
Normandie	147	139,1	5,37%	7,9
Nouvelle-Aquitaine	284	273,54	3,68 %	10,46
Occitanie	256	248,36	3,36%	7,64
PACA	144,5	140	3,11%	4,5
Pays de Loire	120	115,4	3,83%	4,6
Réunion	34	33	2,94%	1
Total		2294,1		

NB : les agents en instance d'affectation ne sont pas comptabilisés

Répartition par corps (effectifs réels en ETP) au 1^{er} janvier 2018

Corps	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	%
AJMC			538,2	538,2	23,44 %
ATMC			16,94	16,94	0,74 %
AASM			14,86	14,86	0,65 %
DESS			10	10	0,44 %
SAMC		334,4		334,4	14,56 %
TESC		227,9		227,9	9,92 %
TERE		33,4		33,4	1,45 %
SDOC		22,3		22,3	0,97 %
AUE	196,2			196,2	8,54%
CSVT	179,2			179,2	7,8 %
ATTACHE	170			170	7,4 %
ICCEAAC	138,7			138,7	6,04 %
AC	1			1	0,04 %
DATE	40			40	1,74
INRE	11,8			11,8	0,51 %
AING	18,6			18,6	0,81 %
COBI	25,7			25,7	1,12 %
INDE	127,7			127,7	5,56 %
ISCP	109			109	4,75 %
CHED	80,6			80,6	3,51 %
Total	1098,5	618	580	2296	100 %

Répartition des agents (effectifs réels en ETP) entre catégories et filières (décembre 2013 - décembre 2017)

En **décembre 2013**, avant l'évolution des plafonds d'emplois au 1^{er} janvier 2014, les effectifs étaient répartis comme suit :

Catégorie	Filière administrative	Filière scientifique	Filière technique	Total	%
A	331,6	617	107,7	1056,3	45,00%
B	302,7	71,2	165,6	539,5	23,00%
C	697,3		52,54	749,84	32,00%
Total	1331,6	688,2	325,84	2345,64	
%	56,80%	29,30%	13,90%		

À la veille de la réforme territoriale, au **31 décembre 2015**, les effectifs réels des DRAC étaient répartis comme suit :

Catégorie	Filière administrative	Filière scientifique	Filière technique	Total	%
A	321,9	611	103,6	1036,5	44,70%
B	312,8	69,4	237,6	619,8	26,70%
C	616,7		46	662,7	28,60%
Total	1351,4	680,4	387,2	2319	
%	54,00%	29,30%	16,70%		

Dès la fin 2015, a été amorcée la baisse de pourcentage de la filière administrative, notamment la baisse des agents de catégorie C et de catégorie A.

L'année 2015 a été celle de l'affectation d'un grand nombre de lauréats du concours de TESC. L'augmentation a été de 72 postes pour ce corps. Cela est à mettre en parallèle avec la baisse des effectifs de la catégorie C (-80,2ETP). En effet, en interne, des agents de catégorie C, lauréats du concours, ont pu être affectés sur leurs postes.

Au 31 décembre 2016, un an après la réforme territoriale, les effectifs réels étaient répartis de la manière suivante :

Catégorie	Filière administrative	Filière scientifique	Filière technique	Total	%
A	339,3	608,3	101,6	1049,2	45,75%
B	313,7	63,7	231,6	609	26,55%
C	593		42,3	635,3	27,70%
Total	1246	672	375,5	2293,5	
%	54,30%	29,30%	16,40%		

Sur la période, on constate au sein de la filière administrative, une augmentation de la représentation des agents de catégorie A. Cela correspond aux affectations des lauréats du concours ICCEAAC, sur des postes de conseillers sectoriels et action culturelle.

Enfin, au **31 décembre 2017**, la répartition est la suivante :

Catégorie	Filière administrative	Filière scientifique	Filière technique	Total	%
A	350,7	646,9	107	1104,6	47,68 %
B	331,8	55,7	232,9	620,4	26,79 %
C	549,2		40,8	590	25,48 %
Total	1231,7	702,6	380,7	2315	
%	53,2 %	30,34 %	16,44 %		

Entre 2013 et fin 2017, les effectifs présents sont en baisse de 1,31 % (-30,64 ETP). On note, pour cette période, une évolution de leur répartition marquée par une diminution du nombre d'agents de catégorie C et une augmentation des effectifs de catégorie A et B.

Les agents de catégorie A passent ainsi à 1104 agents (+ 49 postes), répartis entre la filière administrative (attachés et ICCEAAC : + 19 postes) et la filière scientifique (AUE, Conservateur, ingénieur d'études : + 30 postes). Cette augmentation représente un peu plus de 4,5 %.

Les agents de catégorie B ont vu leurs effectifs s'accroître de plus 80 ETP. C'est principalement la filière technique qui a profité de cette augmentation.

L'augmentation du nombre d'agents de catégorie A de la filière scientifique, et de catégorie B de la filière technique, et la réduction des postes d'adjoints administratifs, produisent un rééquilibrage entre les 3 filières, en défaveur de la filière administrative.

Répartition des effectifs (en ETP) par services (décembre 2013 - décembre 2017)

Répartition des effectifs en DRAC en décembre 2013

	Direction + SG	CRMH	SRA	STAP	Musées	Doc Patrimoine	Création	Action culturelle	Ciné, livre	Postes pluri. (OM)	Hors DRAC (Palais Chaillot)	Total
A	180,6	187,3	225,6	233,8	23	7,4	81,6	59,3	42,7	13	3	1057,3
B	147,5	89,7	58,2	178,6	5,9	5,8	26,5	18,3	8	7,8	2	548,3
C	227,28	82,7	50,34	272,36	8,2	3,3	52,4	29,2	12,9	15,8	1	755,48
Total	555,38	359,7	334,14	684,76	37,1	16,5	160,5	106,8	63,6	36,6	6	2361
%	23,52%	15,23 %	14,15 %	29 %	1,57 %	0,7 %	6,8 %	4,52 %	2,69 %	1,55 %	0,25 %	

NB : la différence d'ETP entre les chiffres de répartition des catégories A, B et C s'explique par la prise en compte des agents en service extérieur, qui jusqu'en 2014, n'étaient pas comptabilisés dans les plafonds d'emplois des DRAC.

Répartition des effectifs en DRAC au 13 décembre 2017

	Direction+ SG	CRMH	SRA	UDAP	Musées	Doc Patrimoine	Archi	Création	Action culturelle	Ciné, livre	Postes pluri. (OM)	Hors DRAC (Palais Chaillot)	Total
A	174,7	192,5	234,3	236,4	21	6,8	18	83,7	70,5	42,7	7	2	1089,6
B	153,3	98	59,8	229,3	5,8	2	2	39,7	15,9	8,6	5	1	620,4
C	164,1	64,3	42	203,5	9,6	2	3	47,7	29,9	11,1	3	1	581,2
Total	492,1	354,8	336,1	669,2	36,4	10,8	23	171,1	116,3	62,4	15	4	2291,2
%	21,47 %	14,83 %	14,05 %	27,96 %	1,52 %	0,45%	0,96 %	7,15 %	4,86 %	2,61 %	0,63 %	0,17 %	95,75 %

NB : les agents en instance ne sont pas comptabilisés

Nomenclature des catégories :

Direction : sont aussi comptabilisées les directions de pôles.

Création : services théâtre, musique, danse, arts plastiques

Documentation pôle des Patrimoines : dans deux régions, la documentation patrimoniale est rattachée spécifiquement auprès du pôle patrimoines (Grand Est et Hauts de France).

En termes d'effectifs, les UDAP rassemblent le plus grand nombre d'agents en DRAC. La répartition entre les catégories A, B et C dans les UDAP se rapproche d'une répartition par tiers. Plus d'un tiers des agents de catégorie C présents en DRAC sont positionnés dans les UDAP.

Les CRMH et les SRA mobilisent respectivement près de 15 % et 14 % des effectifs. Les SRA sont les services où les catégories A sont le plus fortement représentées. Les services création et action culturelle représentent 12 % des effectifs.

Cette vision nationale ne doit pas masquer des différences régionales : selon les DRAC, la répartition des effectifs en nombre d'agents a pu évoluer légèrement différemment.

La différence la plus notable dans la répartition entre les services entre 2013 et 2017 est celle constatée dans les équipes de direction et des Sg des DRAC. La baisse constatée est en partie liée à la mutualisée des postes en charge des fonctions support.

On peut également constater une très légère baisse des effectifs entre 2013 et 2017 dans les UDAP (-15 ETP). Mais la baisse n'est pas identique selon les catégories. Là encore ce sont les postes de catégorie C qui subissent la plus forte baisse (près de 70 ETP). Mais cette baisse est compensée par la plus forte présence des agents de catégorie B. C'est un effet du concours de TESC mais aussi de la transformation des postes lors des publications d'avis de vacance. Les services ont des besoins de plus de technicité et de moins de polyvalence administrative. Le nombre de catégorie A est resté quasi-identique.

Les services Création ont subi également une baisse globale sur le territoire national de 11 ETP. Néanmoins, la baisse impacte uniquement les catégories B et C et non pas la catégorie A.

La baisse visible dans la catégorie « pluridisciplinaire » en OM témoigne que les agents sont moins polyvalents d'un service à l'autre (une césure plus franche entre les services création, media et action culturelle).

Les services d'action culturelle ont vu leurs effectifs augmenter de 10 ETP dans la catégorie A. Cela correspond aux affectations du concours ICCEAAC mais aussi à la création de postes supplémentaires pour les conseillers territoriaux dans le cadre de la réforme territoriale.

Les services patrimoniaux, CRMH et SRA, disposent d'un nombre équivalent d'agents en décembre 2013 et en décembre 2017.

Dans les CRMH, on constate un nombre plus important d'agents de catégorie A et B, et comme vu dans d'autres services, les agents de catégorie C sont en nombre moindre. Dans les SRA, le constat est à peu près identique avec une stagnation des agents de catégorie B et de fait une croissance plus importante pour les agents de catégorie A.

Les services média (livre et lecture et cinéma) ont des effectifs équivalents ainsi que les services musées. La baisse de 2 ETP en catégorie A correspond à un poste vacant qui va être pourvu en mars 2018 et à un agent en CLD dont le poste est à la vacance.

Focus : effectifs réels (en ETP) dans les SRA

Région	31/12/2015	Postes vacants	31/12/17	Postes vacants
ARA	31,4	4	34,5	1
BFC	26,8	0	25,8	0
Bretagne	13,6	1	14,6	0
Centre	16,5	1	17,8	1
Corse	5	0	3,8	0
Grand Est	31,6	3	34,8	0
Guadeloupe	5	1	5	0
Guyane	3	0	4	0
Hauts de France	24,2	1	24,2	0
IDF	17,3	0	21,9	0
Martinique	5	0	5	0
Mayotte				
Normandie	20,2	1	21,2	0
Nouvelle Aquitaine	40,6	1	43,4	2
Occitanie	38,7	1	42,5	1
PACA	19,7	0	18,1	1
Pays de Loire	16,8	0	15,6	1
Réunion	3	0	3	0
Total	318,4	14	335,2	7

Evolution de la répartition par genre (effectifs réels en ETP) entre 2015 et 2017

Région	31/12/15		31/12/17	
	F	H	F	H
ARA	146,4	90,7	140	91,7
BFC	105,9	50,6	96,7	52
Bretagne	64,1	43,7	62,3	46,7
Centre	77,4	34,6	69,7	42,8
Corse	11,8	9	11,8	9
Grand Est	148	91,3	157,9	90,7
Guadeloupe	16,8	11	17,5	13
Guyane	14,8	10	13,8	12
Hauts de France	97,8	75,6	105,2	66,8
IDF	153,1	69,8	145	66,6
Martinique	15,5	13	15,5	12
Mayotte	2	1	4	2
Normandie	79,8	58,6	85,4	53,7
Nouvelle Aquitaine	169,24	107,5	168,84	104,7
Occitanie	141,16	103,8	154,66	93,7
PACA	87,3	52,6	95,2	44,8
Pays de Loire	73,1	44	72,6	42,8
Réunion	18	16	19	14
Total	1422,2	882,8	1435,1	859

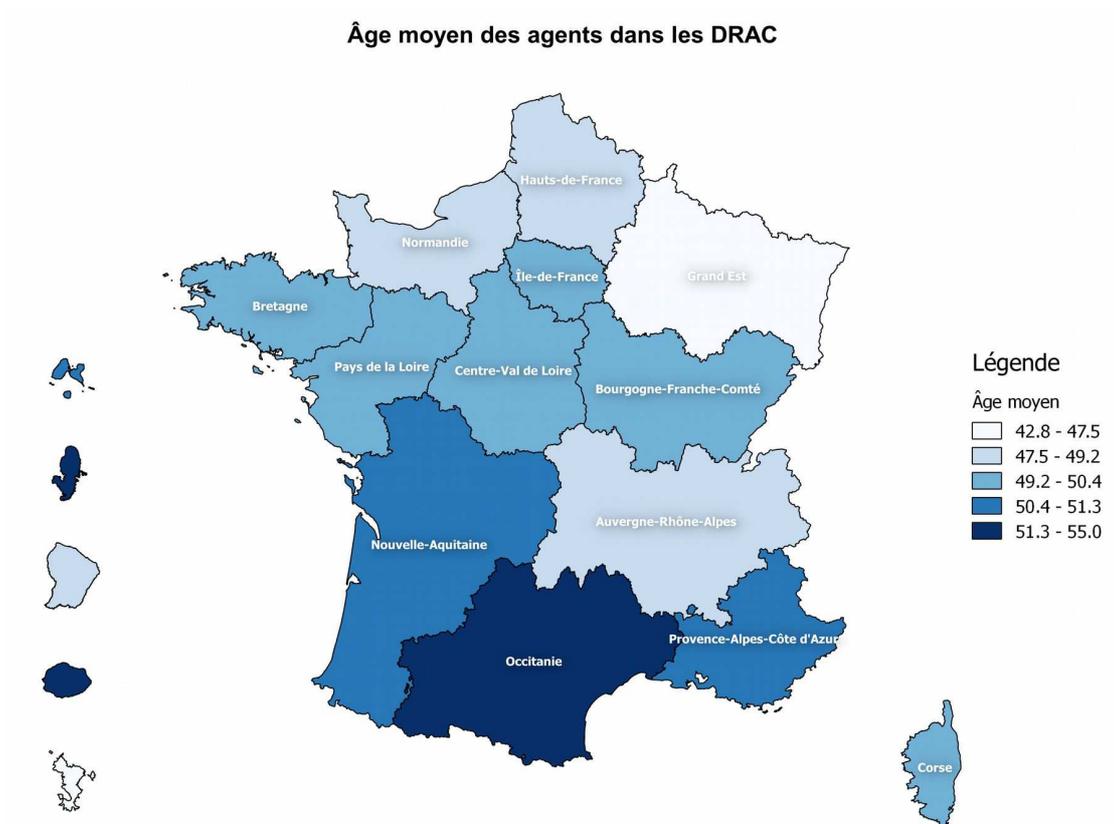
Dans les DRAC, la part des femmes est de 62 %, celles des hommes de 38 %.

Ces taux sont sensiblement les mêmes en administration centrale (61%) alors que pour le ministère, dans son ensemble, la répartition entre les femmes et les hommes est de 54/46 (bilan social 2016).

Les femmes en DRAC représentent :

- 52 % des agents de catégorie A (50 % ensemble ministère)
- 61 % des agents de catégorie B (62 % ensemble ministère)
- 82 % des agents de catégorie C (54 % ensemble ministère)

Age moyen dans les DRAC

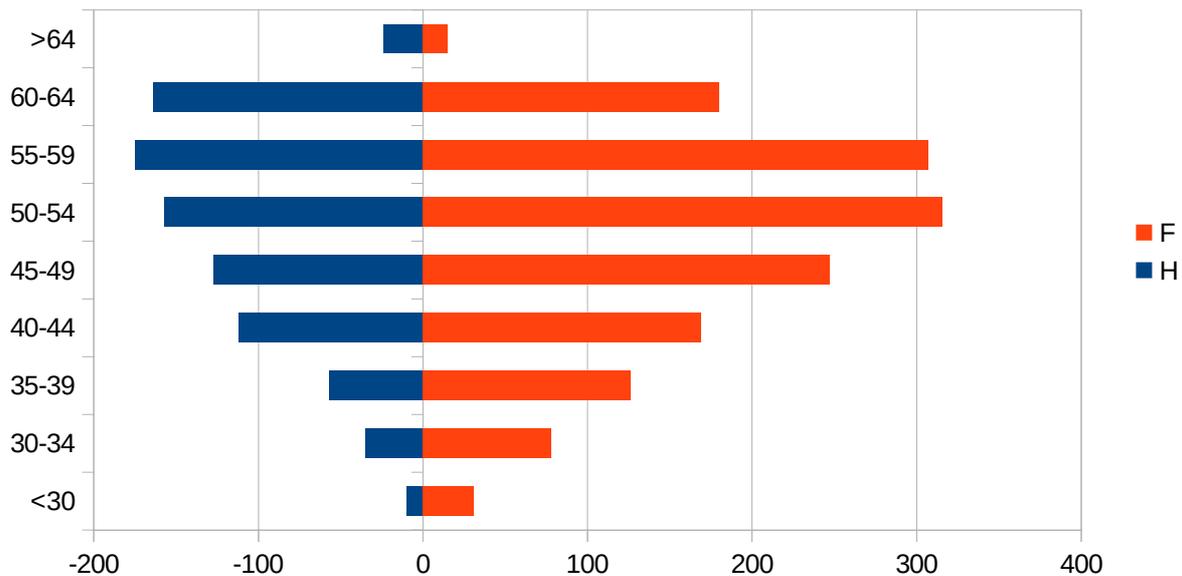


L'âge moyen constaté au sein du ministère en 2016 était de 49 ans. Au 31 décembre 2017, la moyenne d'âge constatée dans les DRAC était de plus de 50 ans.

Les agents des DRAC sont globalement dans une fourchette haute, avec des moyennes d'âge par DRAC métropolitaine allant de 47,5 ans en Grand Est à plus de 53 ans en Occitanie. Cette direction affiche également la moyenne d'âge la plus élevée pour les hommes avec 55 ans. Les DRAC des régions les plus méridionales présentent une moyenne d'âge plus élevée que les DRAC les plus septentrionales.

Les DAC d'outre-mer présentent des écarts de moyenne d'âge plus importants (de 43 ans à Mayotte à 55 ans en Martinique), mais ces moyennes sont plus sensibles aux nouveaux recrutements, en raison du plus faible nombre d'agents.

Pyramide des âges - Toutes DRAC



L'analyse de la répartition par âge et par genre des agents, notamment de catégorie A, dans les DRAC, fait ressortir plusieurs constats saillants :

- Les effectifs sont globalement âgés, les agents de moins de 40 ans étant moins nombreux que les agents de plus de 60 ans ;
- Les femmes sont majoritaires, que ce soit parmi l'ensemble des agents des DRAC ou parmi les agents de catégorie A ;
- Les pyramides des âges, et en particulier celles des corps susceptibles d'occuper des postes d'encadrement font apparaître une importante dynamique de féminisation des agents avec le temps. Les femmes ont en effet tendance à être minoritaires parmi les plus de 55 ans, et largement majoritaires parmi les moins de 40 ans. Il est, de ce fait, envisageable que les femmes soient plus nombreuses à occuper des postes d'encadrement d'ici dix ans, cette tendance se renforçant à long terme.

Retraites

En 2017, 102 agents des DRAC ont fait valoir leurs droits à retraite : 41 % relevaient de la catégorie A, 30 % de la catégorie B et près de 29 % de la catégorie C.

Au 1^{er} janvier 2018, 75 départs à la retraite étaient datés. La proportion des catégories A y est beaucoup plus importante.

Les départs à la retraite pourraient être du même niveau en 2018 qu'en 2017. Les années 2021 et 2022 devraient être des années avec un nombre plus important de départs avec les agents nés entre 1954 et 1956 qui, s'ils ne sont pas déjà partis, atteindront la limite d'âge.

Les générations qui engendreront en DRAC les plus forts pics de départ à la retraite sont celles nées entre 1956 et 1965.

Mobilité et recrutement

Taux de vacance

Le taux de vacance sur la totalité des DRAC en décembre 2017 était de 3,22 % et 77 postes restaient vacants. En comparaison, en décembre 2016, 107 postes étaient vacants. Le pic du taux de vacance a été observé en février 2015 où il atteignait 5,35 %. La moyenne constatée sur l'année 2017 a été de 4,46 %. En comparaison, en août 2017, le taux de vacance du ministère sur le titre 2 était de 2,3 %.

Recrutements en DRAC

Les bilans sociaux successifs nous rappellent d'année en année que 60 % des emplois du ministère sont en Île-de-France. Considérant la faible mobilité des agents en dehors de la région capitale, d'autres solutions doivent être trouvées pour le pourvoi des postes en DRAC.

Le bilan social 2016 confirme d'ailleurs que les modes de recrutement diffèrent totalement sur le périmètre des DRAC.

En effet, en DRAC, en 2017, les concours représentent 48 % des recrutements (y compris les affectations à l'issue de la formation INP et Chaillot), les détachements 37 %. Les contrats ne représentent que 6,25 % des entrées externes, quand les emplois réservés, les recrutements travailleurs handicapés représentent 5,63 %, et les transferts entre le T3 et le T2, 3,13 %.

En chiffres bruts, le DAT a obtenu 74 entrées externes et 53 concours (nouvelles entrées sur le schéma d'emploi) soit 126 entrées.

Sur les 74 entrées externes, nous avons 59 détachements, 5 Titre 3 et 10 contrats, tous des 6 quinquès.

En 2016, le DAT avait obtenu 70 entrées et 32 concours. Les 24 entrées supplémentaires ont permis de baisser le taux de vacance qui s'était creusé depuis la réforme territoriale.

Au national, les concours représentent 32 % des recrutements, les contrats 27 % et les détachements 22 %.

Recrutements externes

Pour réduire le taux de vacance, il a fallu 74 entrées externes, 4 recrutements « travailleur handicapé » et 5 recrutements réservés.

60 affectations concours (mais 53 entrées sur le schéma d'emploi) ont été également faites dans les corps suivants :

- ICCEAAC (14),
- Ingénieurs d'études (22)
- CHED (7)
- attaché (1).
- SA (16)

À ces entrées concours, s'ajoutent les 12 AUE et les 12 conservateurs sortis de Chaillot et de l'INP.

Il faut également ajouter trois postes pourvus via la réserve régionale d'emploi.

Les autres recrutements

La mobilité interne en DRAC est le troisième mode de pourvoi des postes. La mobilité au sein du MC s'équilibre entre les arrivées (+29) et les départs (-30). Il en est de même pour les mobilités entre les DRAC.

Vacations

L'enveloppe allouée aux DRAC pour les vacations était de 1 152 000€ en 2017.

Répartition des contrats (janvier à octobre 2017):

ARA : 17 (d'une durée de 1 à 9 mois)
BFC : 11 (d'une durée de 1 à 8 mois)
Bretagne : 4 (d'une durée de 3 à 6 mois)
CVL : 5 (d'une durée de 2 à 6 mois)
Corse : 6 (d'une durée de 1 à 2 mois)
Grand Est : 11 (d'une durée de 1 à 10 mois)
Guadeloupe : 5 (d'une durée de 1 à 6 mois)
Guyane : 7 (d'une durée de 2 à 8 mois)
HDF : 14 (d'une durée de 1 à 9 mois)
IDF : 21 (d'une durée de 1 à 10 mois)
Martinique : 2 (d'une durée de 2 à 6 mois)
Mayotte : 2 (d'une durée de 1 à 3 mois)
Normandie : 11 (d'une durée de 1 à 10 mois)
Nouvelle Aquitaine : 30 (d'une durée de 1 à 8 mois)
Occitanie : 23 (d'une durée de 1 à 6 mois)
PACA : 12 (d'une durée de 1 à 4 mois)
PDL : 10 (d'une durée de 1 à 5 mois)
Réunion : 2 (d'une durée de 2 à 5 mois)

Les mobilités « sortantes »

Le nombre de mouvements « sortants » en 2017 a été de 277 :

- 102 départs à la retraite soit plus de 37 % des sorties.
- 60 mobilités en interne des DRAC.
- 36 détachements externes.
- 30 mobilités ont été des mobilités internes au ministère : départs vers des EP, l'AC ou des SCN,
- 29 mobilités entre les DRAC.