

ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE

Concevoir

Restaurer

Produire

Diffuser

BILAN SOCIAL

2014

L'article 37 du décret du 15 février 2011 dispose que les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose ce service [...].

Responsable de la publication : Christophe Jacquot, directeur de l'ECPAD.

Directeur de rédaction : Mélanie Samson, secrétaire générale.

Rédacteur en chef : Véra Peltier, responsable du recrutement.



Le bilan social est à la fois un instrument dynamique d'information, de contribution et d'évolution du dialogue social interne. Grâce aux indicateurs RH, il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de ses conditions de travail, donnant une cartographie de la situation sociale de l'établissement. La politique RH de l'établissement est ainsi mise en avant.

L'année 2014 a notamment été marquée par les élections professionnelles au sein des 3 fonctions publiques qui se sont déroulées le 4 décembre 2014. À cette occasion, l'établissement a été section de vote pour six scrutins notamment le comité technique ministériel et le comité technique d'établissement. C'est la première fois que les EPA sous tutelle du ministère de la défense sont rattachés à l'élection du comité technique ministériel, plus haute instance paritaire du ministère de la défense. Ces élections étaient destinées à renouveler les représentants du personnel civil appelés à siéger dans les diverses instances de concertation du ministère. Le taux de participation de l'établissement a été comparable à celui du comité technique ministériel avec un chiffre record de 75 %. Il reste semblable à celui des élections des représentants du personnel au comité technique de 2011 (76,87 %). Les organisations syndicales CFDT, CFTC ont conclu une alliance et ont présenté une liste commune.

L'établissement a décidé d'accroître sa politique d'offre sociale au profit de ses agents :

1 – en adhérant aux marchés interministériels. En effet, l'établissement a souhaité ouvrir à ses personnels le bénéfice de deux prestations d'action sociale interministérielles : le CESU-Garde d'enfants de 0-6 ans et les chèques vacances.

2 – en signant une convention logement, conclue en 2013 avec la sous-direction du logement de la DMPA (Direction de la Mémoire, du Patrimoine et des Archives), et permettant au personnel de l'établissement d'obtenir l'accès au parc des logements du ministère de la Défense via le BILRIF (Bureau Interarmées du Logement en Région Ile-de-France).

En outre, afin de répondre aux missions de l'établissement, cette année encore, la politique de recrutement a poursuivi sa démarche dynamique. À ce titre, les postes vacants en 2013 et la majorité de ceux de 2014 ont été pourvus. De plus, pour faire face à l'accroissement des activités culturelles et mémorielles lié au calendrier des commémorations du ministère de la Défense, l'établissement a eu recours à un renfort en personnel non permanent plus important, dans le respect des contraintes budgétaires.

En matière de rémunération, une étude sur la rémunération des contractuels, complémentaire à celle de 2012, a permis un alignement des grilles des rémunérations sur les normes ministérielles de la Défense.

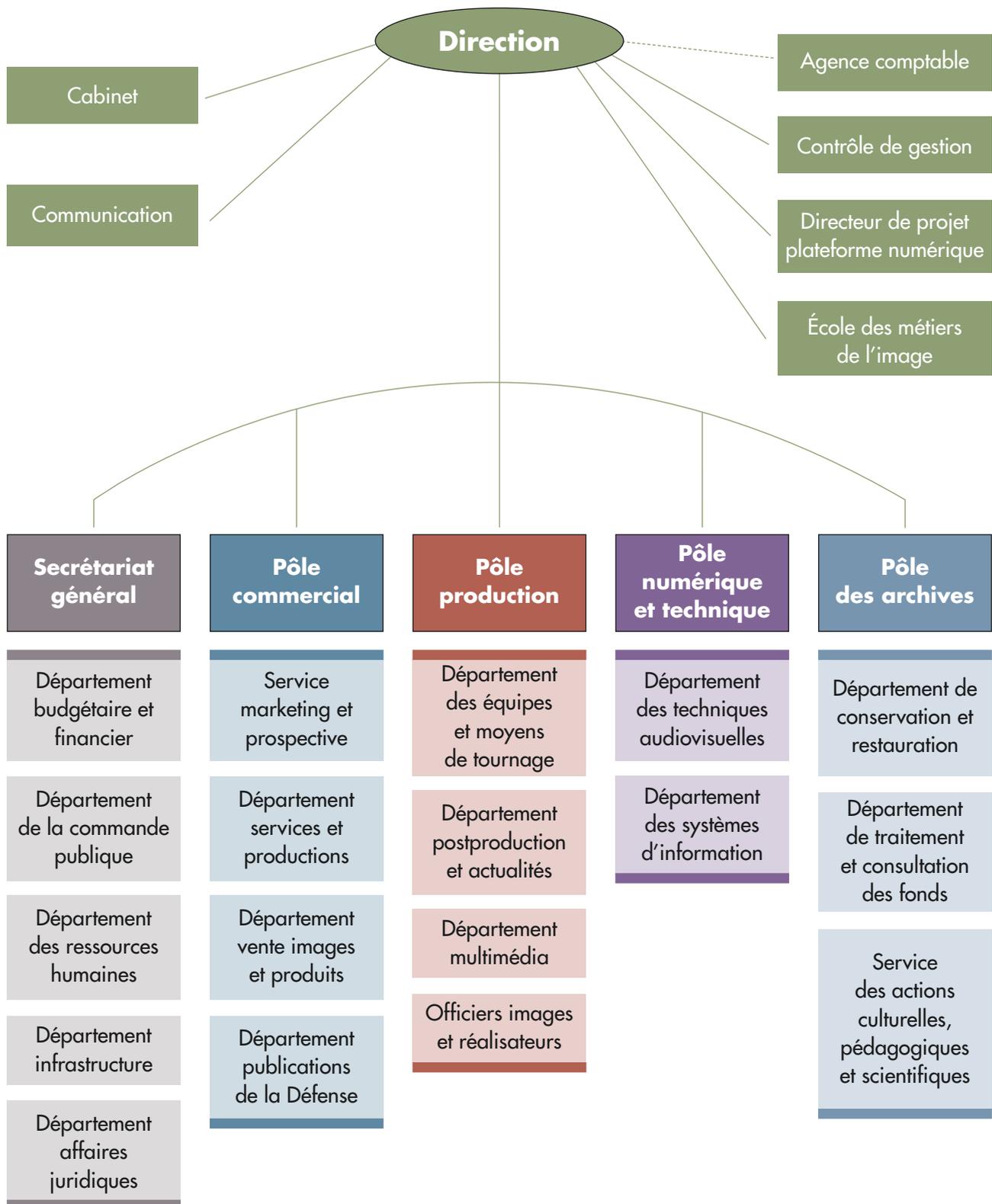
En 2014, l'établissement a également décliné les réformes majeures liées à l'évolution des rémunérations et statuts de la fonction publique :

- D'un point de vue réglementaire, le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré la création d'un nouveau régime indemnitaire dans la fonction publique de l'État, le RIFSEEP (régime indemnitaire de fonction de sujétion d'expertises et d'engagement professionnel). Ce régime indemnitaire tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions via la création d'une indemnité principale, versée mensuellement. À cela s'ajoute un complément indemnitaire annuel versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ce nouveau régime indemnitaire est applicable depuis le 1^{er} décembre 2014 aux adjoints administratifs et sera applicable à l'ensemble des agents titulaires de la filière administrative au cours de l'année 2015.

- Par ailleurs, toujours dans le cadre de la réglementation, les attachés du MINDEF ont été intégrés dans le corps des attachés d'administration de l'État, corps interministériel, par décret n° 2014-1553 du 19 décembre 2014, et ce, à compter du 22 décembre 2014. À ce titre, la structure des attachés d'administration de l'État, comprend trois grades : attaché d'administration, attaché principal d'administration et le grade d'attaché d'administration hors classe.

Enfin, l'établissement poursuit ses efforts en matière d'actions de formation répondant ainsi aux besoins d'adaptabilité des agents aux missions confiées, d'une part, de promotion et soutien à leur carrière professionnelle, d'autre part.

*Christophe JACQUOT
Contrôleur général des armées
Directeur de l'ECPAD*



EMPLOIS

1 - Évolution des effectifs	8
2 - Répartition des effectifs	11
3 - Mouvement du personnel	20

FORMATION

1 - Budget de la formation	24
2 - Actions de formation	25
3 - Répartition de la formation	27

RÉMUNÉRATIONS

1 - Dépenses de personnel 2014	30
2 - Répartition budgétaire	31
3 - Coût moyen employeur	33
4 - Primes et indemnités	35

ACTION SOCIALE

1 - L'action sociale	38
2 - La permanence de l'assistante sociale	40

INSTANCES PARITAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1 - Le cadre juridique	42
2 - Les instances de concertation de l'ECPAD	43
3 - La prévention des risques professionnels	46
4 - L'étude des accidents de travail	47
5 - Les absences pour congés divers du personnel civil et militaire	48

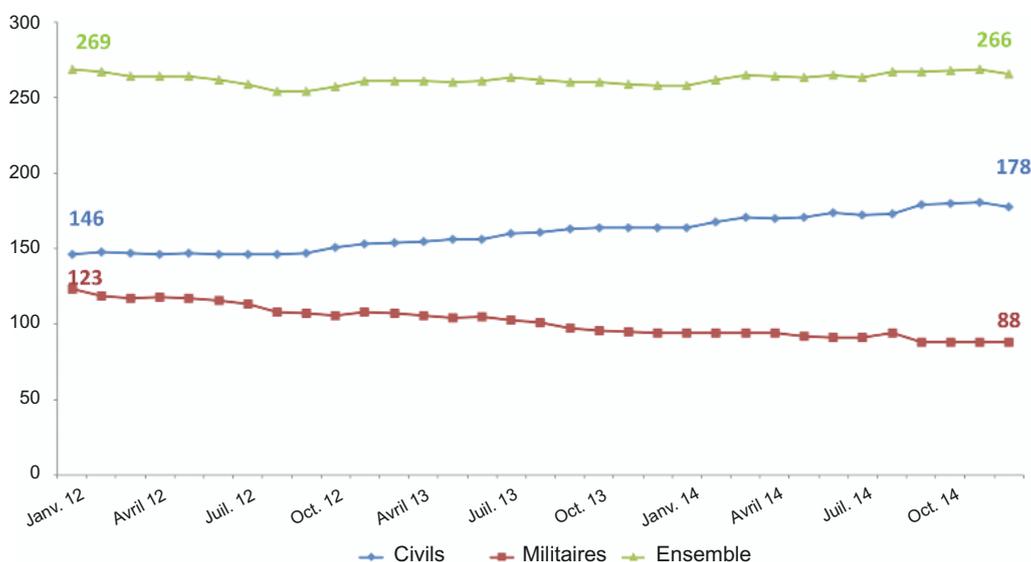
EMPLOIS



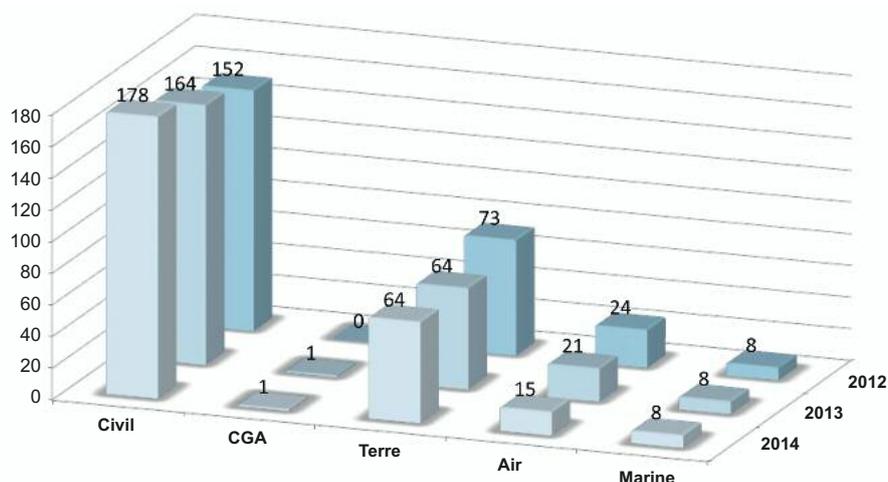
1 - Évolution des effectifs

1.1 - RÉPARTITION CIVILS ET MILITAIRES

Suivi mensuel des effectifs 2012-2014



Évolution des effectifs 2012-2014



Une légère hausse des effectifs est constatée, soit + 3,1 % en 2014 (258 en 2013 et 266 en 2014). Cette évolution résulte d'une politique de recrutement répondant à des nécessités opérationnelles afin de combler des postes vacants, sous plafond, indispensables aux missions tout en respectant le cadrage budgétaire.

Compte tenu de certaines civilianisations de postes, cette augmentation impacte essentiellement le personnel civil dont les effectifs augmentent de 8,5 % (164 en 2013 et 178 en 2014). A contrario, le nombre de militaires diminue de 6,4 % (94 en 2013 et 88 en 2014).

Par ailleurs, 45 % de la population (militaire et civil) relève de la catégorie B. Le reste de la population (55 %) se répartit entre les catégories A (27 %) et C (28 %). Cette année, afin de s'aligner sur les règles du ministère de la Défense, les ouvriers de l'État sont comptabilisés dans le personnel assimilé à la catégorie C.

N.B. : Chaque donnée chiffrée d'effectifs procède d'un constat au 31 décembre 2014, sauf mention contraire.

1.2 - RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

Civil / militaire	Catégorie / grade	Total	%
Civils		178	67 %
	Catégorie A	60	34 %
	Catégorie B	80	45 %
	Catégorie C	25	14 %
	Ouvriers de l'État	13	7 %
Militaires		88	33 %
	Contrôleur général des armées	1	1 %
	Officiers	11	13 %
	Sous-officiers	40	45 %
	Militaires du rang (MDR) Engagés	36	41 %
Effectif total ECPAD		266	100 %

1.3 - BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

- Principes

L'article 36 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a créé, à compter du 1^{er} janvier 2006, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP).

Ce fonds vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de la fonction publique.

Il collecte des contributions auprès des employeurs publics ne satisfaisant pas à l'obligation l'emploi de 6 % de personnes handicapées ou assimilées et en contrepartie, finance des aides afin de promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est fixée à l'article L323-3 du Code du Travail, applicable à la fonction publique d'État.

- Calcul du taux d'emploi du personnel bénéficiaire

- **Effectif civil total déclaré au 1^{er} janvier 2014**: 159
- **Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi**: $159 \times 6 \% = 10$
Le taux (effectif civil x 6 %) est arrondi au chiffre inférieur, soit le nombre légal de bénéficiaires = 10
- **Effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclaré par l'ECPAD**: 10
L'établissement ayant atteint le seuil de l'obligation d'emploi exigé, aucune contribution n'a été versée au FIPHP au titre de l'année 2014.
- **Pour l'année 2014, les bénéficiaires au titre des déclarations FIPHP se répartissent ainsi**:
Le personnel concerné au titre du FIPHP regroupe, au sein de l'établissement, 9 fonctionnaires et 1 contractuel répartis en 6 hommes et 4 femmes et dont la moyenne d'âge est de 53 ans.

1.4 - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Déroulement de carrière du personnel civil

Promotions / avancements	Effectif	% de promu (*)	Statut
Fonctionnaires			
Avancement de corps	2	14,29 % 8,33 %	- 1 ingénieur d'études et de fabrications - 1 attaché d'administration
Avancement de grade	4	25,00 % 33,33 % 33,33 % 8,33 %	- 1 secrétaire administratif classe exceptionnelle - 1 secrétaire administratif classe supérieure - 1 adjoint administratif principal 2 ^e classe - 1 technicien supérieur d'études et de fabrications 1 ^{re} classe
Avancement d'échelon (**)	21		- 1 ingénieur divisionnaire d'études et de fabrications - 5 ingénieurs d'études et de fabrications - 2 attachés d'administration - 3 secrétaires administratifs - 4 techniciens supérieurs d'études et de fabrications - 6 adjoints administratifs
Ouvriers d'état			
Avancement de groupe	1	50,00 %	- 1 avancement en Hors Groupe
Avancement d'échelon	3	33,33 %	- 2 avancements au choix - 1 avancements à l'ancienneté

(*) nombre de promu / nombre de promouvable

(**) avancement à l'ancienneté

- Avancement de grade du personnel militaire

Armée de terre

Mois de l'année	Effectif	Avancement au grade de	Automatique ou non
Janvier	1	Caporal-chef	Non
Mars	1	Caporal	Non
Novembre	1	Sergent-chef	Non
	1	Sergent	Non
Décembre	1	Adjudant-chef	Non
	1	Adjudant	Non
Total	6		

Marine

Mois de l'année	Effectif	Avancement au grade de	Automatique ou non
Juin	1	Enseigne de vaisseau de 2 ^e classe	Oui
Juillet	1	Maître	Oui
Total	2		

2 - Répartition des effectifs

2.1 - PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU PERSONNEL CIVIL

Répartition du personnel civil par statut et par grade

Statut	Grade	Effectifs	Effectifs 2013 en %	Effectifs 2014 en %
FONCTIONNAIRES		82	52 %	46 %
	Inspecteur divisionnaire	1		
	Attaché principal	1		
	Attachés	4		
	Conservateur du patrimoine 2 ^e classe	1		
	Chargé d'études documentaires principal de 2 ^e classe	1		
	Chargé d'études documentaires	6		
	Ingénieur divisionnaire d'études et de fabrication	6		
	Ingénieur d'études et de fabrication	13		
	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	3		
	Secrétaire administratif de classe supérieure	3		
	Secrétaire administratif de classe normale	5		
	Technicien sup. d'études et fabrications de 1 ^{re} classe	5		
	Technicien sup. d'études et fabrications de 2 ^e classe	13		
	Technicien sup. d'études et fabrications de 3 ^e classe	5		
	Adjoint administratif principal 1 ^{re} classe	3		
	Adjoint administratif principal 2 ^e classe	5		
	Adjoint administratif de 1 ^{re} classe	3		
	Adjoint administratif de 2 ^e classe	2		
	Agent technique du Ministère de la défense 1 ^{re} classe	1		
	Agent technique du Ministère de la défense 2 ^e classe	1		
OUVRIERS D'ÉTAT		13	8 %	7 %
	Ouvriers Chef d'équipe	2		
	Ouvriers	11		
CONTRACTUELS		83	40 %	47 %
	BERKANI	1		
	DÉCRET 49-1378 Niveau 1	2		
	CONTRACTUELS Loi 84 -16	80		
	84-16 Niveau 1 - 25 agents			
	84-16 Niveau 2 - 46 agents			
	84-16 Niveau 3 - 9 agents			
Total		178	100 %	

Le personnel civil est composé de 60 agents de catégorie A (33,70 %), 80 agents de catégorie B (44,95 %), 38 agents de catégorie C (21,35 %). 53,37 % sont des agents titulaires et 46,63 % des agents non titulaires. La part des agents non titulaires connaît une progression de + 25,75 % de 2013 à 2014. Cette évolution résulte d'une politique de recrutement active menée par l'établissement en 2014, visant à pourvoir des postes vacants jugés indispensables à l'accomplissement des missions et à leur soutien depuis 2013 et la majorité des postes vacants en 2014. D'autre part, cette tendance correspond à une

situation conjoncturelle liée aux métiers. En effet, les postes vacants correspondaient pour la plupart à des métiers techniques (18 postes) notamment ceux du pôle commercial et de l'informatique qui pour des raisons d'absence de corps de fonctionnaires éligibles à ces emplois ont favorisé le recrutement d'agents contractuels. Les postes restants concernent davantage ceux de la filière achat et budget, qui sont déficitaires en terme de fonctionnaires tant au niveau ministériel qu'interministériel.

Ainsi, l'accroissement de la part des personnels contractuels a réduit la part des agents titulaires de 6 % dans l'établissement. Au total, 3 fonctionnaires ont quitté l'établissement (85 fonctionnaires en 2013 contre 82 en 2014).

Les agents en position statutaire particulière

Détachements		Temps partiels	Mise à disposition	Disponibilité
détachés entrants	détachés sortants			
5 agents	3 agents	7 agents féminins exerçant à 80 %	aucun agent	1 agent
- 2 agents de catégorie A (ministères de l'éducation nationale et ministère de la culture) - 1 agent de catégorie A (ministère de la défense) - 1 agent de catégorie B (ministère des sports) - 1 agent de catégorie C (ministère de l'intérieur)	- 1 agent de catégorie A - 1 agent de catégorie B - 1 agent de catégorie C	- 3 cat A - 2 cat B - 2 cat C 1 agent féminin exerçant à 90 % - 1 cat B 1 agent masculin exerçant à 60 % - 1 cat C		- 1 agent de catégorie A (congé pour convenance personnelle)

Les emplois non permanents

Ces agents sont recrutés pour un besoin occasionnel. Les contrats sont élaborés sur le fondement des articles suivants de **la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** :

- **6 sexies** (accroissement saisonnier d'activités/accroissement temporaire d'activités) ;
- **6 quater** (remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un contractuel).

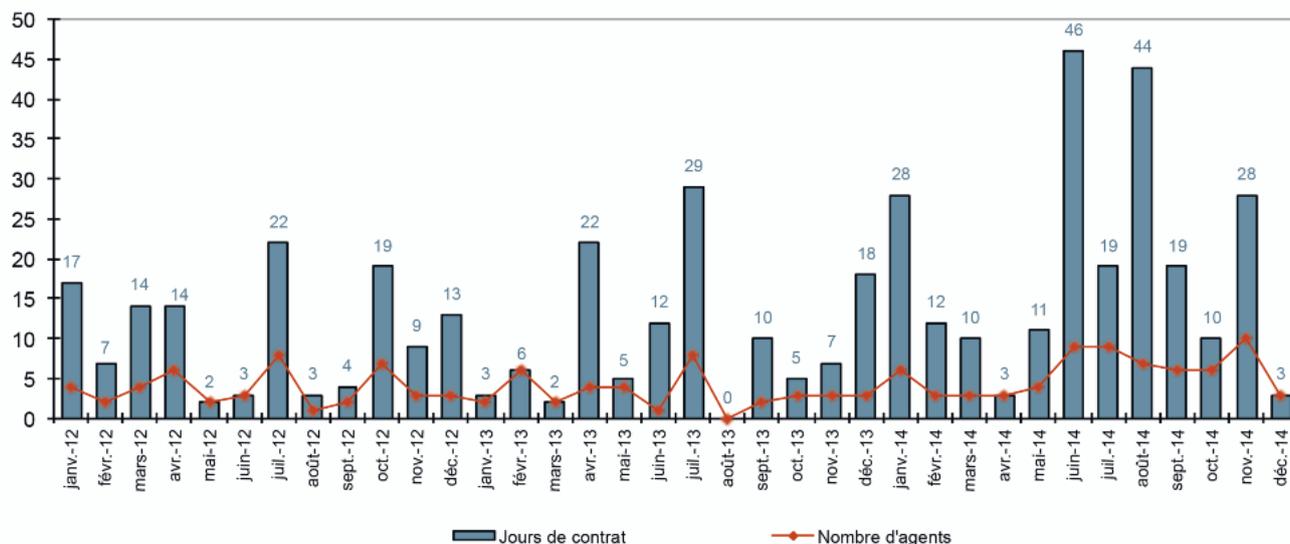
Intermittents du spectacle : journées de contrat intermittent.

En 2014, les intermittents recrutés assurent les fonctions de réalisateurs, régisseurs, pigistes, artistes interprètes, techniciens et opérateurs de prise de vue et de son.

Bilan 2013-2014 des intermittents

	2013	2014	Évolution en %
Nombre de jours de contrat	119	233	+ 95,80 %
Nombre d'agents	38	69	+ 81,58 %

Synthèse mensuelle des contrats du personnel intermittent



En raison de l'accroissement de l'activité culturelle liée aux nombreuses commémorations en 2014, la part des emplois des intermittents a augmenté de 81,58 %, passant de 38 agents en 2013 à 69 agents en 2014.

En moyenne, le nombre de jours de contrat par intermittent est constant soit 3,13 jours en 2013 et 3,37 jours en 2014.

La répartition des agents par niveau hiérarchique

La structure des emplois recensés à la fin de l'année 2014 au sein du personnel civil se caractérise de la manière suivante :

	Total	Effectif 2013 en %	Effectif 2014 en %
Catégorie A	33	21 %	19 %
Fonctionnaire	33		
Catégorie B	34	25 %	19 %
Fonctionnaire	34		
Catégorie C	28	16 %	16 %
Fonctionnaire	15		
Ouvrier d'état	13		
Contractuels	83	38 %	47 %
BERKANI	1		
Décret 49-1378	2		
Contractuel CDI	13		
Contractuel CDD	67		
Total	178	100 %	

Globalement, on note une progression de la part des agents contractuels avec un passage en CDI plus important passant de 6 en 2013 à 13 en 2014. Conformément à la réglementation et en accord avec le comité de gestion des ressources humaines de l'établissement, la CDIisation concerne principalement des agents prétendant au dispositif de la loi Sauvadet et également ceux ayant réuni les 6 ans de CDD nécessaires.

2.2 - LE PERSONNEL MILITAIRE

Répartition des effectifs militaires par armée et par grade au 31 décembre 2014 en effectif réalisé.

Armée	Corps	Total	Effectif 2013 en %	Effectif 2014 en %
Contrôle général des armées				
	Contrôleur général des armées	1	1 %	1 %
Terre				
	Officiers	7	68 %	73 %
	Sous-officiers	24		
	Militaires du rang (MDR) Engagés	33		
Air				
	Officiers	2	22 %	17 %
	Sous-officiers	10		
	Militaires techniciens de l'air	3		
Marine				
	Officiers	2	8 %	8 %
	Officiers Mariniers	6		
	Hommes d'équipage	0		
Total		88	100 %	

Globalement, la répartition du personnel militaire par armée reste identique à celle de l'année dernière. Le personnel militaire se compose de 12 militaires de niveau 1 (13,65 %), 40 militaires de niveau 2 (45,45 %), 36 militaires de niveau 3 (40,90 %).



©Erwan Rabol/ecpad/2014/2014ECPA289R001_069

2.3 - RÉPARTITION PAR PÔLE, PAR DOMAINE D'ACTIVITÉS ET PAR FILIÈRE STATUTAIRE

- Par pôle

En 2014, les 266 personnels (civils et militaires) de l'ECPAD se répartissent comme suit au sein des six grands pôles :

	Direction	Secrétariat général	Pôle numérique et technique	Pôle commercial	Pôle production	Pôle archives
Composition	regroupe le commandement ECPAD, le chef de cabinet, le secrétariat de direction, le secrétariat central, les cellules communication et contrôle de gestion, l'agence comptable, le cercle mess et l'école des métiers de l'image (EMI).	regroupe l'ensemble des fonctions de soutien : les ressources humaines, la commande publique, le budget, les affaires juridiques et l'infrastructure.	regroupe l'ensemble des supports techniques: l'informatique et le soutien technique des matériels photographiques et de productions audiovisuelles.	est le point d'entrée des commandes de produits de communication et chargé de générer des recettes.	assure la production des images d'actualités de la Défense et la réalisation de l'ensemble des productions audiovisuelles commandées à l'établissement.	est chargé de la collecte, de la restauration, de la conservation, de la description et la communication au public des documents filmiques et photographiques.

Civil	23	31	22	27	45	30
CGA	1	0	0	0	0	0
Terre	12	8	2	5	32	5
Air	2	3	1	0	8	1
Marine	0	0	0	0	8	0
Total	38	42	25	32	93	36

- Par domaine d'activités

En 2014, 55 % des activités de l'établissement relèvent du domaine technique comme le montre le tableau ci-après portant sur le domaine d'activité des agents civils et militaires. Le secteur administratif, employant 27 % du personnel, se place en seconde position suivi respectivement des activités culturelles (12 %) et des activités commerciales (6 %).

La filière technique est composée de 145 postes : 70 % concernent des métiers liés à la production (101) (les opérateurs de prise de son et de vue, les photographes, les vidéographes, les métiers du multimédia, les techniciens monteurs, infographistes, des réalisateurs, des officiers images, les chargés de production); 17 % des métiers liés à l'informatique et aux techniques audiovisuelles (25); 8 % des métiers liés à l'infrastructure, restauration et les instructeurs de l'école des métiers de l'image (12) et 5 % les métiers de l'infrastructure (7).

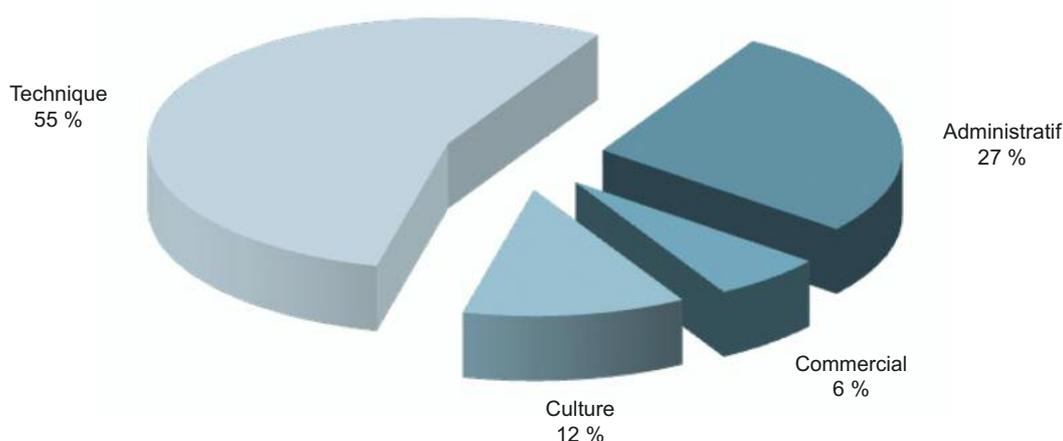
La filière administrative comprend 73 postes : 48 % des postes dépendent du secrétariat général (35) notamment les départements des affaires juridiques, de la commande publique, des ressources humaines, et budgétaire et financier; 36 % des postes sont rattachés à la direction (26) (communication, agence comptable, les secrétariats...) et 8 % sont des postes administratifs et financiers au sein des différents pôles (12).

La filière culture dispose de 32 postes du pôle archives : techniciens de la restauration des images fixes et animées, archivistes, responsable et chargé de collections, techniciens de la numérisation, d'agents chargés des actions culturelles et pédagogiques

La filière commerciale est partagée entre les métiers de chargés de clientèle, les chargés de mission de veille et marketing, et le commandement ; soit **16 postes**.

	Administratif	Commercial	Culture	Technique	Total
Civils	52	13	28	85	178
Militaires	21	3	4	60	88
TOTAL	73	16	32	145	266

Répartition du personnel ECPAD par domaine d'activités



- Par filière statutaire

Au 31 décembre 2014, la répartition des agents civils par filière et par corps se présente de la façon suivante :

Filière	Corps	Total
Filière administrative		30
inspecteur divisionnaire		1
attachés d'administration		5
secrétaires administratifs		11
adjoints administratifs		13
Filière technique		44
ingénieurs d'études et de fabrications (IEF)		19
techniciens supérieurs d'études et de fabrications (TSEF)		23
adjoints techniciens du ministère de la Défense (ATMD)		2
Filière culturelle		8
conservateur du patrimoine		1
chargés d'études documentaires		7
Agents contractuels		83
agents contractuels relevant de la loi 84-16		80
agents BERKANI		1
agents contractuels relevant du décret 49-1378		2
Ouvriers d'État		13

Militaires de carrière

Officier et sous-officier ;
Officier de marine et officier marinier.

Militaires sous contrat

Officier (OSC) ;
Sous-officier ;
Officier marinier.

Engagés volontaires de l'armée

Engagé volontaire de l'armée de Terre (EVAT) ;
Militaire technicien de l'Air (MTA) ;
Homme d'équipages.

Volontaires de l'armée

Volontaire de l'armée de Terre (VDAT) ;
Volontaire de l'armée de l'Air (VAA).

Au 31 décembre 2014, la répartition des personnels sous contrat militaires et de carrière se présente de la façon suivante :

Armée	Corps	Militaire sous contrat	Militaire de carrière	Total
Contrôle général des armées				
	Contrôleur général des armées	1	0	1
Terre				
	Officiers	5	2	7
	Sous-officiers	10	14	24
	Militaires du rang	33	0	33
Air				
	Officiers	2	0	2
	Sous-officiers	3	7	10
	Militaires du rang	3	0	3
Marine				
	Officiers	2	0	2
	Officiers mariniers (S/OFF)	5	1	6
Total		64 (73 %)	24 (27 %)	88

2.4 - RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE

- Répartition homme/femme de l'ECPAD

	Civil	CGA	Terre	Air	Marine	Sous-total militaire	Total
Femme	87	0	13	4	1	18	105
Homme	91	1	51	11	7	69	161
Total (au 31/12/2014)	178	1	64	15	8	88	266
% personnel féminin	49 %	–	20 %	27 %	13 %	20 %	39 %

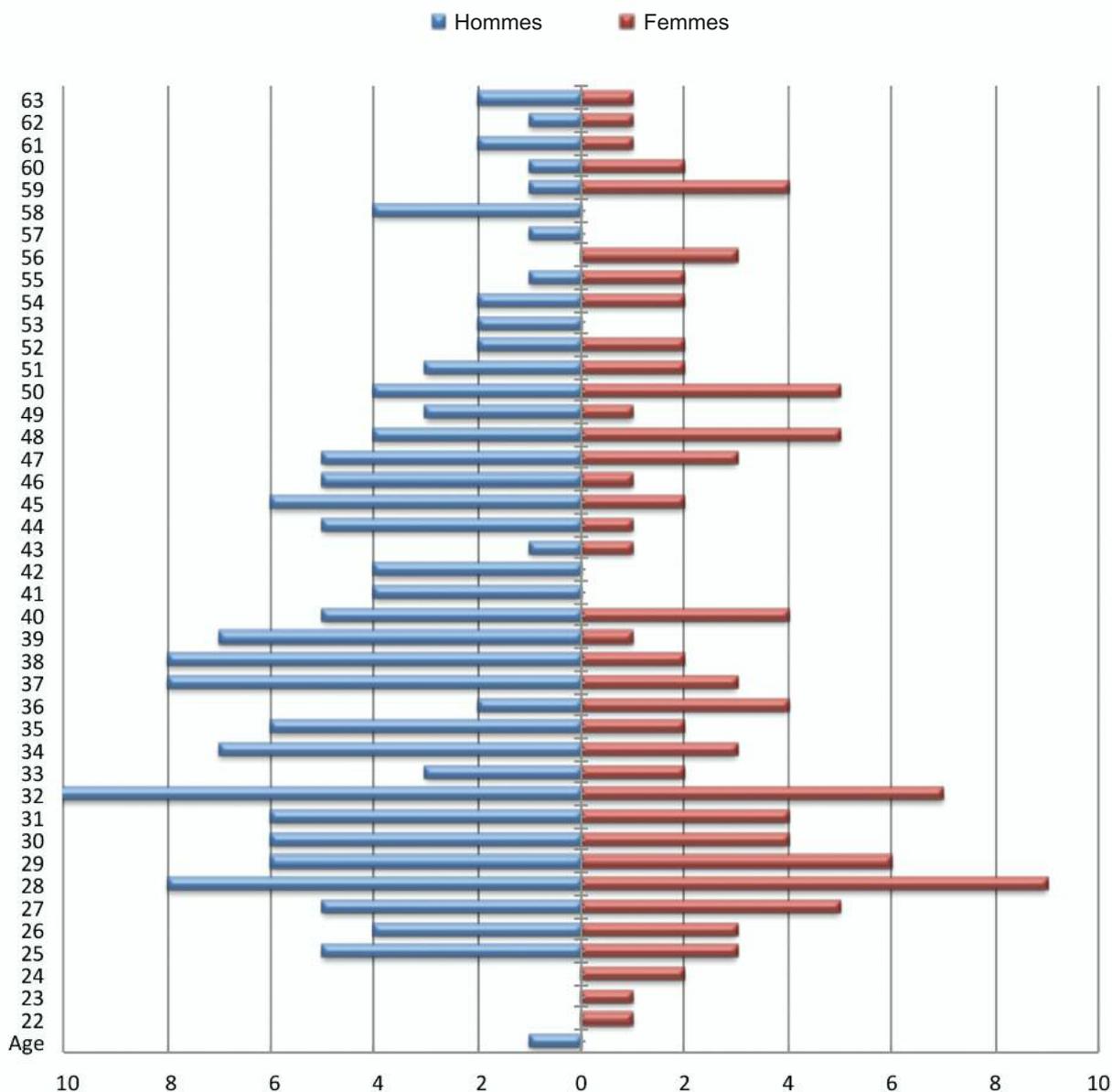
Le nombre d'agents féminins (105) au sein de l'établissement progresse légèrement par rapport à l'année 2013 (98).

En 2014, la proportion d'effectif féminin civil au sein de l'ECPAD est de 49 %, celle du ministère de la Défense est de 38,1 %. La proportion d'effectif féminin militaire est de 20 %, celle du ministère de la Défense est de 15,3 %.

Personnel féminin par catégorie

Statut	Catégorie / grade	Effectif féminin	Répartition en % par catégorie	Répartition en % par statut
Civils		87		83 %
	Catégorie A	32	37 %	
	Catégorie B	34	39 %	
	Catégorie C	21	24 %	
Terre		13		12 %
	Officiers	0	0 %	
	Sous-officiers	7	54 %	
	Militaires du rang	6	46 %	
Air		4		4 %
	Officiers	1	25 %	
	Sous-officiers	2	50 %	
	Militaires du rang	1	25 %	
Marine		1		1 %
	Sous-officiers (officier marinier)	1	100 %	
Total		105		

- Pyramide des âges



Âges des personnels civils et militaires

Âge du personnel en 2014	Moyenne d'âge des femmes	40 ans
	Civils	41 ans
	Militaires	35 ans
	Moyenne d'âge des hommes	40 ans
	Civils	43 ans
	Militaires	37 ans
	Moyenne d'âge des civils	42 ans
	Moyenne d'âge des militaires	36 ans

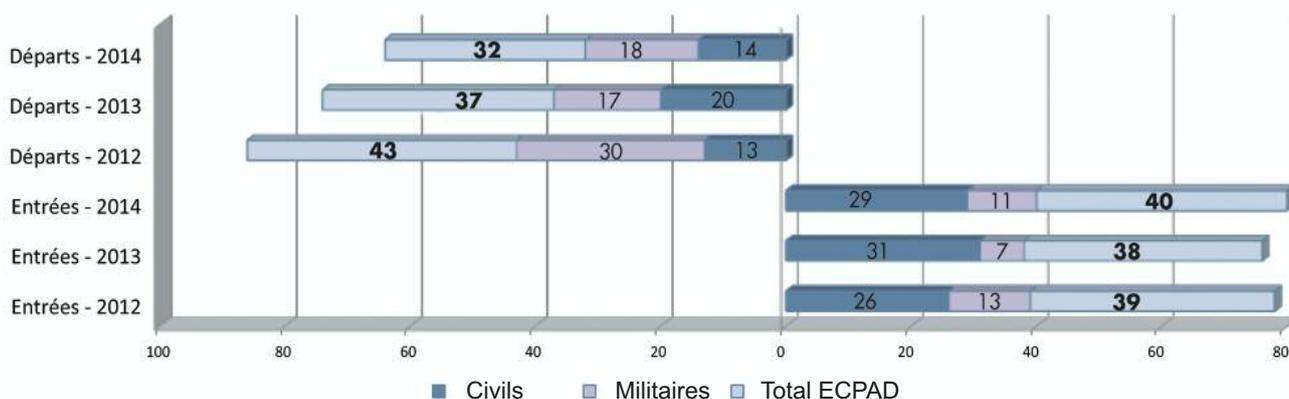
La moyenne d'âge en 2014 reste identique à celle de l'année 2013.

3 - Mouvement du personnel

3.1 - LES FLUX D'ENTRÉES ET SORTIES

L'effectif civil mentionné dans les graphiques ci-après ne tient compte que du personnel permanent.

Évolution des flux globaux 2012-2014



Évolution des flux entrées/sorties par statut



Les principaux indicateurs de mobilité en 2014

	Civils	Militaires	Total ECPAD
Taux d'entrée	16 %	13 %	15 %
Taux de sortie	8 %	20 %	12 %
Ratio de remplacement (*)	207 %	61 %	125 %
Turn over (**)	24 %	33 %	27 %

(*) Le rapport entre le nombre d'entrées au nombre des départs.

(**) Le rapport entre le nombre d'entrées additionnées au nombre des départs et l'effectif total de l'ECPAD.

Le taux d'entrée des personnels civils (permanents) et militaires connaît une relative stabilité passant de 15 % en 2013 à 16 % en 2014. Le taux de sortie est en léger repli, passant de 14 % en 2013 à 12 % en 2014. Au regard de la politique de recrutement dynamique de l'établissement, le ratio de remplacement est en hausse soit + 22 % par rapport à 2013. De même qu'en raison d'un nombre important de civilianisation de postes, le taux de remplacement est plus élevé chez les civils et moindre chez les militaires.

Les recrutements et affectations

Il s'agit des recrutements de personnels civils essentiellement et des affectations de militaires hors plan annuel de mutation (PAM). En 2014, le nombre de recrutements de personnels civils (titulaires et non titulaires) connaît un léger fléchissement, passant de 31 en 2013 à 29 en 2014, qui s'explique par la politique de civilianisation menée par l'établissement: soit 8 postes de militaires ouverts aux civils. Par ailleurs, la politique active menée par l'établissement a permis de pourvoir tous les postes vacants en 2013 et la majorité des postes vacants en 2014.

Nombre de recrutements	
Titulaires	1 inspecteur divisionnaire des finances 1 attaché d'administration du ministère de la Défense 1 technicien supérieur d'études et fabrications 1 secrétaire administrative
Contractuels	10 contractuels catégorie A 14 contractuels catégorie B 1 contractuel catégorie C
Total des recrutements 2014	29

Motifs des entrées et départs

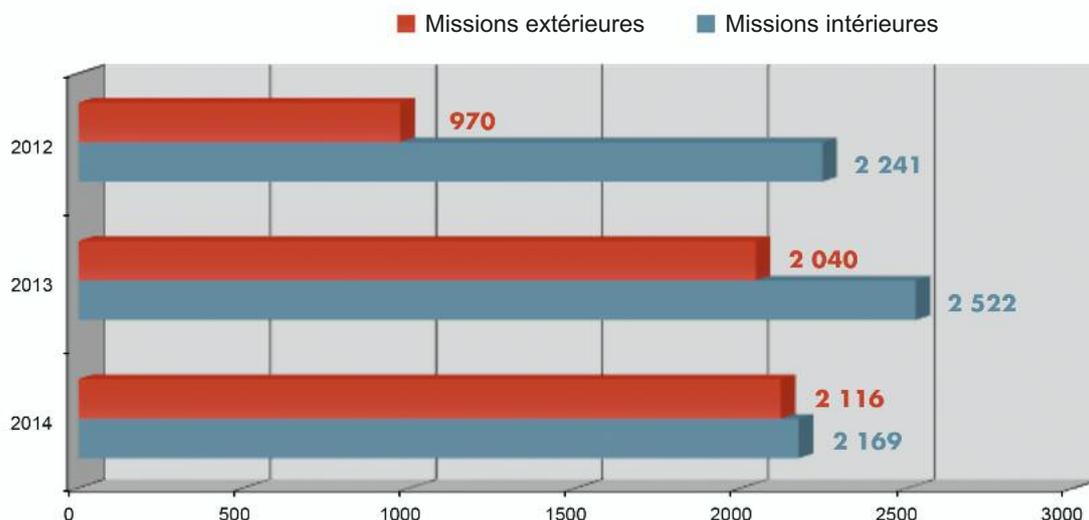
Taux cumulés des départs et des entrées des personnels civils et militaires :

Catégories	Type de mouvement	Effectif	Effectif total	Population totale ECPAD (266)
Civils	Départs		14	5,3 %
	Détachements	1		
	Mutations	5		
	Fins de contrat	1		
	Retraites	2		
	Démissions	5		
	Entrées		38	14,3 %
	Détachements	3		
	Mutations Recrutements/renouvellements d'ASC	1 34		
Terre	Départs		8	3,0 %
	Mutations	4		
	Retraites (LA/LS)	3		
	Détachements L4139-3	1		
	Entrées		7	2,6 %
	Affectations	7		
Air	Départs		9	3,4 %
	Mutations	9		
	Entrées		3	1,1 %
	Affectations	3		
Marine	Départs		1	0,4 %
	Mutations	1		
	Entrées		1	0,4 %
	Affectations	1		
Total des mouvements			81	30,5 %

3.2 - COUVERTURE DES MISSIONS EXTÉRIEURES ET INTÉRIEURES

Évolution des missions intérieures et extérieures.

Évolution du nombre de jours/hommes sur le terrain



Nombre total de « jours/hommes* » en opération en 2014 : 4 265 pour un effectif de 28 militaires.

- Nombre de jours/hommes en missions sur le territoire métropolitain : 2 169.
Par rapport à 2013, le nombre de jours/hommes en missions sur le territoire connaît une diminution de 14 %.
- Nombre de jours/hommes en missions extérieures : 2 116.
Par rapport à 2013, le nombre de missions extérieures connaît une légère progression de 3,73 %.



©Erwan Rabot/ecpad/2014/2014ECPA289R001_127

* = 1 journée de travail d'une personne

FORMATION



©Erwan Rabet/ecpad/2014/2014ECPA102Z_005_002

1 - Budget de la formation

1.1 - BUDGET GLOBAL

	Budget réalisé			Budget initial	Augmentation en €	Augmentation en %
	Militaires	Civils	Total			
2012	64 710 €	78 891 €	143 601 €	143 601 €	1 420 €	1,00 %
2013	31 293 €	108 296 €	139 589 €	141 406 €	-2 195 €	-1,53 %
2014	23 419 €	103 766 €	127 185 €	140 146 €	-1 260 €	-0,89 %

La différence de 12 961 € entre le budget initialement prévu pour la formation en 2014 (140 146 €) et le budget consommé (127 185 €) s'explique par l'annulation de stages par les prestataires ou par les stagiaires pour des raisons de service.

Ce budget se répartit de la manière suivante :

- **18,42 % des dépenses de formation ont été consacrées au personnel militaire.**
- **81,58 % des dépenses ont été consacrées à la formation du personnel civil.**

Cette répartition s'explique par la composition de la population 2/3 de civils et 1/3 de militaires. La population des militaires étant en baisse, les crédits alloués à la formation diminuent. De plus, pour le personnel militaire, les formations statutaires et relevant du domaine de spécialité sont prises en charge par les armées d'origine.



©Erwan Rabot/ecpad/2014/2014ECPA288R001_013

2 - Actions de la formation

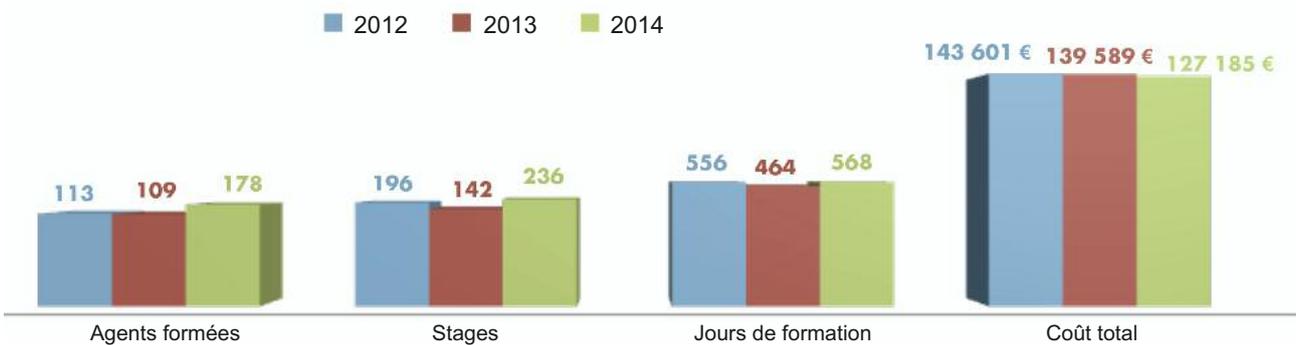
La formation professionnelle permet aux agents de se doter de savoir et savoir-être nécessaires à l'accomplissement de leurs missions et au maintien de leur employabilité. Pour ce faire, l'établissement mène une politique de formation permanente et adaptée à ses agents (civils et militaires). Cette politique permet de conjuguer la carrière professionnelle de l'agent et le rayonnement de l'établissement.

2.1 - PRINCIPAUX INDICATEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Nombre de jours total de formation : **568 jours**
Coût moyen de la formation homme/jour : **224 €**
Dépenses pour la formation : **127 185 € en 2014**

- personnel militaire : 23 702 €
- personnel civil : 103 483 €

Principaux indicateurs de la formation



Le nombre de stages est en évolution de + 66,20 %, par rapport à 2013, en corrélation avec l'augmentation du nombre d'agents formés (+ 63,30 %). De même, le nombre de jours de formation est en hausse (+22,41 %) alors qu'en 2013 le nombre de jours de formation était en baisse de (- 16,55 %). La maîtrise du budget de formation en favorisant des stages collectifs a permis de baisser le coût global de la formation (- 8,89 %) et celui du coût moyen de la journée de formation (-25,27 %).

La rationalisation de l'optimisation de la politique de formation, à aujourd'hui, atteint ses limites.

2.2 - LES FORMATIONS

	Formation statutaire			Formation continue			Formation statutaire + continue
	2013	2014	Variation	2013	2014	Variation	Variation globale
	Les formations statutaires se déroulent dans le cadre d'une affectation suite à la réussite d'un concours ou s'intègrent dans le cursus de carrière du personnel militaire et civil.			La formation professionnelle continue s'inscrit dans la mise en œuvre du plan de formation et vise à parfaire ou maintenir les compétences compte tenu du contexte professionnel. Le financement de cette formation professionnelle est assuré par l'ECPAD.			
Direction	0	20	100 %	35	21	-40 %	+17 %
Secrétariat général	0	0	–	76	74	-3 %	-3 %
Pôle commercial	0	0	–	44	69	+57 %	+57 %
Pôle production	0	40	100 %	158	154	-3 %	+23 %
Pôle numérique et technique	0	0	–	84	84	–	– %
Pôle archives	0	0	–	67	96	+43 %	+43 %



22 stages ont été dispensés à distance notamment 18 pour le pôle production.

En 2014, suite à recrutement d'IEF au titre de l'article 4139-2 et d'un changement de spécialité dans le corps de TSEF, l'établissement a procédé aux formations statutaires en priorisant les formations liées aux besoins des services.

Coût et nombre de jours de formation continue par catégorie de personnel

Statut / catégorie	Coût	Nombre de jours
Militaires	23 702 €	125
Officier	3 406 €	27
Sous-officier	6 690 €	24
Militaire du rang	13 606 €	74
Civils	103 483 €	443
A	19 838 €	124
B	76 331 €	298
C	5 126 €	18
Ouvrier	2 188 €	3
Total	127 185 €	568

3 - Répartition de la formation

3.1 - RÉPARTITION DE LA FORMATION PAR CATÉGORIE DE PERSONNES

Nombre de stages par pôle et par catégorie

	Personnels militaires			Personnels civils				Nombre d'agents formés
	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Ouvriers d'état	
Total 2012	10	25	12	22	38	4	2	113
Total 2013	3	15	10	12	60	7	2	109
Total 2014	3	20	26	23	96	8	2	178
Direction	1	1	5	5	6	3	0	21
Secrétariat général	0	2	4	3	17	1	0	27
Pôle production	2	13	12	3	27	0	1	58
Pôle commercial	0	1	0	2	24	1	0	28
Pôle numérique et technique	0	3	1	2	11	0	1	18
Pôle archives	0	0	4	8	11	3	0	26

3.2 - RÉPARTITION DE LA FORMATION PAR PÔLE

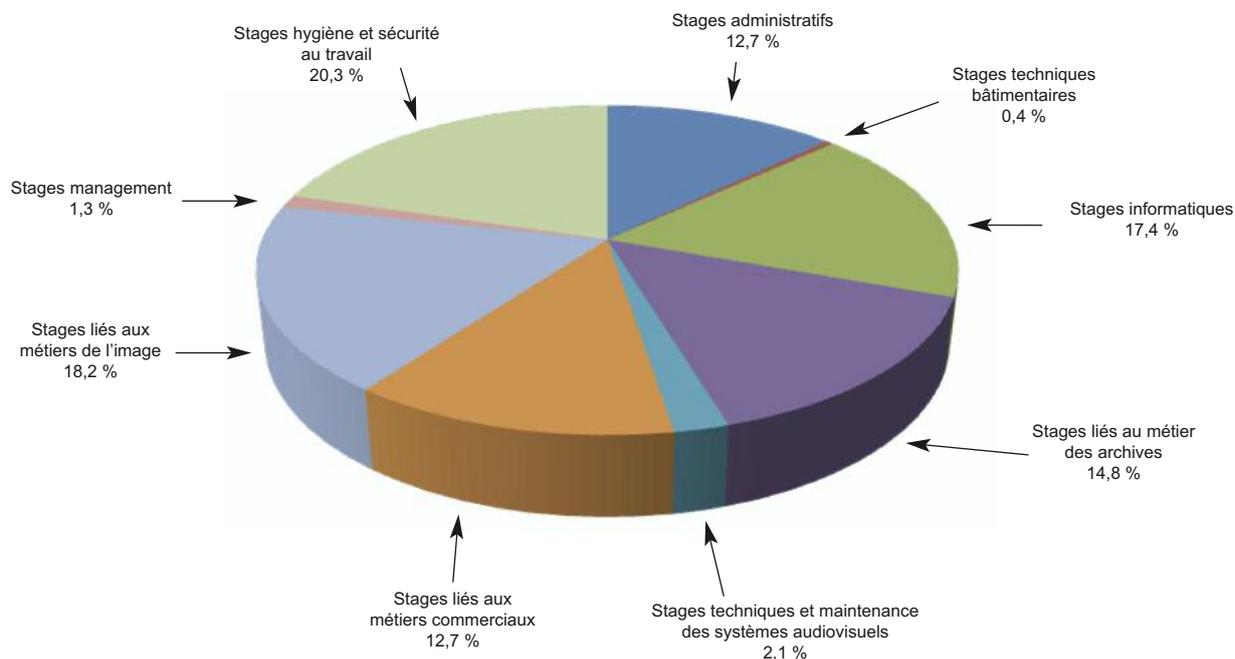
	Direction	Secrétariat général	Pôle Production	Pôle Commercial	Pôle Numérique et technique	Pôle Archives	Total
Nombre d'agents formés (*)	21	27	58	28	18	26	178
Nombre de stages (**)	23	41	60	32	35	45	236
Nombre de jours de formation	51	74	194	69	84	96	568
Coût total budget ECPAD	14 604 €	20 466 €	38 602 €	11 962 €	21 534 €	20 017 €	127 185 €

(*) 1 agent ayant effectué plusieurs stages est comptabilisé 1 seule fois.

(**) ex : un stage collectif pour 8 personnes est comptabilisé 8 fois.

3.3 - RÉPARTITION PAR TYPE DE STAGE

236 stages ont été réalisés en 2014 et se répartissent de la manière suivante :



Types de formations recensés en 2014 au sein de l'ECPAD

- **stages administratifs** : gestion des marchés et gestion des stocks, les marchés publics, les règles de la gestion budgétaire et comptable appliquées aux EPN, audit organisationnel en milieu administratif, gestion des fonctionnaires et agents de l'état, prise de parole en public, le dialogue social, perfectionnement des compétences en anglais, préparation aux concours ;
- **stages informatiques** : comprendre et utiliser les réseaux locaux, formation sur le logiciel WinM9, bureautique et informatique ;
- **stages liés aux métiers de l'image** : steadycam perfectionnement, écriture de scénario de fiction historique, mixage en production musicale, prise de vue vidéo, du reportage au documentaire, mixer une prise de son, authoring DVD, publication numérique avec digital publishing, le commentaire sur image, ProTools musique, abonnements en ligne (montage vidéo, multimédia), Photoshop ;
- **stages liés aux métiers des archives** : gérer les archives contemporaines, les différentes formes de partenariat pour les établissements patrimoniaux, le système d'archivage électronique, réaliser l'ingénierie des systèmes de stockage, conservation et restauration des collections photographiques patrimoniales, colloques ;
- **stages techniques et maintenance des systèmes audiovisuels** : connaître l'utilisation du spectre des fréquences en radiocommunication, évaluer la conformité des signaux audio et vidéo numérique en TVHD, la technologie et l'exploitation des équipements audiovisuels ;
- **stages liés aux métiers commerciaux** : accueil téléphonique, les achats publics, les techniques de vente, usage de la presse en ligne, les droits de l'audiovisuel, l'exploitation d'un fonds audiovisuel dans son cadre juridique ;
- **stages techniques bâtimentaires** : régulation des systèmes de climatisation ;
- **stages management** : mettre en œuvre une stratégie de communication digitale, colloque « Ethique et déontologie des managers publics » ;
- **stages hygiène et sécurité au travail** : formation à l'écoute et la détection des risques psychosociaux, la prévention et secours civique, recyclage SST, permis CACES, habilitation électrique, méthode HACCP, sensibilisation et gestes de premiers secours en cas de projection de produits chimiques.

RÉMUNÉRATIONS



1 - Dépenses de personnel 2014

En 2014, le montant des dépenses de personnel (permanent et non permanent) progresse de 5,63 % par rapport à 2013 et s'élève à **16,34 millions d'euros**. Cette augmentation s'explique notamment par l'intégration dans la masse salariale de 12 effectifs (militaires et civils) de plus que l'an dernier dont 4 non comptabilisés dans les ETP, soit + 4 % (+ 607 842 €). Aussi, le renfort en personnel a été intensifié en raison des nombreuses commémorations en 2014 et de l'accroissement du nombre d'événementiels, ce qui explique la hausse de l'enveloppe des vacances et des intermittents soit + 72,34 % (+ 184 657 €). Enfin, la charge liée à la convention d'accès au parc des logements du ministère de la défense enregistrée en 2013 vient s'ajouter en 2014 aux autres dépenses. Le total s'élève à 86 233 €.

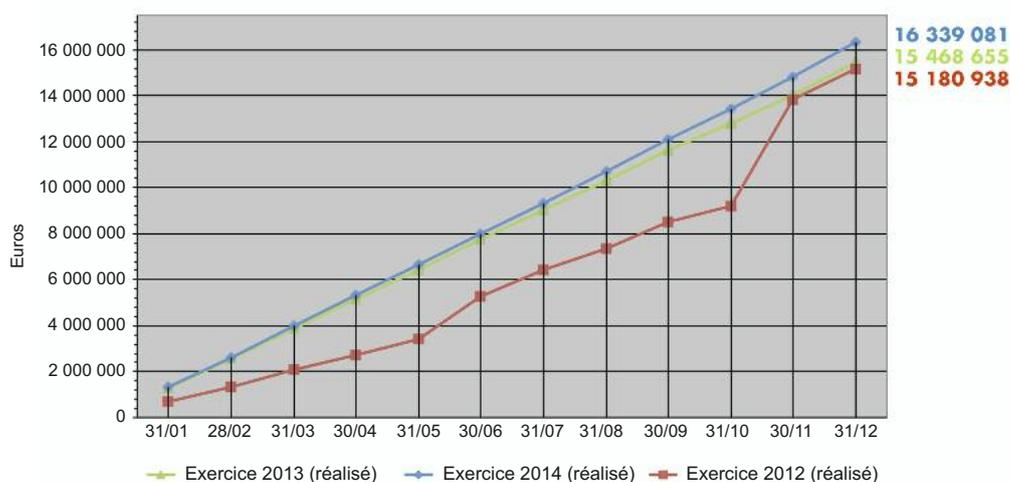
Les dépenses de personnel 2014 (hors investissement) représentent 73,88 % des dépenses du budget général (22 114 015 €)¹ de l'établissement (hors ressources affectées du SPAC). En 2013, ces dépenses représentaient 69,51 %.

	2012	2013	2014	Variation 2013/2014
Dépenses de personnel (en euros)	15 180 938 €	15 468 655 €	16 339 081 €	+ 5,63 %

Ces dépenses se répartissent de la manière suivante :

- **Personnel militaire : 35,89 %** des dépenses concernent les remboursements des **rémunérations du personnel militaire** affecté à l'ECPAD (soit **5,86 millions d'euros**). Ces dépenses baissent de 7,36 % par rapport à 2013.
- **Personnel civil (permanents, vacataires et intermittents) :** le coût global des dépenses relatives au personnel civil est de **10 473 550 euros** en 2014 et se répartit ainsi :
 - **59,94 %** (41,60 % en 2013) **sont consacrés aux rémunérations et charges sociales**. Avec un coût estimé à **9 794 970 euros**, ces dépenses connaissent une hausse de 14,13 % par rapport à 2013 ;
 - **Les impôts et autres taxes représentent 22,13 %** des dépenses du personnel civil avec **678 580 euros**. Ces dépenses sont en hausse par rapport à l'année précédente (555 589 euros en 2013).

Évolution et comparaison des charges de personnel en 2012, 2013 et 2014



Conformément au principe de mise à disposition contre remboursement du personnel militaire, un titre de perception des armées est adressé trimestriellement à l'ECPAD en vue des restitutions des dépenses.

1 - L'ensemble des dépenses du personnel ajouté au budget de fonctionnement.

2 - Répartition budgétaire

2.1 - DÉPENSES DU PERSONNEL CIVIL

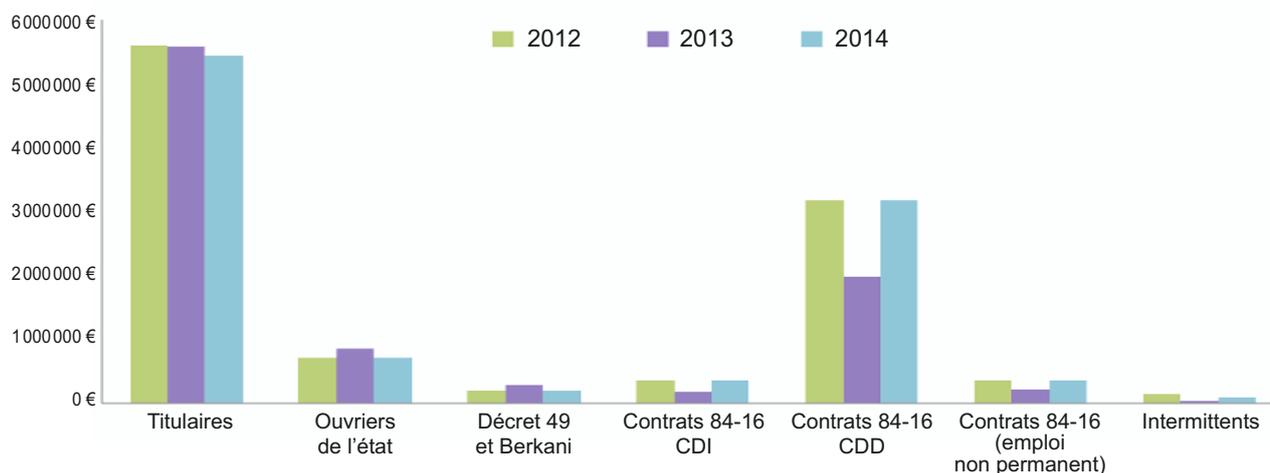
En 2014, les dépenses relatives au personnel civil s'élèvent à 10 473 550 euros. Elles sont en hausse de 14,62 % par rapport à 2013 (9,13 millions d'euros) et se répartissent ainsi :

- 60 % des dépenses concernent les agents titulaires (fonctionnaires et ouvriers de l'État). Ces dépenses subissent une baisse de 2 % par rapport à l'année 2013 ;
- 40 % sont relatives aux agents non titulaires (contractuels et intermittents). Estimées à 4 162 736 euros, elles sont en augmentation de 54 %.

Emplois civils rémunérés par l'ECPAD	2013	2014	Répartition 2014 en %	Variation 2013/2014
Titulaires	6 435 709 €	6 310 814 €	60 %	- 2 %
Titulaires État	6 173 933 €	6 145 633 €	97 %	0 %
Titulaires civils	5 313 560 €	5 432 054 €		+ 2 %
Ouvriers de l'État	860 373 €	713 579 €		- 17 %
Titulaires opérateurs	261 776 €	165 181 €	3 %	- 37 %
Titulaires (état ou autres fonctions publiques) détachés				
Non titulaires	2 701 734 €	4 162 736 €	40 %	+ 54 %
Non titulaires de droit public	2 659 246 €	4 070 968 €	98 %	+ 53 %
Contractuels (décret 49 et Berkani) :	284 722 €	197 612 €		- 31 %
Contractuels (loi n° 84-16 art. 4) dont :	2 161 743 €	3 525 198 €		+ 63 %
- contractuels en CDI	180 063 €	356 821 €		+ 98 %
- contractuels en CDD	1 981 680 €	3 168 377 €		+ 60 %
Contractuels loi n° 84-16 art. 6	212 781 €	348 158 €		+ 64 %
Intermittents	42 488 €	91 768 €	2 %	+ 116 %
Total des dépenses	9 137 443 €	10 473 550 €	100 %	+ 14,62 %

La part de la masse salariale des agents titulaires reste plus importante que celle des contractuels. Cependant, on constate une évolution notable des dépenses relatives aux contractuels sur emplois permanents (CDD-CDI) et non permanents (article 6 de la loi n° 84-16 et intermittents). Cet accroissement s'explique par une augmentation des effectifs de cette population en raison d'une politique de recrutement nécessaire à l'accomplissement des différentes missions. Ainsi, la hausse de la masse salariale des intermittents s'explique par une situation conjoncturelle liée à l'accroissement des activités culturelles et mémorielles. Néanmoins, les dépenses de la masse salariale des contrats basés sur le décret 49-1378 et Berkani ont baissé (- 30,59 %).

Évolution des dépenses du personnel civil par statut

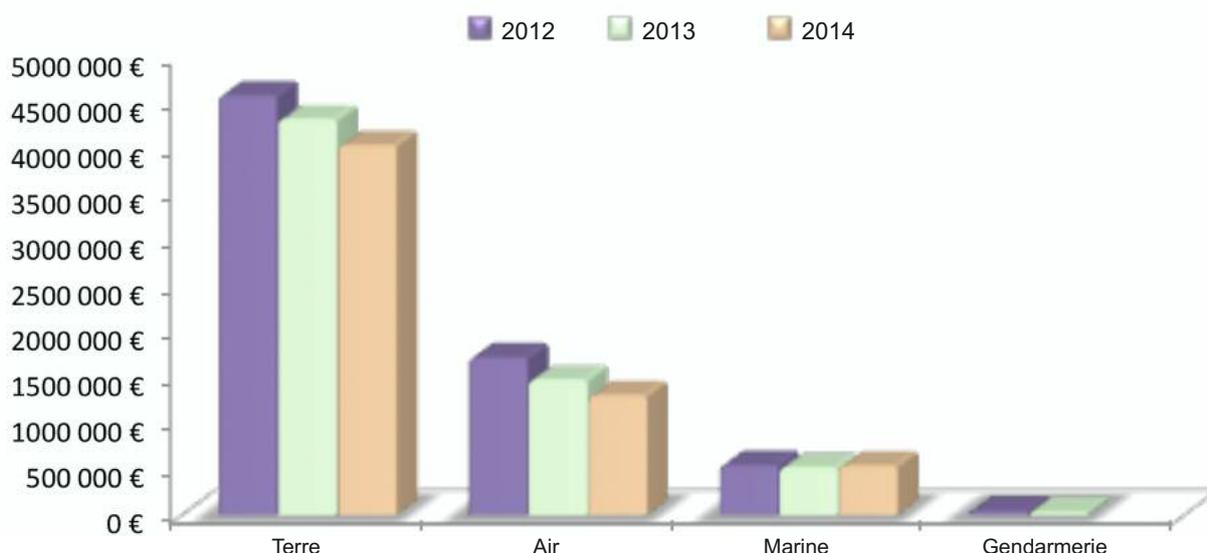


2.2 - DÉPENSES DU PERSONNEL MILITAIRE

En 2014, les dépenses du personnel militaires subissent une baisse de 7,36 % par rapport à 2013. Ces dépenses relatives au personnel militaire affecté à l'ECPAD contre remboursement à leur armée de rattachement, conformément à la convention signée avec les 3 armées, s'élèvent à **5,86 millions d'euros pour l'année 2014** (6,33 millions d'euros en 2013).

La baisse la plus importante concerne l'armée de l'Air avec -11,51 %, qui est en lien avec la baisse des effectifs de personnels.

Évolution des dépenses du personnel militaire



2.3 - AUTRES DÉPENSES DU PERSONNEL

	2012	2013	2014
Les actions de cohésion (Sainte Véronique, Arbre de Noël...)	12 584 €	13 435 €	9 132 €
Prime ASA (action sociale des armées)	8 375 €	5 993 €	6 403 €
IGESA		3 185 €	0 €
Subvention AMEP	3 000 €	3 195 €	3 000 €
Chèques vacances	1 322 €	789 €	321 €
Chèques CESU	3 763 €	1 568 €	1 642 €
Sous-total/autres dépenses du personnel	29 044 €	28 165 €	20 498 €
Convention logement BILRIF (*)	0 €	0 €	86 233 €
Autres dépenses du personnel	29 044 €	28 165 €	106 731 €

(*) Les dépenses liées à la convention logement représentent un total de 86233,10 €. Elles comprennent la somme de 21642,70 € au titre de 2013 et de 64 590,40 € pour l'année en cours.

3 - Coût moyen employeur

Le coût englobe, pour les personnels civils et militaires, les rémunérations ainsi que l'ensemble des cotisations (soumises ou non à pension) qui incombent à l'employeur. Cette estimation permet à l'établissement de pouvoir piloter et anticiper l'évolution de sa masse salariale. Le coût employeur tient compte des agents présents au 31 décembre 2014 ayant perçu une rémunération (hors acompte).

3.1 - COÛT MOYEN MENSUEL EMPLOYEUR PAR CATÉGORIE (CIVILS ET MILITAIRES)

Le coût moyen mensuel par niveau, civil et militaire, a légèrement augmenté soit une variation qui oscille entre 1,08 % à 2,81 %.

Cependant, le coût employeur des civils de niveau 2 a baissé de 8,35 % (3 934,49 € en 2014 contre 4 292,72 € en 2013), dont principalement les contractuels (3 371,34 € en 2014 contre 3 802 € en 2013; soit -11,32 %). Cette baisse peut s'expliquer par le recrutement de profils juniors et le départ d'agents confirmés.

	Statut	Niveau 1 (A)	Niveau 2 (B)	Niveau 3 (C)
CIVILS	Fonctionnaires			
	Fonctionnaires - A	6 208,64 €		
	Fonctionnaires - B		4 655,02 €	
	Fonctionnaires - C			3 512,05 €
	Ouvriers			
	Ouvriers - C			4 568,02 €
	Contractuels			
	Contractuels - A	5 690,86 €		
	Contractuels - B		3 371,74 €	
	Contractuels - C			2 647,40 €
Statuts particuliers				
Décret 49-1378 BERKANI	4 706,26 €		2 172,66 €	
Total coût moyen employeur - Civils		5 938,69 €	4 292,72 €	3 515,84 €
MILITAIRES	Officiers			
	Officiers Terre	8 549,92 €		
	Officiers Air	7 127,76 €		
	Officiers Marine	6 137,47 €		
	Sous-officiers			
	Sous-officiers Terre		5 100,79 €	
	Sous-officiers Air		5 158,29 €	
	Sous-officiers Marine		4 593,20 €	
	Militaires du rang			
	MDR Terre			4 033,16 €
MDR Air			3 852,44 €	
Total coût moyen employeur - Militaires		7 852,72 €	5 034,41 €	4 018,10 €

Coût moyen employeur du personnel civil par statut (hors intermittent)

	Fonctionnaire	Contractuel	Ouvrier	Décret 49	BERKANI
Coût employeur mensuel moyen 2014	5 090 €	4 062 €	4 568 €	4 706 €	2 172 €
Coût employeur mensuel moyen 2013	5 227 €	3 888 €	4 445 €	4 607 €	2 707 €

Coût employeur du personnel intermittent du spectacle

	Jours de contrat	Nombre d'agents	Coût mensuel employeur
Total 2012	122	45	52 252 €
Total 2013	119	38	42 488 €
Total 2014	233	69	91 768 €

	Mois – 2014	Nombre d'agents	Coût employeur
Personnel intermittent	janvier	6	14 021 €
	février	3	3 743 €
	mars	3	3 611 €
	avril	3	1 165 €
	mai	4	4 860 €
	juin	9	16 421 €
	juillet	9	7 904 €
	août	7	15 689 €
	septembre	6	7 637 €
	octobre	6	6 108 €
	novembre	10	9 264 €
	décembre	3	1 344 €
	Total	69	91 768 €

(*) Un même agent peut-être comptabilisé plusieurs fois s'il a bénéficié de plusieurs contrats tout au long de l'année.

Un même agent pouvant être comptabilisé plusieurs fois, le tableau ci-après apporte des précisions sur le coût et le nombre réel d'intermittents recrutés en 2014 selon la spécialité.

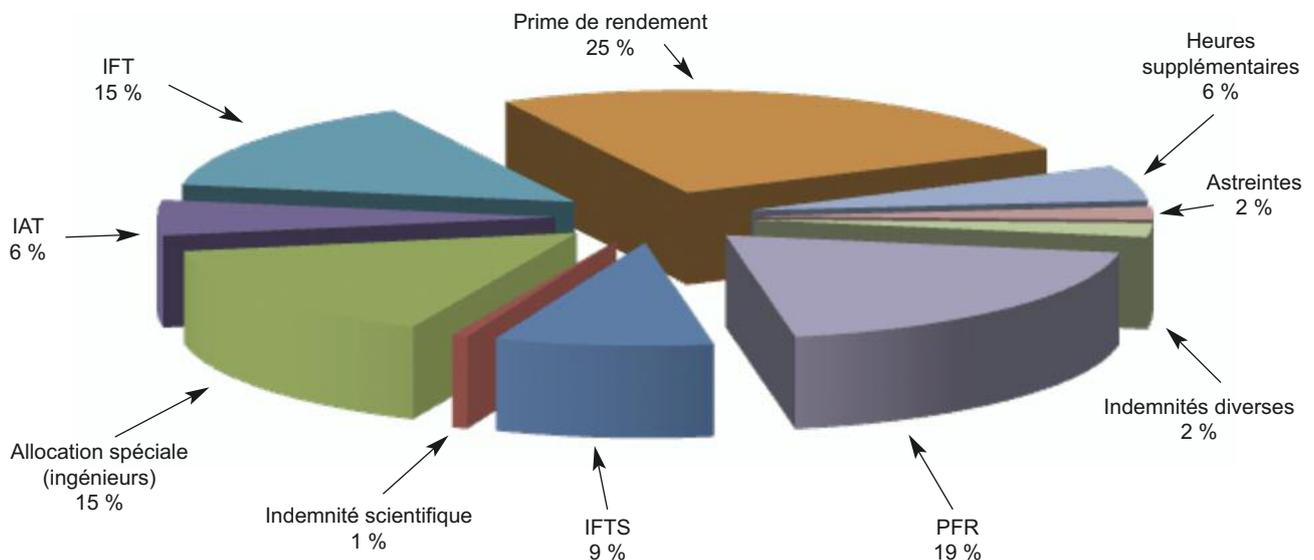
	Coût employeur	Effectifs
Artiste interprète	19 716 €	13
Opérateur de prise de son	1 189 €	1
Opérateur de prise de vue	2 080 €	3
Directeur de distribution	1 038 €	1
Réalisateur	33 990 €	6
Régisseur	3 641 €	1
Pigiste	4 150 €	1
Technicien HF	26 113 €	13
Régularisations diverses	-147 €	
Total	91 768 €	39

4 - Primes et indemnités

4.1 - PRIMES ET ÉLÉMENTS ACCESSOIRES AU TRAITEMENT

Primes et éléments accessoires	Total 2012	Total 2013	Total 2014
Primes	861 600 €	880 039 €	872 593 €
IFTS (indemnité de fonctions et technicité)	91 314	91 160	76 276
Indemnité conventionnelle	0	0	0
Indemnité scientifique	5 929	5 856	5 586
Allocation spéciale (ingénieurs)	119 843	120 414	133 143
IAT (indemnité administration et technicité)	44 066	42 317	47 711
IFT (indemnité de fonctions techniques)	144 356	149 104	127 348
Prime de rendement	216 734	235 825	219 559
Prime informatique	972	3 887	3 887
Heures supplémentaires (fonctionnaires, contractuels et ouvriers)	27 804	30 089	47 892
Astreintes	10 219	13 114	17 690
Travaux insalubres	1 233	1 142	1 365
GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)	3 440	2 079	5 044
Indemnités diverses : (exceptionnelle, prime d'installation...)	14 960	18 981	18 821
Indemnités différentielles	0	0	0
Prime de fonction et résultats (PFR)	180 730	166 071	168 271
Autres éléments de la rémunération	159 203 €	173 175 €	209 290 €
Indemnité de résidence	101 924	111 816	134 216
Supplément familial de traitement (SFT)	18 449	18 686	27 060
Remboursement transport	38 830	42 673	48 014
Total	1 020 803 €	1 053 214 €	1 081 883 €

Répartition des principales primes et indemnités



ACTION SOCIALE



© Jérôme Salles/ecpad/2013/2013ECPA287J001_088

1 - L'action sociale

1.1 - LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE

Le budget de l'action sociale couvre toutes les dépenses liées à la diversité des œuvres sociales de l'établissement, qu'elles soient culturelles, sportives, financières ou de cohésion. En 2014, le budget consacré à la politique d'action sociale s'élève à 106 731 euros contre 28 065 euros en 2013, soit + 278,94 %. Cependant, cette évolution reste modérée par rapport aux autres années car sans intégrer la convention logement conclue en 2013 avec la sous-direction du logement de la DMPA (Direction de la Mémoire, du Patrimoine et des Archives), qui a permis au personnel de l'établissement d'obtenir l'accès au parc des logements du ministère de la Défense via le BILRIF (Bureau Interarmées du Logement en Région Ile-de-France), le budget est en baisse de 27,22 % par rapport à 2013.

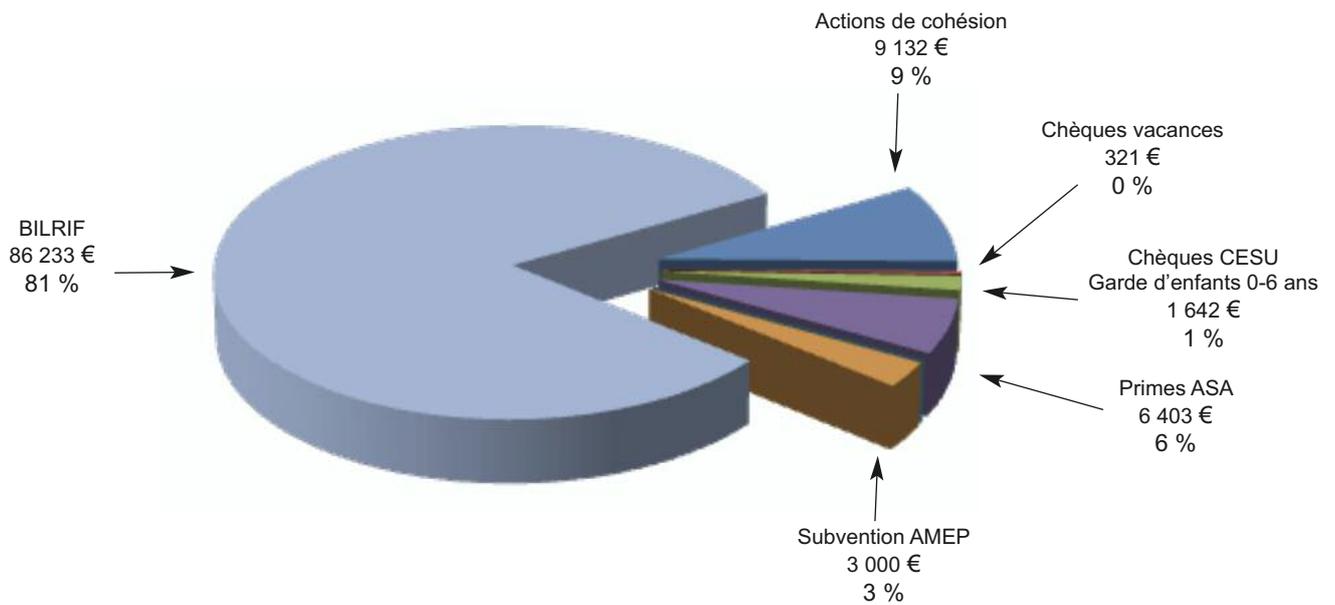
Grands volets de l'action sociale de l'ECPAD et le budget imparti

	Année 2012	Année 2013	Année 2014
Actions de cohésion	12 584 €	13 435 €	9 132 €
Chèques vacances	1 322 €	789 €	321 €
Chèques CESU – Garde d'enfants 0-6 ans	3 763 €	1 568 €	1 642 €
Prime ASA	8 375 €	5 993 €	6 403 €
IGESA (secours d'urgence)	0 €	3 185 €	0 €
Subvention AMEP	3 000 €	3 195 €	3 000 €
Sous-total Actions sociales	29 044 €	28 166 €	20 498 €
Convention logement BILRIF	0 €	0 €	86 233 €
Actions sociales	29 044 €	28 166 €	106 731 €

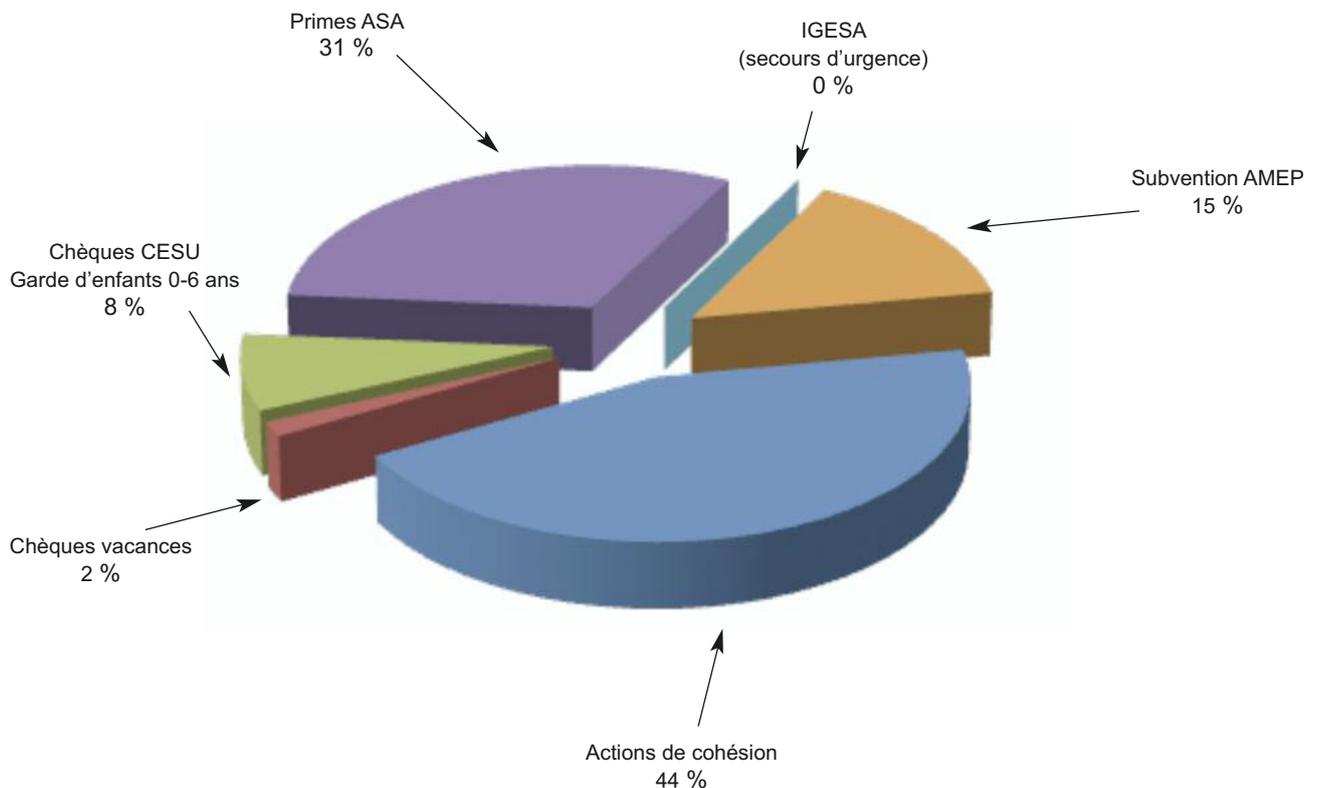


©Angélique Clément/ecpad/2015/2015ECPA149W002_030

Répartition du budget de l'action sociale en 2014



Répartition du budget de l'action sociale en 2014 sans la convention BILRIF (Bureau Interarmées du Logement en Région Ile-de-France)



2 - La permanence de l'assistante sociale

En 2014, 32 personnels ont sollicité l'intervention de l'assistante de service social. 71 interventions ont été notées et concernent principalement les problématiques liées au logement et au budget.

Parmi ces interventions, 13 ont fait l'objet d'un accompagnement social, qui nécessitent un travail d'évaluation et d'analyse de la situation de chaque ressortissant, en vue de proposer un plan d'aide adapté.

Les interventions de l'assistance sociale en 2014

Type de problématique	Analyse	Nombre
Famille	Séparation - Divorce Soutien à la parentalité Demande administrative liée à l'enfant Handicap et enfant Cultures-loisirs	13
Budget/Finances	Conseils budget/difficultés financières	21
Travail	Primo-affectation Conditions de travail Mutation	9
Logement	Logement familial	23
Santé	Reconversion professionnelle Maladie, accident	5
		71

L'accompagnement de l'assistante sociale relatif aux problématiques liées aux finances familiales, à la santé et au logement nécessite la mise en place d'un plan d'aide et souvent un partenariat extérieur au Ministère de la Défense.

INSTANCES PARITAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL



©Jessica Redouane/ecpad/2012/2014ECPA369L001_013

INSTANCES PARITAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1 - Le cadre juridique

Le cadre institutionnel du dialogue social dans la fonction publique comprend notamment :

- La Constitution de 1958 ;
- L'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires fait état du droit à la participation des fonctionnaires par l'intermédiaire de leurs délégués à la définition de leurs conditions d'exercice ;
- Le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique : il définit les conditions d'exercice du droit syndical et la situation des représentants syndicaux.

Le contenu de la participation :

- l'organisation et le fonctionnement du service public ;
- l'élaboration des règles statutaires, l'examen des conditions de travail ;
- l'examen des décisions individuelles relatives à la carrière ;
- la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs.

Modalités d'exercice :

Cette garantie s'exerce par l'intermédiaire de délégués siégeant dans des organismes consultatifs.



2 - Les instances de concertation de l'ECPAD

Les élections professionnelles du 4 décembre 2014 :

Le 4 décembre 2014, les élections professionnelles se sont déroulées au sein des 3 fonctions publiques. A cette occasion, l'établissement a notamment été section de vote pour le comité technique ministériel et le comité technique d'établissement. Ces élections étaient destinées à renouveler les représentants du personnel civil appelés à siéger dans les diverses instances de concertation du ministère de la Défense.

• Rattachement des établissements publics administratifs (EPA) au comité technique ministériel (CTM).

Pour la première fois, les EPA sous tutelle du ministère de la défense ont été rattachés à l'élection du comité technique ministériel, plus haute instance paritaire du MINDEF. Le taux de participation ministériel fût de 73,74 % et de 75 % au scrutin du CT de l'établissement au sein de l'ECPAD.

15 sièges de titulaires et 15 sièges de suppléants étaient à pourvoir.

• Résultats des élections au comité technique d'établissement (CT).

Le taux de participation à ce scrutin fût de 75,57 %.

3 organisations syndicales ont présenté des listes. 5 sièges de titulaires et 5 sièges de suppléants étaient à pourvoir aux deux élections.

Cette année, l'organisation syndicale CFDT/CFTC est pour la première fois représentée. Les représentants du CHSCT ont été désignés par les organisations syndicales représentatives au CT d'établissement. Les mandats des élus interviendront au titre de l'année 2015.

Les résultats ont été les suivants :

4 décembre 2014	20 octobre 2011
UNSA : 53,48% - 3 sièges	CGC-UNSA 19,82% - 1 siège
FO : 24,81% - 1 siège	FO-CFTC 33,33% - 2 sièges
CFDT/CFTC : 21,71% - 1 siège	CGT : 46,85% - 2 sièges

Les organes de concertation de l'ECPAD :

On distingue 3 organes statutaires au sein de l'ECPAD :

- le comité technique (CT) ;
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- la commission d'avancement des ouvriers de l'état (CAO).

Le tableau suivant présente les trois organes de concertation constitués à l'ECPAD et met l'accent sur leurs attributions, leur mode de fonctionnement ainsi que les thèmes abordés lors des réunions organisées en 2013.

	Comité technique (CT)	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	Commission d'avancement des ouvriers d'état (CAO)
Textes	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 82-452 du 28 mai 1982 - Décret du 28 mai 1982 relatif au droit syndical - La création du CT de l'ECPAD est instituée par l'arrêté du 15/06/2011 du ministre de la défense et le décret n° 2011-184 du 15/02/2011 relatif aux CT dans les administrations et les EPA 	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié - Décret du 28 mai 1982 relatif au droit syndical - La création du CHS de l'ECPAD est instituée par l'arrêté du 18 octobre 2007 du ministre de la défense - La création du CHSCT de l'ECPAD est instituée par l'arrêté du 9 novembre 2011 du ministre de la défense 	<p>En qualité d'EPA, l'ECPAD met en place ses propres commissions d'avancements des ouvriers, quel que soit leur nombre.</p> <p>La création de la CAO est réglementée par l'instruction n° 311293/DEF/SGA/DRH-MD du 3 août 2007</p>
Objectifs / Attributions	<p>Est consulté sur les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation et fonctionnement des services ; - gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences - règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire - évolutions technologiques et méthodes de travail - grandes orientations en matière de politique indemnitaire et critères de répartition - formation et développement des compétences et qualifications professionnelles - insertion professionnelle - égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes discriminations 	<p>Chargé de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans l'exercice de leur fonction</p> <p>Est consulté sur les questions relatives</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ; - aux méthodes et techniques de travail ainsi qu'aux choix des équipements de travail ; - aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments ; - aux mesures prises pour l'aménagement des postes de travail des handicapés ; - aux conditions de travail. 	<p>Emet des avis sur les dossiers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les avancements au choix d'échelon et de groupe ; - les changements de métier ; - les nominations en qualité de chefs d'équipe ; - les choix des modes d'accès au groupe supérieur. <p>Elle est informée de l'avancement de groupe à l'ancienneté.</p>
Composition	<p>Les représentants de l'administration</p> <ul style="list-style-type: none"> - le directeur de l'ECPAD, président du CT, ou son représentant - le secrétaire général, ou son représentant <p>Les représentants du personnel</p> <p>5 représentants titulaires et 5 suppléants</p> <ul style="list-style-type: none"> - UNSA avec 3 titulaires et 3 suppléants - FO avec 1 titulaire et 1 suppléant - CFDT/CFTC avec 1 titulaire et 1 suppléant 	<p>Les représentants de l'administration</p> <p>Sont membres titulaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - le directeur de l'ECPAD, président du CHSCT ou son représentant ; - le secrétaire général. <p>Les représentants du personnel</p> <p>Sont désignés par les organisations syndicales représentatives. La répartition des sièges est identique à celle du CT.</p> <p>Les membres à titre consultatif</p> <ul style="list-style-type: none"> - le médecin de prévention ; - l'inspecteur santé et sécurité au travail ; - l'assistant de prévention. 	<p>Les représentants de l'administration</p> <p>Sont membres titulaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - le directeur de l'ECPAD, président du CTP ou son représentant ; - le directeur adjoint ; - le chef du pôle production. <p>Les représentants du personnel</p> <p><i>Les membres titulaires sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 représentants : 2 CGT - 1 FO <p><i>Les suppléants sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 représentants : 2 CGT - 1 FO

	Comité technique (CT)	Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	Commission d'avancement des ouvriers d'état (CAO)
Fonctionnement	Réunion au moins 2 fois par an sous la présidence du directeur de l'ECPAD ou de son représentant	Réunion au moins 3 fois par an sous la présidence du directeur de l'ECPAD ou de son représentant	Se rassemble 1 fois par an sous la présidence du directeur de l'ECPAD ou de son représentant
Réunions	<p>Réunion CT le 4 mai 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - CR du conseil d'administration - Point sur l'application du COP 2013-2015 - Point sur les astreintes - Gel des primes des fonctionnaires A et B et revalorisation des catégories C - Droit individuel à la formation (DIF) - Mandat syndical - Elections professionnelles 2014 - Régime disciplinaire du personnel ouvrier de l'Etat - Points divers <p>Réunion CT le 21 novembre 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> - CR du conseil d'administration - Point sur la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire de fonction de sujétion d'expertises et d'engagement professionnel) en 2014 - Point sur l'évolution de la procédure des chèques vacances au sein des EPA - Diffusion des arrêtés de réduction de mandats et des arrêtés instituant de nouvelles commissions - Procédure de contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires (décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014) - Information sur l'implantation d'équipes de l'ECPAD sur le site de Balard - Information sur le COP 2016-2018 - Mutation des fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat d'un EPA vers une structure MINDEF - Points d'information sur la PNAD - Plan de formation – année 2015 - Points divers 	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion CHSCT n° 01/2014 le 28 mars 2014 - Réunion CHSCT n°02/2014 le 26 septembre 2014 - Réunion CHSCT n°03/2014 le 28 novembre 2014 <p>Les divers thèmes abordés sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avis sur le rapport annuel de prévention 2012 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels - Organisation de la prévention des risques psychosociaux - Étude des accidents survenus depuis les dernières réunions - Point sur le programme annuel de prévention - Les suites réservées aux questions traitées lors des réunions préalables - Questions nouvelles liées aux conditions de travail (stress, sécurité...) - Détermination de la date et des postes de travail à visiter - Création d'un groupe de travail pour les risques routiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion du 4 février 2014 sur l'avancement au titre de 2014 <p>Elle a traité des sujets suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 avancement de groupe 2 avancements d'échelons au choix <p>Rattachement à compter du 1^{er} janvier 2015, de la CAO à la GSBdD de Vincennes, compte tenu du faible effectif d'ouvriers de l'Etat.</p>

3 - La prévention des risques professionnels

Actions de la cellule prévention

	2012	2013	2014
Suivi d'intervention d'entreprises extérieures	75	53	63
Plans de prévention réalisés	34	23	25
Attestations d'inspections de prévention préalables	41	30	38

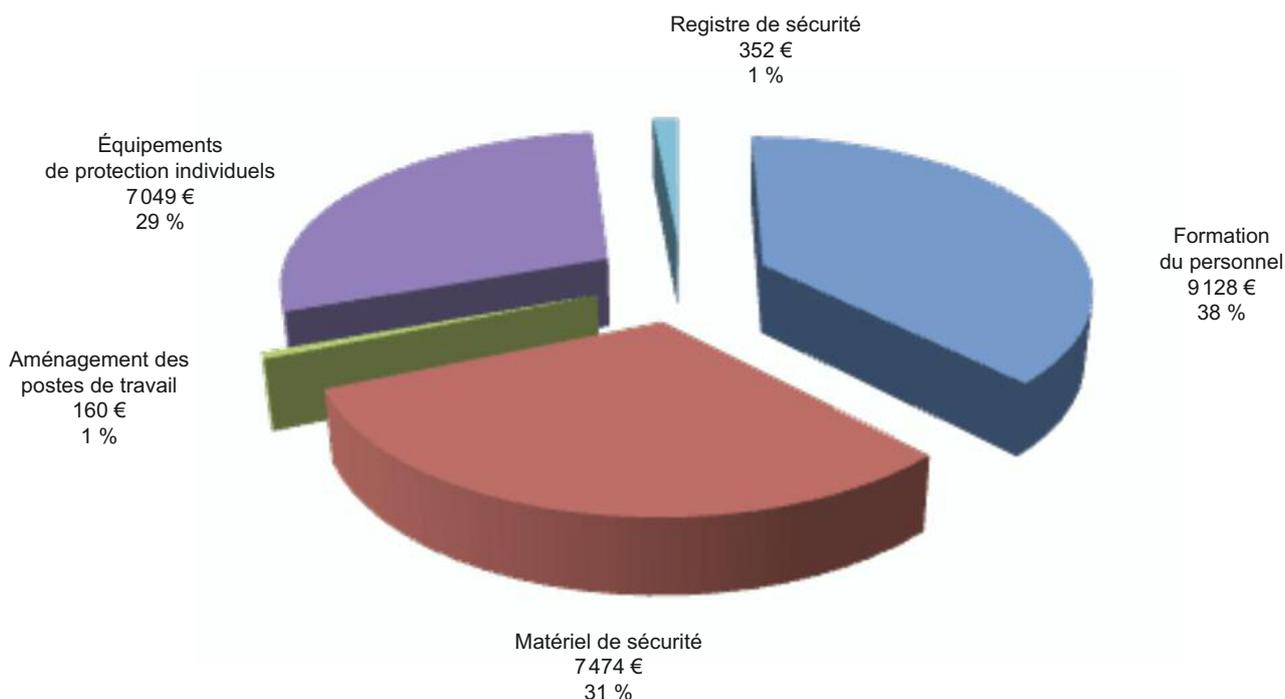
Budget consacré à la prévention et répartition

En 2014, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de **9 128 €** euros.

Hors formations, le budget consacré à la prévention des risques se répartit comme suit :

- matériels de sécurité : **7 474 €** (5 600 € en 2013, 890 € en 2012);
- mise en conformité des installations : **0 €** (/ € en 2013, 2 000 € en 2012);
- documents et abonnements : **0 €** (1 270 € en 2013, 1 950 € en 2012);
- équipements de protection individuels : **7 049 €** (4 000 € en 2013, 5 850 € en 2012);
- aménagement des postes de travail : **160 €** (2 000 € en 2013, 3 900 € en 2012);
- registres de sécurité : **352 €**.

Le budget global consacré à la prévention des risques professionnels est globalement stable. Estimé à 22 270 euros en 2013, son montant s'élève à **24 163 €** en 2014.



4 - L'étude des accidents de travail

	2012	2013	2014
Accidents avec arrêt de travail	3	5	5
Civils	3	4	5
Militaires	0	1	0
Nombre de jours d'arrêt de travail	41	180	411*
Civils	41	174	411
Militaires	0	6	0

(*) dont 352 jours pour un accident de travail de 2013.

En 2014, le nombre d'accidents est constant. On dénombre 5 accidents de travail qui ont engendré 59 jours d'arrêts et un accident de travail enregistré en 2013 ayant occasionné 352 jours sur l'année 2014. En moyenne, les autres accidents occasionnent 12 jours d'arrêts maladie par agent, contre 27 jours l'année précédente, soit une baisse de 55,55 % (sans comptabiliser un accident ayant engendré 100 jours d'arrêts de travail en 2013).

Parmi les accidents de travail comptabilisés au sein de l'établissement, trois ont été identifiés comme accidents de trajets (domicile-lieu de travail (ECPAD)).



©Erwan Rabot/ecpad/2014/2014ECPA289R001_127

5 - Les absences pour congés divers du personnel civil et militaire

	2012		2013		2014	
	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence
Congé de maladie ordinaire	100	1 765	89	1 627,5	108	2 122
Congé de longue maladie	1	360	3	953	4	550
Congé de longue durée	3	1 080	2	720	3	900
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0
Congé de maternité	7	650	2	300	7	867
Congé de paternité	7	70	2	25	4	44
Total	118	3 925	98	3 625,5	126	4 483
Garde d'enfants malades	29	137,5	37	131,5	28	91
Total des absences	147	4 062,5	135	3 757	154	4 574

L'étude des absences du personnel civil et militaire de l'ECPAD sur l'année 2014 permet le constat suivant : globalement, le nombre des jours d'absences a progressé de 21,74 % (+ 867 jours). Cette augmentation s'explique pour 2 tiers par la forte progression des congés maternité et paternité soit 586 jours de plus par rapport à l'année 2013.

- **congés de maladie ordinaire (CMO)** : le nombre d'agents ayant pris des CMO a augmenté de 21,34 %, qui explique l'augmentation du nombre de jours d'arrêt maladie + 30,30 %. Cependant, le nombre de jours par agent est constant 19,6 jours par agent en 2014 contre 18,2 jours par agent en 2013 ;
- **congés de longue maladie (CLM)** : le nombre de jours d'arrêt maladie a fortement diminué passant de 953 jours à 550 jours soit une baisse de 42,28 % ; soit en moyenne 137,5 jours par agent (317,5 jours par agent en 2013) ;
- **congés de longue durée (CLD)** : le nombre de CLD octroyé a augmenté. Trois agents sont concernés en totalisant 900 jours d'arrêts en 2014 ;
- **congés de maternité** : leur nombre a fortement augmenté soit deux tiers de plus en un an, passant de 2 à 7 ;
- **congés de paternité** : leur nombre a doublé en un an passant de 2 à 4 et de 25 jours à 44 jours ;
- **garde d'enfants malades** : le nombre de personnes ayant bénéficié d'autorisation d'absence pour garde d'enfants malades est en baisse. Toutefois, le nombre de jours d'autorisation d'absence par agent est similaire : en 2013, le ratio était de 37 agents ayant bénéficié de 131,5 jours d'autorisation d'absence (3,5 jours/ agent) contre 28 agents pour 91 jours d'autorisation d'absence en 2014 (3,2 jours/ agent).

ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE

www.ecpad.fr
www.prestations.ecpad.fr

Document édité par l'ECPAD – Septembre 2015
Crédits photographiques ECPAD
Impression SGA/SPAC – Pôle graphique