

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 en coordination avec le département des ressources humaines et le département budgétaire et financier. Conception graphique/PAO: département multimedia.



J'ai le plaisir de vous présenter la dernière édition du bilan social de l'établissement. Le bilan social est l'occasion d'apprécier la condition de l'ensemble du personnel, militaire et civil de l'ECPAD et les évolutions en matière de ressources humaines depuis un an. En 2015, la politique de gestion des ressources humaines a donné lieu à la valorisation et au développement des compétences du personnel en lien avec les missions de l'établissement.

Ainsi, conformément à la Loi n° 2012-347 du 14 mars 2012 dite Loi « Sauvadet » l'établissement a procédé au recrutement de l'ensemble du personnel réunissant les

conditions pour accéder à des emplois réservés, soit 5 agents qui ont été nommés au statut de fonctionnaire (deux ingénieurs d'études et de fabrications, un technicien d'études et de fabrications et deux secrétaires administratifs). Cette démarche participe à l'amélioration des conditions d'emploi des agents non titulaires en favorisant l'accès à l'emploi titulaire, résorbant ainsi l'emploi précaire et permettant de maintenir et d'accroître les savoir-faire au sein de l'établissement, les agents promus étant affectés sur leur poste.

Par ailleurs, conformément à la circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, l'établissement a procédé au recrutement d'un apprenti, de niveau BTS dans les métiers de l'audiovisuel, option montage et postproduction, afin de contribuer à son niveau au dispositif d'insertion des jeunes dans le monde du travail. L'apprentissage permet ainsi à la fois d'enrichir les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et de contribuer au rayonnement de l'établissement par la découverte des métiers. L'ECPAD participe à l'effort national de promotion de l'apprentissage tout en confortant ses compétences dans son cœur de métier.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ECPAD participe activement à cette démarche, la proportion de l'effectif féminin civil étant de 50 % et de 20 % pour le personnel militaire (respectivement 37,7 % et 15,5 % au sein du ministère de la Défense).

De plus, l'établissement a entamé une réflexion sur les métiers considérés comme indispensables à l'accomplissement de ses missions :

- servir la communication de la Défense à travers des ressources dédiées à la production audiovisuelle et à la formation ;
- servir la politique de mémoire et l'esprit de Défense en conservant et valorisant auprès des publics la mémoire des armées.

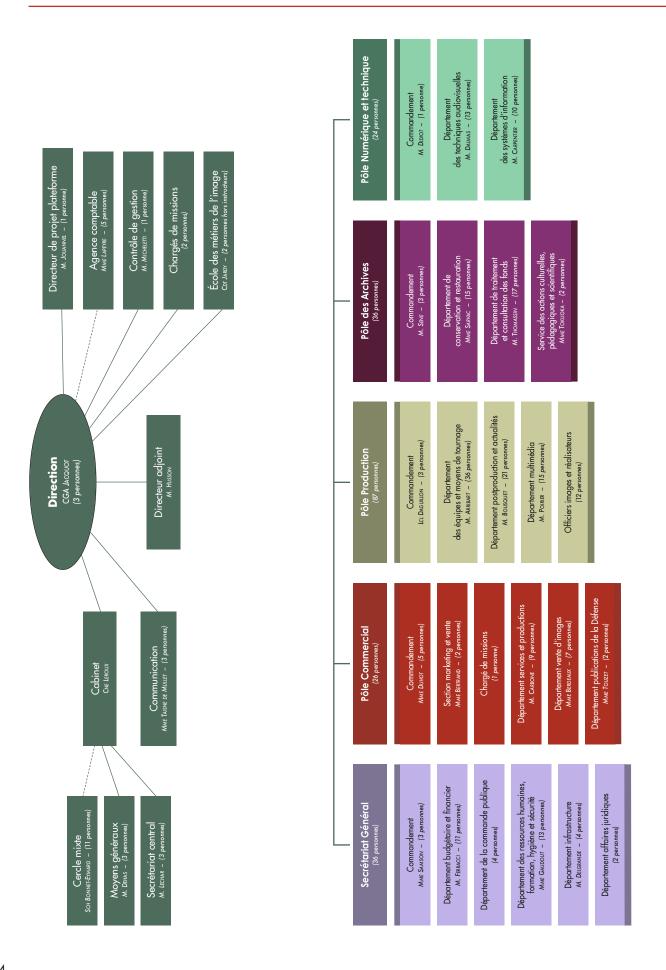
Ainsi, centrer sur le cœur de métier, cette démarche a eu pour incidence le non-remplacement de 9 postes dans les domaines liés à l'encadrement et aux métiers du soutien.

Pour le personnel civil, l'établissement met en application les réformes majeures liées à l'évolution des rémunérations et statuts de la fonction publique:

- le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP (régime indemnitaire de fonction de sujétion d'expertises et d'engagement professionnel) instauré par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 est applicable depuis le 1^{er} septembre 2015 aux agents techniques du ministère de la Défense et depuis le 1^{er} décembre 2015 aux attachés de l'administration de l'État;
- le décret n° 2014-76 du 29 janvier 2014 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C ainsi que certains décrets portant statuts particuliers de corps de fonctionnaires de catégorie C et le décret n° 2014-77 du 29 janvier 2014 modifiant deux décrets fixant l'échelonnement indiciaire afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics, ont permis de revaloriser la rémunération des catégories C en 2015;
- Par ailleurs, l'adhésion des attachés du ministère de la Défense au statut du corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administration de l'État est effective depuis le 22 décembre 2014.

Enfin, l'établissement poursuit ses efforts en matière d'actions de formation, en alliant ses futurs projets au plan de formation afin de favoriser l'adaptation des agents aux missions nouvelles.

Je vous souhaite une très bonne lecture.



SOMMAIRE

EFFECTIFS 1 - Répartition des effectifs 9 2 - Évolution des effectifs 3 - Évolution professionnelle 18 4 - Mouvement du personnel 20 **RÉMUNÉRATION** 1 - Dépenses de personnel 2015 25 2 - Répartition des dépenses de personnel par statut 3 - Répartition des dépenses de personnel par mission **FORMATION** 1 - Les actions de la formation 35 2 - Budget de la formation 38 **ACTION SOCIALE** 1 - L'action sociale 40 2 - La permanence de l'assistante sociale RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 1 - Les relations professionnelles 44 2 - La prévention des risques professionnels 47 3 - L'étude des accidents de travail 48

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

5 - Les comptes épargne-temps

49

EFFECTIFS



29 juin 2014 – Le Cannet des Maures - Making off des 60 ans de l'ALAT.

EFFECTIFS

L'effectif total de l'établissement s'élève à 252 agents (169 civils et 83 militaires).

Depuis 2013, l'établissement a mis en œuvre une politique de civilianisation (*), qui touche essentiellement les métiers de soutien, mais résulte également des difficultés rencontrées par les DRH d'armée pour « armer » les effectifs cœur de métier.

L'ECPAD présente un taux de féminisation significatif de 50 % pour le personnel civil et de 20 % pour le personnel militaire. Cette politique est appelée à perdurer et s'étendre à tous les niveaux de la hiérarchie, conformément aux préconisations ministérielles.

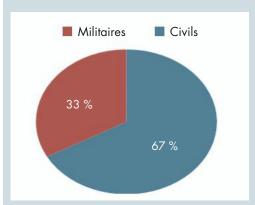
(*) Transformation de postes militaires en postes civils.

Chiffres clés

Civils: 169Militaires: 83

> 50 %: taux de féminisation du personnel civil

> 20 %: taux de féminisation du personnel militaire



NB: Chaque donnée chiffrée d'effectifs procède d'un constat au 31 décembre 2015, sauf mention contraire.

1 - Répartition des effectifs

1.1 - RÉPARTITION CIVILS ET MILITAIRES DES EMPLOIS PERMANENTS

Les personnels civils sont majoritaires au sein de l'établissement, ils représentent 67 % des effectifs de L'ECPAD.

C'est le résultat de la politique de « civilianisation » des postes conduite depuis 2013 et visant à recentrer les militaires sur les missions opérationnelles de l'établissement et à réduire les dépenses de masse salariale

Civil / militaire	Catégorie / grade	Total	%
Civils Catégorie Catégorie Catégorie Ouvriers d	B C	169 57 77 24 11	67 % 34 % 46 % 14 % 7 %
Militaires Contrôleur Officiers Sous-offici	général des armées	83 1 10 41 31	33 % 1 % 12 % 49 % 37 %
Effectif t	otal ECPAD	252	100 %

47% de l'effectif (militaire et civil) relève de la catégorie B, le reste (53%) se répartissant entre les catégories A (27%) et C (26%).

1.1.1 - Principales caractéristiques du personnel civil

Le personnel civil est composé de 57 agents de catégorie A (34 %), 77 agents de catégorie B (46 %), 35 agents de catégorie C (21 %). La part des agents titulaires et non titulaires est quasi égale avec 54 % d'agents titulaires et 46 % d'agents non titulaires. Cette répartition correspond à une situation structurelle liée aux métiers de l'établissement dont la plupart sont dépourvus de corps de fonctionnaires notamment les métiers de technicien liés à l'audiovisuel et à la valorisation. De plus, certains métiers du soutien comme ceux de la filière achat, budget et informatique sont déficitaires en termes de fonctionnaires tant au niveau ministériel qu'interministériel. Néanmoins, la part des agents non titulaires connaît une baisse de 6,25 % par rapport à 2014.

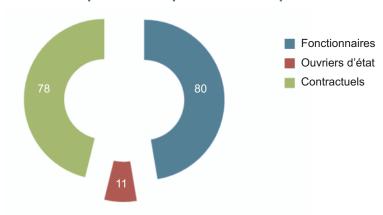
La répartition du personnel civil par niveau hiérarchique

L'augmentation sensible des fonctionnaires en catégorie A et B est due essentiellement aux recrutements réservés au titre de la Loi « SAUVADET » (2 au titre de la catégorie A et 3 en catégorie B).

La structure des emplois recensés à la fin de l'année 2015 au sein du personnel civil se caractérise de la manière suivante :

	Total 2015	Effectif 2014 en %	Effectif 2015 en %
Catégorie A Fonctionnaire	35 35	19 %	21 %
Catégorie B Fonctionnaire	34 34	19 %	20 %
Catégorie C Fonctionnaire Ouvrier d'état	22 11 11	16 %	13 %
Contractuels BERKANI Décret 49-1378 Contractuel CDI Contractuel CDD	78 1 2 6 69	47 %	46 %
Total	169	'	

La répartition du personnel civil par statut



Les agents en position statutaire particulière

Détach	ements	Temps partiels	Mise à	Disponibilité
détachés entrants	détachés sortants	Temps partiers	disposition	Disponibilite
7 agents (*)	1 agent (**)	11 agents (***)	0	0

^(*) Les agents détachés entrants se composent de 4 agents de catégorie A (ministère de l'éducation nationale, ministère de la culture, ministère des finances et ministère de la défense), 2 agents de catégorie B (ministère des sports et ministère de l'intérieur) et un agent de catégorie C (ministère de l'intérieur).

^{(**) 1} agent de catégorie A est détaché sortant.

^{(***) 1} agent de catégorie C exerçant à temps partiel 90%; 8 agents exerçant à temps partiel 80% dont 3 catégorie A, 4 catégorie B, 1 catégorie C; 1 agent de catégorie B exerçant à mi-temps thérapeutique; 1 agent de catégorie A exerçant à temps incomplet 60 %.

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 1er janvier 2015 : 173
- > Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi: 173 x 6 % = 11

Le taux (effectif civil x 6 %) est arrondi au chiffre inférieur, soit le nombre légal de bénéficiaires = 11

> Effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclaré par l'ECPAD: 8

L'établissement n'ayant pas atteint le seuil de l'obligation d'emploi exigé, une contribution devra être versée au FIPHP en 2016 au titre de l'année 2015.

Pour l'année 2015, les bénéficiaires au titre des déclarations FIPHP se répartissent ainsi: le personnel concerné au titre du FIPHP regroupe, au sein de l'établissement, 8 fonctionnaires répartis en 5 hommes et 3 femmes et dont la moyenne d'âge est de 52 ans. Il est à noter que l'établissement n'a procédé à aucun recrutement au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2015.

1.1.2 - Principales caractéristiques du personnel militaire

La répartition du personnel militaire par armée reste identique à celle de l'année dernière. Le personnel militaire se compose de 11 militaires de niveau 1 (13,15 %), 41 militaires de niveau 2 (49,40 %), 31 militaires de niveau 3 (37,35 %).

Répartition des effectifs militaires par armée et par grade au 31 décembre 2015 en effectif réalisé.

Armée	Corps	Total	Effectif 2014 en %	Effectif 2015 en %
Contrôl	e général des armées Contrôleur général des armées	1	1 %	1 %
Terre	Officiers Sous-officiers Militaires du rang (MDR) Engagés	57 6 23 28	73 %	69 %
Air	Officiers Sous-officiers Militaires techniciens de l'air	15 2 10 3	17 %	18 %
Marine	Officiers Officiers Mariniers Hommes d'équipage	10 2 8 0	8 %	8 %
	Total	83		

Au 31 décembre 2015, la répartition des personnels sous contrats militaires et de carrière se présente de la facon suivante :

Armée	Corps	Militaire sous contrat	Militaire de carrière	Total
	éral des armées leur général des armées	0	1	1
	rs officiers es du rang	5 10 28	1 13 0	6 23 28
	rs officiers es du rang	2 3 3	0 7 0	2 10 3
Marine Officie Officie	rs rs mariniers (S/OFF)	2 5	0 3	2 8
	Total	58 (70 %)	25 (30 %)	83

1.2 - RÉPARTITION DES EFFECTIFS DES 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).

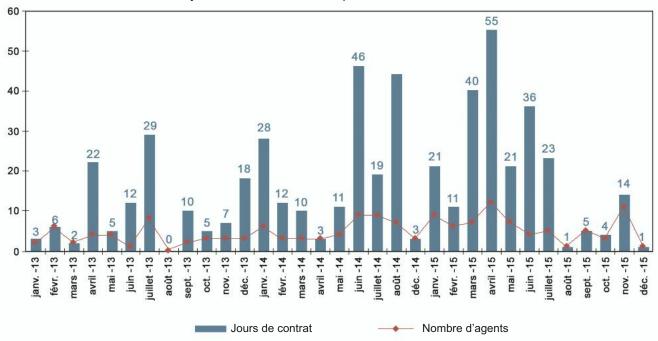
Intermittents du spectacle: journées de contrat intermittent.

En 2015, les intermittents recrutés assurent les fonctions de réalisateurs, comédiens, scripte, artistes interprètes, vidéographistes, monteurs, assistant steadicam, techniciens vidéo et opérateurs de prise de vue et de son.

Bilan 2014-2015 des intermittents

	2014	2015	Évolution en %
Jours de contrat Nombre de contrats	233	232	- 0,43 %
	69	71	+ 2,90 %

Synthèse des contrats du personnel intermittent



La part des emplois des intermittents reste identique à l'année dernière. En moyenne, le nombre de jours de contrat par intermittent est constant soit 3,37 jours en 2014 contre 3,26 jours en 2015.

1.3 - RÉPARTITION PAR PÔLE ET PAR DOMAINE MÉTIERS

Par pôle

En 2015, les 252 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	45 (*)	38	24	25	83	37

(*) dont 5 agents à l'agence comptable, 11 agents au cercle mixte, et 9 agents à l'EMI.

Par domaine métiers

Les effectifs sont dédiés majoritairement aux activités de missions de service public de l'établissement.

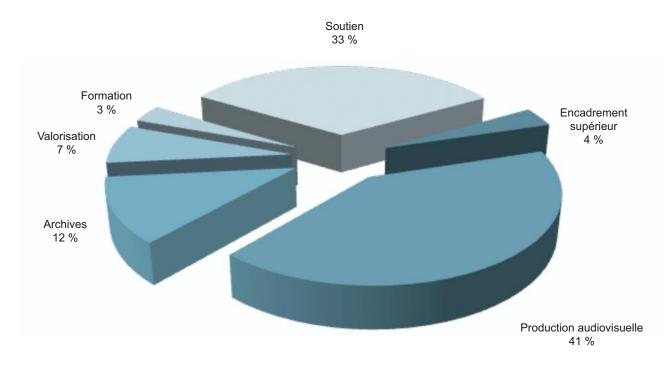
- Les métiers d'encadrement supérieur sont en nombre de 9: directeur, directeur adjoint, directeur de projet de la plateforme numérique des images en ligne de la Défense, les 5 chefs de pôles et le chef de cabinet.
- Les métiers liés à la production audiovisuelle représentent 104 postes (41 %): comprenant 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, les techniciens de duplication et les techniciens de maintenance audiovisuelle. De plus, 58 militaires interviennent en missions sur le territoire métropolitain (2 384 jours en 2015, soit une augmentation de 9,91 %). Ils participent également aux opérations extérieures (1442 jours en 2015, soit une baisse de 31.85 % par rapport à 2014).

- Font partis des **métiers liés à la valorisation (7 %)** les métiers de chargés de clientèle, les chargés de mission de veille et marketing, la communication et les agents chargés des actions culturelles et pédagogiques; **soit 18 postes**.
- Les métiers de la formation sont essentiellement concentrés au sein L'École des Métiers de l'Image (8 formateurs).
- 30 postes sont consacrés aux métiers liés à la fonction archivistique (12 %): on y retrouve les techniciens de la restauration des images fixes et animées, les archivistes, le responsable et chargés de collections, les techniciens de la numérisation.
- Les métiers du soutien comprennent 83 postes (33 %). On distingue :
- le soutien administratif, qui regroupe essentiellement les postes dépendant du secrétariat général (32) (hors infra) tels que les départements des affaires juridiques, de la commande publique, des ressources humaines, du budget et des finances. Les autres postes (25) sont liés aux métiers de la comptabilité, le contrôle de gestion, l'hygiène et sécurité et conditions de travail, et les secrétariats.
- le soutien technique : il est composé de l'infrastructure (5), de l'informatique (10) et la restauration (11).

Le tableau ci-dessous présente la répartition des effectifs par grands domaines d'activités. Les missions archivistiques, production audiovisuelle et formation représentent 56 % des effectifs présents.

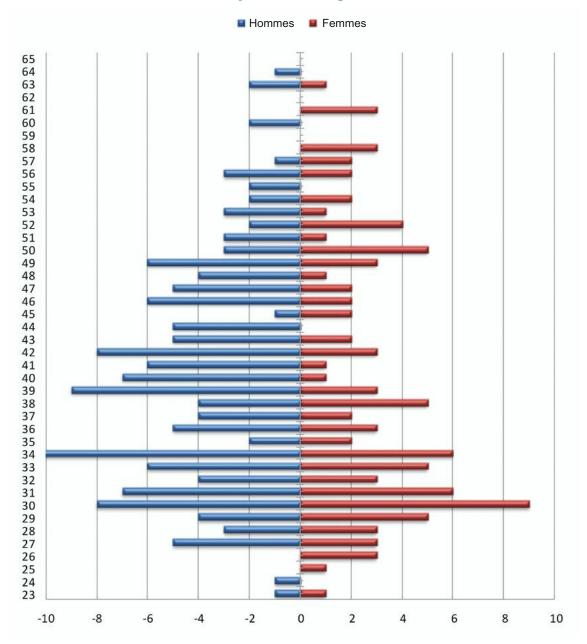
	Encadrement supérieur	Valorisation	Archives	Production audiovisuelle	Formation	Soutien	Total
Civils	6	17	25	59	0	62	169
Militaires	3	1	5	45	8	21	83
Total	9	18	30	104	8	83	252
Répartition en %	4 %	7 %	12 %	41 %	3 %	33 %	100 %

Répartition du personnel ECPAD par domaine d'activités



1.4 - RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE





Âge des personnels civil et militaires

	Moyenne d'âge des femmes Civils Militaires	40 ans 40 ans 36 ans
Âge du personnel en 2015	Moyenne d'âge des hommes Civils Militaires	40 ans 43 ans 37 ans
	Moyenne d'âge des civils	41 ans
	Moyenne d'âge des militaires	37 ans

La moyenne d'âge en 2015 reste identique à celle de l'année 2014.

Répartition homme/femme de l'ECPAD

	Civil	CGA	Terre	Air	Marine	Sous-total militaire	Total
Femme	84	0	12	4	1	17	101
Homme	85	1	45	11	9	66	151
Total (au 31/12/2015)	169	1	57	15	10	83	252
% personnel féminin	50 %	_	21 %	27 %	10 %	20 %	40 %

Le nombre d'agents féminins (101) au sein de l'établissement est en léger repli par rapport à l'année 2014 (105).

Toutefois, en 2015, la proportion du personnel féminin au sein de l'établissement (civil et militaire) reste supérieure à celle du ministère de la Défense. Le pourcentage du personnel féminin civil de l'ECPAD est de 50 % contre 37,7 % au sein du Ministère de la Défense. La proportion de l'effectif féminin militaire est de 20 % (15,5 % au sein du Ministère de la Défense).

Personnel féminin par catégorie

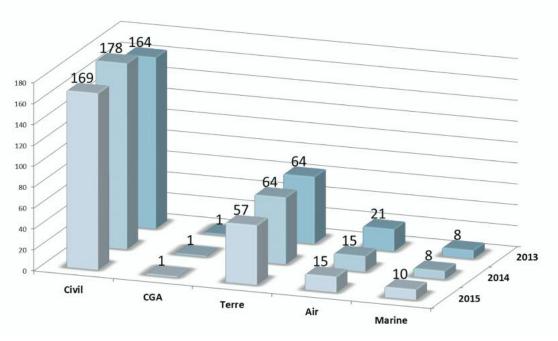
Sta	tut Catégorie / grade	Effectif féminin	Répartition en % par catégorie	Répartition en % par statut
Civils		84		83 %
	Catégorie A Catégorie B Catégorie C	33 33 18	39 % 39 % 21 %	
Terre		12		12 %
	Officiers Sous-officiers Militaires du rang	0 6 6	0 % 50 % 50 %	
Air		4		4 %
	Officiers Sous-officiers Militaires du rang	1 2 1	25 % 50 % 25 %	
Marine		1		1 %
	Sous-officiers (officier marinier)	1	100 %	
	Total	101		

2 - Évolution des effectifs

Une baisse des effectifs de 5,26 % est constatée en 2015 par rapport à 2014 (252 en 2015 et 266 en 2014). Cette diminution impacte aussi bien les civils (- 5,06 %) que les militaires (- 5,68 %). La baisse sensible des effectifs militaires est notamment due aux difficultés rencontrées par les armées de pourvoir les postes liés à la filière communication des métiers de l'image. Par conséquent, il a été décidé de « civilianiser » une partie de ces postes. Ainsi, conformément au comité de gestion des ressources humaines, 7 « civilianisations » ont été actées. De plus, 9 agents partis en 2015 n'ont pas été remplacés (3 militaires et 6 civils). Enfin, pour les militaires, 4 postes ont été « gelés » sur l'année 2015.

Cette politique de gestion des ressources humaines de l'établissement est menée au regard des missions de l'établissement dans le respect des contraintes budgétaires.

Évolution des effectifs 2013-2015



3 - Évolution professionnelle

Déroulement de carrière du personnel civil

Promotions / avancements	Effectif	% de promu (*)	Statut
Fonctionnaires Avancement de corps Avancement de grade Au choix	0 6 4	8 % 100 % 33 % 50 %	 1 technicien supérieur d'études et de fabrication 1^{re} classe 1 technicien supérieur d'études et de fabrication 2^e classe 1 secrétaire administratif classe exceptionnelle 1 adjoint administratif principal 1^{re} classe
Réussite de concours ou examen professionnel	2		 1 technicien supérieur d'études et de fabrication 1^{re} classe 1 technicien supérieur d'études et de fabrication 2^e classe
Avancement d'échelon (**)	33		 8 ingénieurs d'études et de fabrications 6 chargés d'études documentaires 2 attachés d'administration 4 secrétaires administratifs 8 techniciens supérieurs d'études et de fabrications 4 adjoints administratifs 1 agent technique du ministère de la défense
Ouvriers d'État Avancement de groupe Avancement d'échelon	0 4	0 40 %	- 2 avancements au choix - 2 avancements à l'ancienneté
Décret 49 Avancement d'échelon (**) Contractuels	2		
Loi Sauvadet - nomination au statut de fonctionnaire	5		 2 ingénieurs d'études et de fabrications 1 technicien supérieur d'études et de fabrication 2 secrétaires administratifs

^(*) 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
Mai	1	Sergent	Non
Août	1	Adjudant-chef	Non
Total	2		

Armée de l'air

Mois de l'année	Effectif	Avancement au grade de	Automatique ou non
Septembre	1	Capitaine	Oui
Total	1		

Marine

Mois de l'année	Effectif	Avancement au grade de	Automatique ou non
Mars	1	Maître	Oui
Avril	1	Maître	Oui
Juin	1	Maître	Oui
Total	3		



9 juillet 2015 – Satory - Répétitions du défilé du 14 Juillet 2015.

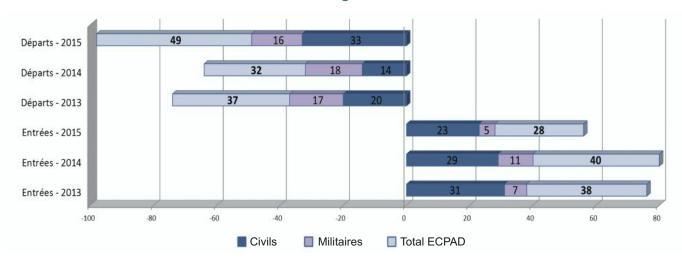
4 - Mouvement du personnel

4.1 - LES FLUX D'ENTRÉES ET SORTIES

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

Le premier tableau synthétise l'évolution des flux globaux (entrées et sorties) de 2013 à 2015. On constate une hausse globale des départs par rapport à 2014 (17) soit +19 % en 2015. Les entrées sont en baisse et représentent -12 agents soit -11 % en 2015.

Évolution des flux globaux 2013-2015



Le deuxième tableau détaille les motifs des entrées et des départs des personnels civils et militaires.

Ainsi, pour le personnel civil, les départs (33) s'expliquent notamment par un nombre important de départs en retraite (11 en 2015 contre 2 en 2014), un nombre croissant de démissions du fait de possibilités d'obtention de contrat à durée indéterminée (CDI) dans d'autres organismes ou de rémunération plus attractive (8 en 2015 contre 5 en 2014).

Les départs du personnel militaire correspondent essentiellement à des mutations, avec un remplacement partiel par les directions d'emploi suite à des pénuries d'effectifs dans certaines filières.

Par ailleurs, concernant la variation des entrées du personnel civil, elles s'expliquent en partie par un nombre plus faible de recrutements en 2015 (29 en 2014 contre 23 en 2015), de nombreux postes vacants ayant été comblés en 2014.

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 Détachement Mutations	1 4	33	13,1 %
	Fins de détachement Fins de contrat Retraites Démissions Fins de période d'essai Entrées Détachement Mutations Recrutements	1 2 11 8 6 1 2 20	23	9,1 %
Terre				
	Départs Mutations Retraite (LA/LS) Détachement L4139-3 Radiation des cadres	8 1 1 1	11	4,4 %
	Entrées Affectations	7	0	0 %
Air	5.			4.0.0/
	Départs Mutations	3	3	1,2 %
	Entrées Affectations	3	2	0,8 %
Marine				
	Départs Mutations	2	2	0,4 %
	Entrées Affectations	3	3	1,2 %
	Total des mouvements		77	30,6 %

Les recrutements

Le tableau ci-dessous met en évidence un recrutement plus important au niveau des agents non titulaires. Ceci s'explique pour les raisons suivantes:

- 1- difficultés de recrutement pour l'établissement dans un certain nombre de métiers (soutien, informatique, archives),
- 2- difficultés pour les armées pour fournir les effectifs nécessaires (« civilianisation » de postes).

	Nombre de recrutements
Titulaires	1 administrateur civil hors classe 1 attaché principal d'administration du ministère de l'État 1 attaché d'administration de l'État
Contractuels	5 contractuels de catégorie A 9 contractuels de catégorie B 6 contractuels de catégorie C
Total des recrutements 2015	23

4.2 - LES PRINCIPAUX INDICATEURS DE MOBILITÉ EN 2015

Enfin, la comparaison entre le taux d'entrée (11 %) et le taux de sortie (19 %), engendre un ratio de remplacement faible (57 %). Ce taux de remplacement connaît une chute considérable passant de 125 % en 2014 à 57 % en 2015. En raison de la civilianisation de 7 postes sur 16 départs, soit presque la moitié des postes des militaires mutés « civilianisés » et trois postes supprimés, le ratio de remplacement pour les militaires est divisé par deux (61 % en 2014; 31 % en 2015).

	Civils	Militaires	Total ECPAD
Taux d'entrée (*) Taux de sortie (**) Ratio de remplacement (***) Turn over (****)	14 %	6 %	11 %
	20 %	19 %	19 %
	70 %	31 %	57 %
	33 %	25 %	31 %

^(*) Le rapport entre le nombre d'entrées au nombre total d'effectif de la catégorie.

^(**) Le rapport entre le nombre de départs au nombre total d'effectif de la catégorie.

^(***) 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.

RÉMUNÉRATION



RÉMUNÉRATION

En 2015, le montant des dépenses de personnel (rémunération cotisations sociales et prestations sociales), des agents permanents et non permanents diminue de -3,09 % par rapport à 2014 et s'élève à 15,85 millions d'euros.

Cette diminution s'inscrit dans le cadre des objectifs de maîtrise et de réduction des dépenses que l'établissement s'est fixé au moment de l'élaboration du COP 2013-2015.

Ce résultat est le fruit d'un pilotage rigoureux des crédits de masse salariale associé à une politique de gestion des ressources humaines pragmatique construite sur une baisse raisonnée des effectifs et une politique salariale contenue.

En 2015, les dépenses du personnel militaire baissent de 6,24 % par rapport à 2014. Cette diminution est en partie due à la « civilianisation » de 7 postes de militaires suite au non-remplacement par les armées des personnels mutés. Cela s'explique par le manque de ressources au sein des armées notamment dans la filière COM/MDI ayant pour conséquence l'impossibilité pour les DRH d'armées de satisfaire l'ensemble des besoins des services du ministère.

Comme en 2014, l'activité de l'établissement aura été très soutenue notamment pour la partie production audiovisuelle, ce qui a nécessité de recourir à des renforts ponctuels par le biais d'intermittents du spectacle.

En 2015, le budget de l'ECPAD composé de l'ensemble des dépenses du personnel ajouté au budget de fonctionnement s'élevait à 20,75 M€. Les dépenses liées au personnel représentent 77,27 % du budget de l'établissement (hors ressources affectées et hors investissement) contre 75,25 % en 2014.

(*) Les civils permanents occupent des emplois répondant à l'activité habituelle de l'établissement. Le temps de travail peut être à temps complet (35 heures/semaine) ou à temps non complet (inférieur à 35 heures/semaine). (**) Les civils non permanents répondent à des besoins occasionnels (vacataires et intermittents).

Chiffres clés 15849214 € consacrés au personnel en 2015 : > Civils: 10349675 € • permanents (*) 10094803 € • non permanents (**) 254872 € > Militaires: 5499539 € Répartition des dépenses du personnel 2015 Militaires 35 % Civils 65 %

1 - Dépenses liées au personnel

1.1 - DÉPENSES DE PERSONNEL 2015

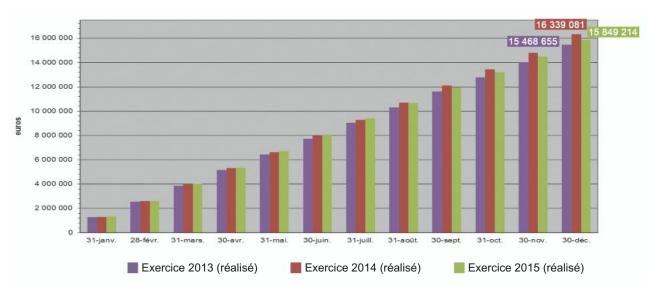
Les dépenses de personnel en 2015 s'élèvent à 15, 85 M€, elles se répartissent de la manière suivante :

- > 65 % concerne le personnel civil (permanent, vacataire et intermittent).
- Le coût global des dépenses relatives au personnel civil est de 10349675 € en 2015 et se répartit ainsi:
 - 61,14 % sont consacrées aux rémunérations et charges sociales (59,94 % en 2014). Avec un coût estimé à 9689472 €, ces dépenses connaissent une baisse de 1,08 % par rapport à 2014;
 - Les taxes (taxe sur les salaires...) représentent 6,38 % des dépenses du personnel civil avec 660 203 €. Ces dépenses sont en baisse (- 2,71 %) par rapport à l'année précédente (678 580 € en 2014).
- > 35 % concerne le personnel militaire (Terre, Air, Marine).

Ces dépenses concernent les remboursements des soldes (pensions incluses) du personnel militaire affecté à l'ECPAD (soit 5,49 M€). Ces dépenses baissent de 6,24 % par rapport à 2014. (Voir histogramme ci-dessous).

Conformément au principe de mise à disposition contre remboursement du personnel militaire, l'ECPAD rembourse intégralement le montant des dépenses réelles engagées par les armées, dès réception des titres de perception exécutoires émis à chaque fin de trimestre.

Évolution et comparaison des dépenses de personnel 2013 - 2014 - 2015



2 - Répartition des dépenses de personnel par statut

2.1 - DÉPENSES DU PERSONNEL CIVIL PERMANENT

2.1.1 - Évolution des dépenses

En 2015, les dépenses relatives aux personnels civils permanents (titulaires, ouvriers d'État et contractuels sur poste pérenne) sont stables par rapport à 2014. De même, la répartition des dépenses de masse de salariale entre titulaires et non titulaires connaît une très faible variation entre 2014 et 2015.

> 63 % des dépenses de personnels permanents sont consacrées aux agents titulaires (fonctionnaires du ministère de la Défense, ouvriers d'État et titulaires détachés). Ces dépenses augmentent de 1 % en raison principalement de la civilianisation de certains postes de soutien ayant permis le recrutement de fonctionnaires.

Un retraitement du périmètre des personnels détachés a été opéré en 2015, d'où la variation de 129 % par rapport en 2014. Toutefois, une comptabilisation plus homogène en 2015, met en exergue une variation réelle de 2 %. Une baisse de 11 % des dépenses relatives aux ouvriers d'État s'explique par deux départs en retraite en 2015.

> 37 % des dépenses de personnels permanents sont consacrées aux agents non titulaires. Ces dépenses connaissent une légère diminution (-0,14 %). Cette baisse impacte principalement les statuts particuliers (agents Berkani et sous décret 49-1378), qui tendent à disparaître.

Emplois civils rémunérés par l'ECPAD	2014 coût employeur	2015 coût employeur	Répartition 2015 en %	Variation 2014/2015
Titulaires Titulaires État Titulaires civils Ouvriers de l'État Titulaires opérateurs Titulaires (État ou autres fonctions publiques) détachés	6 310 814 € 6 145 633 € 5 432 054 € 713 579 € 165 181 €	6 377 321 € 5 999 761 € 5 361 517 € 638 244 € 377 560 €	63 % 94 % 6 %	+ 1 % - 2 % - 1 % - 11 % + 129 %
Non titulaires (sur emplois permanents) Contractuels (décret 49 et Berkani): Contractuels (loi n° 84-16 art. 4) dont: - contractuels en CDI - contractuels en CDD	3 722 810 € 197 612 € 3 525 198 € 356 821 € 3 168 377 €	3 717 482 € 140 378 € 3 577 104 € 370 528 € 3 206 576 €	37 % 4 % 96 %	- 0,14 % - 29 % + 1 % + 4 % + 1 %
Total des dépenses	10 033 624 €	10 094 803 €	100 %	+ 0,61 %

2.1.2 - Primes et éléments accessoires au traitement des personnels permanents

En 2015, le montant des primes et éléments accessoires s'élevait à 1092514 € dont 875750 € pour les primes et 216764 € pour les éléments accessoires. L'établissement n'a aucun levier de modulation de ces primes réglementaires liées au statut et aux fonctions des agents.

À titre d'exemple, la création par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 du régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP): ce nouveau régime indemnitaire de référence va remplacer à terme la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.

Le RIFSEEP se compose de deux volets:

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE): part fixe. L'ensemble des primes qui composaient le régime indemnitaire précèdent (IAT, prime de rendement, prime informatique, etc.) ont basculé en IFSE. Cela constitue le socle de rémunération de l'agent. Le réexamen du RIFSEEP est prévu notamment en cas de changement de fonctions, de grade et au moins tous les 4 ans (clause de rendezvous, délai maximum);
- Le complément indemnitaire annuel, part exceptionnelle, non reconductible d'une année sur l'autre (CIA).

Au sein du ministère de la Défense, la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire a pris effet le 1^{er} décembre 2014 et a concerné en premier lieu les adjoints administratifs. Les corps des attachés d'administration de l'État et des agents techniques du ministère de la Défense ont également été impactés au cours de l'année 2015.

Le tableau ci-dessous reprend l'essentiel des primes et des éléments accessoires versés par l'établissement au cours de l'année.

B	T / 100//	2015		
Primes et éléments accessoires	Total 2014	Total 2015	Pourcentage	
Primes	872 593 €	875 750 €	80 %	
IFTS (indemnité de fonctions et technicité)	76 276 €	82 084 €	8 %	
Indemnité scientifique	5 586 €	5 856 €	1 %	
Allocation spéciale (ingénieurs)	133 143 €	128 877 €	12 %	
IAT (indemnité administration et technicité)	47 711 €	0€	0 %	
IFT (indemnité de fonctions techniques)	127 348 €	135 940 €	12 %	
Prime de rendement	219 559 €	217 068 €	20 %	
Prime informatique	3 887 €	3 887 €	0 %	
Heures supplémentaires (fonctionnaires, contractuels et ouvriers)	47 892 €	35 543 €	3 %	
Astreintes	17 690 €	12 801 €	1 %	
Travaux insalubres	1 365 €	1 071 €	0 %	
GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat)	5 044 €	1 943 €	0 %	
Indemnités diverses: (exceptionnelle, prime d'installation)	18 821 €	19 055 €	2 %	
Indemnités différentielles	0 €	154 €	0 %	
Prime de fonction et résultats (PFR)	168 271 €	148 801 €	14 %	
IFSE (RIFSEEP)	0 €	81 472 €	7 %	
CIA (RIFSEEP)	0 €	1 198 €	0 %	
Autres éléments de la rémunération	209 290 €	216 764 €	20 %	
Indemnité de résidence	134 216 €	134 238 €	12 %	
Supplément familial de traitement (SFT)	27 060 €	32 603 €	3 %	
Remboursement transport	48 014 €	49 923 €	5 %	
Total	1 081 883 €	1 092 514 €	100 %	

2.1.3 - Coût employeur moyen mensuel des personnels permanents

Le coût employeur englobe les rémunérations ainsi que l'ensemble des cotisations (soumises ou non à pension) qui incombent à l'employeur. Il correspond à la charge financière (coût total de l'agent) réellement supportée par l'établissement. Cet indicateur est utilisé par le service des ressources humaines lors des recrutements des personnels. Il permet à l'établissement de piloter et d'anticiper l'évolution de sa masse salariale, d'adapter son référentiel en organisation et de mettre en place une politique salariale maîtrisée et équitable répondant à la nécessité de trouver un juste équilibre entre réduction des dépenses et satisfaction des besoins de recrutement.

Le coût employeur tient compte des agents présents au 31 décembre 2015 ayant perçu une rémunération (hors acompte).

Le tableau ci-dessous présente les différents coûts employeur moyens par statut et par catégorie de l'établissement.

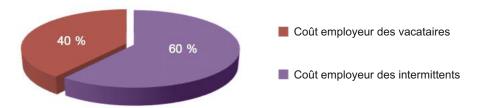
	Catégorie / Niveau	Fonctionnaires	Ouvriers	Contractuels	Statuts particuliers
	Catégorie A Catégorie B Catégorie C	6 665,46 € 4 886,97 € 3 466,35 €			
	Catégorie B Catégorie C		4 538,56 €		
CIVILS	Catégorie A Catégorie B Catégorie C			4 904,05 € 3 667,51 € 2 791,46 €	
	Décret 49 niveau A Berkani niveau C				4 757,46 € 2 183,28 €
Total coût	moyen employeur - Civils	5 484,89 €	4 538,56 €	3 857,09 €	4 342,29 €

2.2 - DÉPENSES DU PERSONNEL NON PERMANENT

Sont considérés comme des personnels non permanents:

- les personnels non titulaires dits « vacataires » recrutés pour des besoins ponctuels (maladie, renfort...).
- les personnels intermittents; l'établissement a recours à des intermittents dans trois cas:
 - sur demande du commanditaire ;
 - en l'absence de compétence en interne ;
 - pic d'activité de l'outil de production.

Répartition des dépenses des personnels non permanents



Le recours à ces personnels, lié à un accroissement de l'activité, permet de ne pas recourir à un emploi pérenne et donc de contenir voire restreindre les dépenses de personnels liées aux permanents. Cette pratique contribue à la bonne gestion de la masse salariale et constitue une variable d'ajustement.

2.2.1 - Évolution des dépenses des personnels non permanents

Les dépenses relatives aux personnels non permanents (vacataires et intermittents) baissent de 42 % en 2015.

Ainsi, les dépenses liées aux vacataires diminuent de 56 % entre 2014 et 2015. En effet, l'établissement a été moins confronté en 2015 aux besoins de remplacements ponctuels (maternité, maladie, congé de formation...), qu'au cours de l'année 2014.

En ce qui concerne les dépenses liées aux intermittents, elles sont contenues et n'augmentent que de 10 %. Cette évolution est due à l'augmentation de l'activité de l'établissement, notamment dans le domaine de la production audiovisuelle (*). Par ailleurs, un outil de pilotage a été mis en place pour éviter toute dérive de cette enveloppe.

2.2.2 - Focus sur le coût des intermittents en 2015

Le tableau ci-dessous reprend le coût et le nombre d'intermittents recrutés en 2015 selon la spécialité.

	Coût employeur	Effectifs
Artiste interprète	19 762 €	17
Assistant steadicam	1 328 €	1
Cadreur	863 €	1
Comédien	4 868 €	6
Opérateur prise de son	3 978 €	3
Opérateur prise de vue	1 942 €	3
Réalisateur	48 026 €	4
Monteuse	5 478 €	1
Scripte	573 €	1
Technicien vidéo	12 749 €	4
Vidéographiste	415€	1
Régularisations de cotisations diverses	879 €	
Total	100 861 €	42

2.2.3 - Le recours à l'apprentissage

Suite aux annonces du Président de la République en juillet 2014, la fonction publique d'État doit accueillir 4000 apprentis en septembre 2015. L'objectif est de contribuer à la formation et à la professionnalisation des jeunes pour leur permettre une meilleure réussite aux concours de la fonction publique.

Comme le ministère de la Défense, l'ECPAD a souhaité s'engager en faveur de l'apprentissage en recrutant un apprenti en BTS audiovisuel option montage et post-production pour 2 ans à compter du 1er septembre 2015. L'apprenti a été affecté au pôle production et encadré par deux maîtres d'apprentissage. La rémunération répond à des critères d'âge et de progression dans le cycle de formation. Le contrat est établi à hauteur de 61 % du SMIC la 1re année et 69 % la seconde.

Sur la période de septembre à décembre 2015, le coût employeur de l'apprenti s'élève à 3656,09 €.

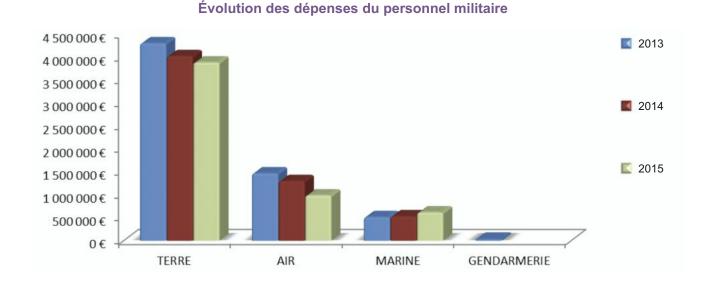
^(*) Principalement sur l'affaire « Mitterrand et la Défense » avec le recrutement d'un réalisateur (19 jours) et d'un monteur (15 jours) (commanditaire DICOD), et dans l'affaire « protocole Culture Défense » avec le recrutement d'un réalisateur (72 jours) (commanditaire patrimoine et budget).

2.3 - DÉPENSES DU PERSONNEL MILITAIRE

En 2015, les dépenses du personnel militaire s'élèvent à 5,49 M€ soit une diminution de 6,24 % par rapport à 2014 (5,86 M€).

Cette baisse résulte de la réduction des effectifs militaires de l'établissement. Depuis 2013, l'ECPAD a souhaité recentrer les militaires sur ses missions opérationnelles, entraînant la « civilianisation » de nombreux postes notamment dans les fonctions supports.

Le tableau ci-après témoigne de la diminution continue des dépenses relatives aux personnels militaires depuis 2013



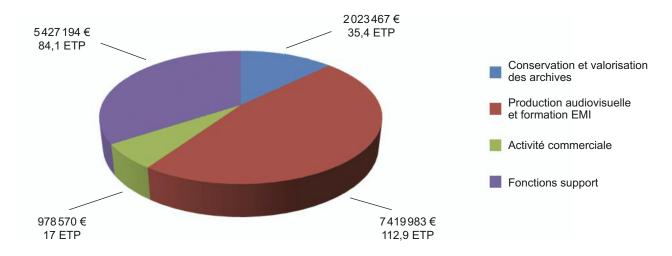
2.3.1 - Coût moyen mensuel du personnel militaire

À l'instar des personnels civils, l'utilisation du coût moyen mensuel (coût employeur chargé) permet à l'établissement une meilleure maîtrise de sa masse salariale (maîtrise par l'anticipation et la précision des coûts). Le manque de visibilité sur les profils affectés, au regard de la baisse d'effectifs à laquelle sont confrontées les armées, nécessite la mise en place d'outils de suivi et de gestion prévisionnelle de la masse salariale.

	Statut	Niveau 1 (OFF)	Niveau 2 (S/OFF)	Niveau 3 (MDR)
MILITAIRES	Officiers Officiers Terre Officiers Air Officiers Marine Sous-officiers Sous-officiers Terre Sous-officiers Air Sous-officiers Marine Militaires du rang MDR Terre MDR Air	8 629,59 € 7 755,07 € 6 940,85 €	5 309,69 € 5 152,82 € 5 059,52 €	4 041,63 € 4 061,55 €
Total coût mo	yen employeur - Militaires	8 116,94 €	5 218,15 €	4 041,63 €

3 - Répartition des dépenses de personnel par mission

Les dépenses de personnel sont principalement axées sur les missions prioritaires que sont la production audiovisuelle, la formation et la conservation et valorisation des archives. Elles représentent à elles seules 60 % des dépenses de masse salariale.





15 janvier 2015 – Fort d'Ivry Tournage d'un clip pour la Délégation générale à l'armement (DGA) à l'École des métiers de l'image (EMI).

FORMATION



18 septembre 2015 – – Fort d'Ivry - « Enfants du patrimoine 2015 » à l'ECPAD avec une classe de Bagneux.

FORMATION

Outil indispensable pour le développement et la consolidation des compétences et des savoirfaire, la formation professionnelle permet à l'ECPAD de maintenir un niveau élevé de professionnalisme et d'employabilité de ses agents dans leur secteur d'activité.

Pour les personnels, elle est un vecteur de renforcement de leurs compétences mais aussi une aide à la construction de leur parcours professionnel au sein de l'administration.

En 2015, les actions de formation ont été centrées en priorité sur les missions « cœur de métiers »; l'établissement a ainsi consacré 102478 € à la formation des agents civils et militaires.

Chiffres clés

Nombre total de jours de formation :

434 jours

Coût moyen de la formation

homme/jour: 236 €

Dépenses pour la formation :

102478 € en 2015

• personnel militaire : 23 660 €

• personnel civil: 78818€



15 mars 2013 – Mali Arrivée des derniers éléments sur zone – GTIA TAP.

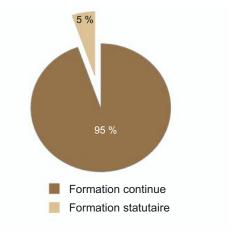
1 - Les actions de la formation

1.1 - CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS

Les actions prévues au plan de formation sont de deux ordres: les formations statutaires, formations obligatoires destinées à fournir à l'agent les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la formation continue ou « permanente » qui permet aux agents de s'adapter à l'évolution de leurs missions. En 2015, 95 % des actions de formation dispensées aux personnels de l'ECPAD relevaient du périmètre de la formation continue.

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. Elles sont pilotées soit par la DRH MD soit par les DRH d'armées. En 2015, elles représentent 5 % des actions de formation.

Les formations professionnelles continues s'inscrivent dans la mise en œuvre du plan de formation et visent à parfaire ou maintenir les compétences compte tenu du contexte très évolutif du secteur audiovisuel. Le financement de ces formations professionnelles est assuré exclusivement par l'ECPAD. En 2015, elles représentent 95 % des actions de formation.



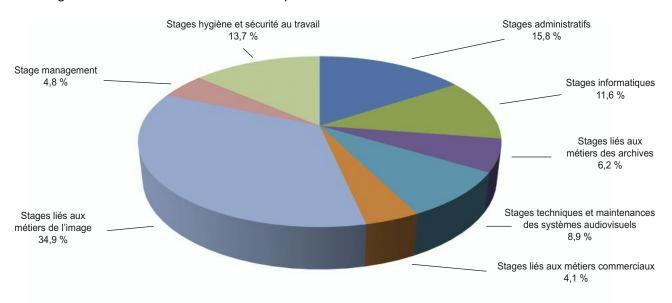
En 2015, les actions de formation en nombre de jours sont en diminution par rapport à 2014 (voir le tableau ci-dessous), en raison du report de certaines formations. Toutefois, les formations effectuées concernent essentiellement le cœur de métier (effets et trucages 2D – compositing et effets 3D, prise de vues avec appareil réflex...).

Formation	statutaire	Formation	continue
2014	2015	2014	2015
20	0	21	86
0	10	74	51
0	0	69	25
40	4	154	116
0	0	84	97
0	9	96	36
60	23	498	411
	2014 20 0 0 40 0 0	20 0 0 10 0 0 40 4 0 0 0 9	2014 2015 2014 20 0 21 0 10 74 0 0 69 40 4 154 0 0 84 0 9 96

Les données mentionnées dans le tableau ci-dessus sont exprimées en nombre de jours de formation.

1.2 - RÉPARTITION PAR TYPE DE STAGES

146 stages ont été réalisés en 2015 et se répartissent de la manière suivante :



Types de formations recensés en 2015 au sein de l'ECPAD

- > Stages administratifs: la TVA: les assujettis partiels comptables, les droits d'auteurs, programmation et pilotage des crédits en AE/CP, achat public responsable, cursus responsable RH, gestion des dépenses de personnels et des emplois, gestion des conflits, les synthèses financières avec WIN PAIE, comptabilité générale appliquée aux EPA, règles de la gestion budgétaire et comptable appliquée aux EPA.
- > Stages informatiques: introduction et pratique des réseaux, Windows 7: déploiement et administration, Windows 7: support technique et assistance aux utilisateurs, TCP/IP: mise en œuvre, formation correspondant SSI, développement avec Web Symphony 2, formation MAGENTO: développeur, piloter un projet informatique, systèmes de détection d'intrusion, Windows server 2008 R2, réseaux de stockage.
- > Stages liés aux métiers de l'image: lightroom initiation, formation sur AVID: pratique du montage pour programmes courts, restaurer des documents sonores: radio, film, télévision, gestion et organisation de médias avec Avid Interplay, After effects: effets et trucages 2D compositing et effets 3D, Avid média composer: s'initier aux systèmes et au montage, Training: remise à niveau Avid média composer, techniques de prise de vues grand capteur, exploiter des régies audio HF, prise de vues avec appareil réflex.
- > Stages liés aux métiers des archives: journées d'étude: les cahiers de recherche, initiation à la conservation et conditionnement des photographies dans un service d'archives, colloque sur la photographie, acquérir un regard critique sur l'image photographique, Data visualisation pour tous.
- > Stages techniques et maintenances des systèmes audiovisuels: 4K TV et ultra HD, installer et configurer des applications audiovisuelles sur Mac et PC, formation sur AVID média composer, exploiter les systèmes de transmission numériques des caméras HF, photoshop, le dessin vectoriel avec Illustrator, concevoir un site ou une application mobile.
- > Stages liés aux métiers commerciaux : commercialiser et distribuer des productions audiovisuelles, pratiquer l'analyse des films documentaires, droit public : les fondamentaux.
- > Stages liés au management: l'essentiel du management, formation à la fonction tutorale pour apprenti en alternance, l'essentiel du management d'équipe, formation sur nouvelles fonctions de responsable hiérarchique.
- > Stages hygiène et sécurité au travail: permis CACES et recyclage, formation des membres du CHSCT, formation Inspecteur Santé Sécurité du Travail (ISST), formation SSIAP3, formation de tuteur, brevet SST, futurs chargés de prévention, risques liés à la manipulation de produits chimiques Habilitation électrique.

1.3 - RÉPARTITION PAR PÔLE

	Direction	Secrétariat général	Pôle Production	Pôle Commercial	Pôle Numérique et technique	Pôle Archives	Total
Nombre d'agents formés (*)	10	14	49	9	19	14	115
Nombre de stages (**)	15	20	53	9	33	16	146
Nombre de jours de formation	86	61	120	25	97	45	434
Coût total budget ECPAD	17 041 €	11 694 €	38 775€	12 613 €	18 745 €	3 610 €	102 478 €

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

1.4 - RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE PERSONNES

Nombre de stages par pôle et par catégorie

	Pers	onnels milit	aires		Personnels civils			Nombre
	Officiers	Sous- officiers	Militaires du rang	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Ouvriers d'état	d'agents formés
Total 2013	3	15	10	12	60	7	2	109
Total 2014	3	20	26	23	96	8	2	178
Total 2015	6	17	6	20	60	3	3	115
Direction	0	0	1	3	5	0	1	10
Secrétariat général	0	2	0	2	9	1	0	14
Pôle production	6	14	3	3	22	0	1	49
Pôle commercial	0	0	0	3	5	1	0	9
Pôle numérique et technique	0	1	0	3	13	1	1	19
Pôle archives	0	0	2	6	6	0	0	14

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

2 - Budget de la formation

2.1 - BUDGET GLOBAL

	Budget formation consommé			Budget	Variation en €	Variation en %	
	Militaires	Civils	Total	global	variation en e	Variation en 70	
2013 2014 2014	31 293 € 23 419 € 23 660 €	108 296 € 103 766 € 78 818 €	139 589 € 127 185 € 102 478 €	141 406 € 140 146 € 140 000 €	- 2 195 € - 1 260 € - 146 €	- 1,53 % - 0,89 % - 0,10 %	

Le budget de formation reste stable entre 2014 et 2015 (-146 €). Dans le respect des priorités fixées dans le plan de formation, une somme de 40 000 € a été réservée au profit d'actions de formation portant sur les logiciels spécifiques (IMMONET, GBCP, etc.) dans le cadre de projets modernisation. Ces crédits n'ont pu être que partiellement consommés à cause du retard pris dans la livraison et le paramétrage de ces logiciels, on constate une sous-consommation de 19,4 % du budget de formation, en 2015.

Ce budget se répartit de la manière suivante :

- > 23,09 % des dépenses de formation ont été consacrées au personnel militaire.
- > 76,91 % des dépenses ont été consacrées à la formation du personnel civil.

Cette répartition s'explique tout d'abord par la forte proportion de personnel civil dans les effectifs de l'établissement : 2/3 de civils et 1/3 de militaires.

De plus, les personnels militaires bénéficient de formations spécifiques dispensées et prises en charge par leur armée d'appartenance. Ces formations portent essentiellement sur les évolutions de carrière (accès au grade ou à des emplois supérieurs) mais concernent également la préparation opérationnelle et fonctionnelle.

Par ailleurs, la participation des personnels militaires aux opérations extérieures et missions audiovisuels contraint parfois l'ECPAD à reporter ou annuler des formations à leur profit en raison de l'inadéquation entre le plan de charge de l'établissement et les dates de session de formation.

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

Statut / catégorie	Coût	Nombre de jours
Militaires Officier Sous-officier Militaire du rang	23 660 € 5 461 € 8 692 € 9 507 €	68 12 27 29
Civils A B C Ouvrier	78 818 € 23 327 € 47 927 € 3 805 € 3 759 €	366 122 209 8 27
Total	102 478 €	434

ACTION SOCIALE



20 janvier 2015 – Fort d'Ivry - Réalisation du livre du centenaire de l'ECPAD.

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 2015, le budget consacré à la politique d'action sociale s'élève à 88 877 € contre 106 731 € en 2014, soit -16,73 %. Cette évolution reste modérée car l'an dernier les dépenses liées à la convention logement représentent un total de 86 233,10 € (21 642,70 € au titre de 2013 et de 64 590,40 € pour l'année 2014), ce qui représentait en réalité le budget consacré à l'action sociale de 85 088 € sur l'année 2014.

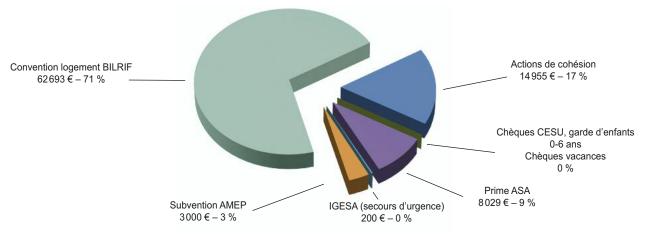
On note également une progression des actions de cohésion liées notamment à la journée du personnel (5950,53 €) qui n'avait pas eu lieu en 2014.

Par ailleurs, en 2014, l'établissement a adhéré au marché interministériel de l'action sociale permettant aux agents de bénéficier en 2015 des chèques vacances et CESU. Le coût annuel de ces deux prestations est estimé à 9 030 € (montant fixe déterminé par les services de l'action sociale). Ce montant, ne donnant pas lieu à une facturation pour service fait, est directement prélevé sur la subvention. Elle a donc pour incidence une baisse de la subvention pour charge de service public de l'ECPAD; d'où l'absence de mention dans le tableau ci-dessous (*).

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

	Année 2013	Année 2014	Année 2015
Actions de cohésion	13 435 €	9 132 €	14 955 €
Chèques vacances	789€	321 €	0 € (*)
Chèques CESU – Garde d'enfants 0-6 ans	1 568 €	1 642 €	0 € (*)
Prime ASA	5 993 €	6 403 €	8 029 €
IGESA (secours d'urgence)	3 185 €	0€	200€
Subvention AMEP	3 195 €	3 000 €	3 000 €
Sous-total Actions sociales	28 166 €	20 498 €	26 184 €
Convention logement BILRIF	0€	86 233 €	62 693 €
Actions sociales	28 166 €	106 731 €	88 877 €

Répartition du budget de l'action sociale en 2015



2 - La permanence de l'assistante sociale

En 2015, 37 personnels ont sollicité l'intervention de l'assistante de service social. 168 interventions ont été notées et concernent principalement les problématiques liées aux finances, au logement et à la famille.

L'intervention se définit comme tout acte professionnel réalisé en présence ou non du ressortissant, l'intervention peut être ponctuelle ou dans le cadre d'un suivi social, et peut concerner plusieurs domaines. Parmi ces interventions, 13 ont fait l'objet d'un accompagnement social, qui nécessite 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 2015

Type de problématique	Analyse	Nombre
Famille	Séparation - Divorce Soutien à la parentalité Demande administrative liée à l'enfant Handicap et enfant Cultures-loisirs	39
Budget	Conseils budget/difficultés financières	58
Travail	Primo-affectation OPEX Mutation Conditions de travail	18
Logement	Première accession Hébergement - recherche logement Déménagement/installation Expulsion locative	40
Santé	Maladie/accident Handicap/dépendance Décès	13
		168

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.

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CONDITIONS DE TRAVAIL



4 mars 2015 – Montauban - Section d'aide à l'engagement parachutiste (SAEP) du 17^e Régiment du génie parachutiste (17^e RGP) à Montauban.

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1 - Les relations professionnelles

Pour le personnel civil, l'année 2015 a été marquée par la mise en place des instances de concertation dans leur composition renouvelée, suite aux élections du 4 décembre 2014.

Le dialogue social du personnel civil de l'ECPAD s'exerce à travers deux instances propres :

- le comité technique (CT),
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

1.1 - LE COMITÉ TECHNIQUE

Attributions et composition

Le comité technique est une instance de dialogue social élue dont les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement sont prévues par le décret n° 2011- 184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Le comité technique se réunit au moins deux fois par an et il est consulté sur les questions suivantes :

- l'organisation et le fonctionnement des services,
- · la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- les évolutions technologiques et méthodes de travail et leur incidence sur les personnels,
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant,
- la formation et le développement des compétences et qualifications professionnelles,
- l'insertion professionnelle,
- l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre les discriminations.

Le comité technique est composé ainsi:

a) Représentants de l'administration

le directeur de l'ECPAD, président du CT, ou son représentant, le secrétaire général, ou son représentant.

b) Représentants du personnel

UNSA: 3 titulaires – 3 suppléants FO: 1 titulaire – 1 suppléant

CFDT/CFTC: 1 titulaire - 1 suppléant

5 représentants civils titulaires siègent au CT dont 3 femmes (60 % de l'effectif).

L'activité du comité technique

Au cours de l'année 2015, le comité technique s'est réuni à trois reprises.

Le 5 janvier 2015

- Résultats des élections du CT d'établissement du 4 décembre 2014. Présentation des élus.
- Désignation des membres du CHSCT.

Le 15 septembre 2015

 Point sur la mise en place du RIFSEEP (régime indemnitaire de fonction, de sujétion, d'expertises et d'engagement professionnel) en 2015 pour les attachés d'administration et les agents techniques du ministère de la Défense.

- Compte rendu sur la mise en place du RIFSEEP des adjoints administratifs en 2014.
- Mise en place de l'apprentissage au sein de l'établissement.
- Point sur la PNAD et les impacts organisationnels.
- Point de situation de l'École des Métiers de l'Image.
- Statut et devenir du cercle mixte.
- · Points divers.

Le 3 décembre 2015

- Compte rendu du conseil d'administration.
- Évolution de la situation du cercle mixte.
- Projet de réorganisation interne de l'ECPAD.
- Point sur les évolutions de contrat.
- Point sur la directive de gestion relative à la mutation des fonctionnaires et des ouvriers d'un EPA vers une structure du ministère de la Défense.
- Présentation du bilan social 2014.
- Point d'information sur la PNAD.
- Présentation du plan de formation de l'année 2016.
- Points divers.

1.2 - LE COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Attributions et composition

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une instance de dialogue social dont les membres sont désignés suite à la représentativité syndicale du comité technique, conformément aux modalités prévues au décret n° 82-453 du 28 mai 1982. Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité du travail du ministère de la défense fixe l'architecture des CHSCT qui sont désormais des instances spécialisées rattachées aux comités techniques. Il prévoit également les règles d'organisation, de composition et de fonctionnement du CHSCT.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins trois fois par an et intervient sur les questions suivantes :

- l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité,
- les méthodes techniques de travail ainsi que les choix des équipements de travail,
- les projets d'aménagement, de construction et d'entretien des bâtiments.
- · les mesures prises pour l'aménagement des postes de travail,
- l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents, la mise à jour des résultats dans le document unique d'évaluation des risques,
- la mise en œuvre des fiches emplois-nuisances,
- les conditions de travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composé ainsi :

a) Représentants de l'administration

le directeur de l'ECPAD, président du CT, ou le directeur-adjoint, ou le secrétaire général, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines, ou son représentant.

b) Représentants du personnel

UNSA: 3 titulaires – 3 suppléants

FO: 1 titulaire – 1 suppléant

CFDT/CFTC:1 titulaire – 1 suppléant

5 représentants civils titulaires siègent au CHSCT dont 3 femmes (60 % de l'effectif).

c) Apportent leur concours au CHSCT

le médecin de prévention,

l'inspecteur santé et sécurité au travail,

l'assistant de prévention.

L'ECPAD a également associé les présidents de catégorie militaires (militaires du rang, sous-officiers et officiers) au CHSCT en accord avec les représentants du personnel en qualité d'invités.

Suite aux renouvellements des instances de concertation, les membres titulaires et suppléants du CHSCT ont effectué, en 2015, une formation de 3 jours, conformément à la réglementation.

L'activité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Au cours de l'année 2015, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni à trois reprises.

Le 22 mai 2015

- Visite du cercle mixte.
- Approbation du dernier PV.
- Présentation et démonstration d'un défibrillateur automatique.
- Installation du nouveau CHSCT.
- Présentation de la note incendie.
- Présentation du dispositif « protocole de sécurité chargement/déchargement.
- Présentation du document unique des risques.
- Renouvellement des membres du groupe RPS « risques psycho-sociaux » (projet).
- Suites réservées aux dernières questions en cours de traitement.
- · Questions diverses.

Le 24 juin 2015

- Approbation des derniers PV.
- Travail sur le renouvellement des membres du groupe RPS.
- · Questions diverses.

Le 11 décembre 2015

- Visite du nouveau bâtiment direction et présentation des modalités de déménagement/emménagement.
- · Approbation du dernier PV.
- Planification des réunions et visites du CHSCT en 2016.
- Point de situation sur les mesures de prévention prises suite à l'activation du plan canicule de l'été 2015.
- Présentation des mesures de sécurité mises en place suite aux attentats pour le personnel travaillant dans et en dehors du fort.
- Demande de création d'un groupe de travail sur les conditions de travail et de vie des agents en mission.
- Informations du personnel sur les évolutions des attributions des documentalistes liées à la mise en œuvre de la PNAD.
- Planification des jours RTT pour les années 2016 et 2017.
- Point de situation sur le « turn over » des personnels de l'ECPAD.
- · Questions diverses.

Par ailleurs, l'ECPAD est membre titulaire ou suppléant de l'administration et intervient pour soutenir les dossiers des agents (avancement) dans les instances de concertation suivantes :

Auprès du Centre Ministériel de Gestion de Saint-Germain en Laye

- Commission administrative paritaire locale des Secrétaires Administratifs (suppléant)
- Commission administrative paritaire locale des Techniciens d'Études et de Fabrication (suppléant)

Auprès du Groupement de soutien de la base de défense de Vincennes

- Commission d'avancement des ouvriers de l'État (titulaire)

2 - La prévention des risques professionnels

Actions de la cellule prévention

	2013	2014	2015
Suivi d'intervention d'entreprises extérieures	53	63	54
Plans de prévention réalisés	23	25	14
Attestations d'inspections de prévention préalables	30	38	40

Budget consacré à la prévention et répartition

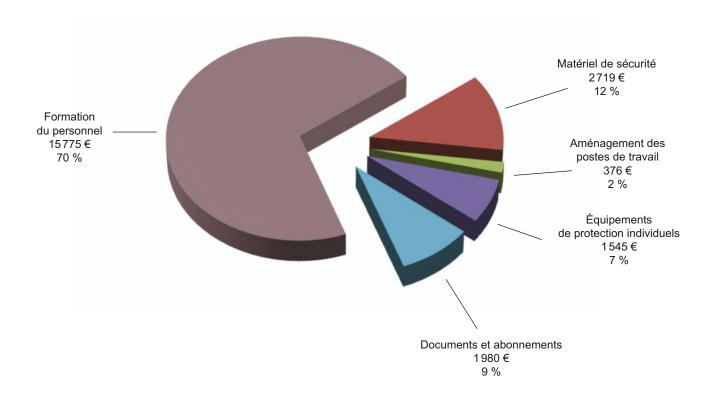
En 2015, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 15775 € contre 9128 € en 2014.

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

- Matériels de sécurité: **2719** € (7474 € en 2014; 5600 € en 2013);
- Mise en conformité des installations: 0 € (0 € en 2014; 0 € en 2013);
- Documents et abonnements : **1980** € (0 € en 2014; 1270 € en 2013);
- Équipements de protection individuels: 1545 € (7049 € en 2014; 4000 € en 2013);
- Aménagement des postes de travail: 376 € (160 € en 2014; 2000 € en 2013);
- Registres de sécurité: **0** € (352 € en 2014; 0 € en 2013).

Le budget global consacré à la prévention des risques professionnels est globalement stable.

Estimé à 24 163 € en 2014, son montant s'élève à 22 395 € en 2015.



3 - L'étude des accidents de travail

	2013	2014	2015
Accidents avec arrêt de travail	5	5	4
Civils	4	5	4
Militaires	1	0	0
Nombre de jours d'arrêt de travail	180	411*	239
Civils	174	411	239
Militaires	6	0	0

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

En 2015, le nombre d'accidents a légèrement baissé passant de 5 à 4. On dénombre 4 accidents de travail qui ont engendré 46 jours d'arrêts et un accident de travail ayant occasionné 193 jours soit un total de 239 jours. En moyenne, les autres accidents occasionnent 15 jours d'arrêts maladie par agent, contre 12 jours l'année précédente, soit une hausse de 20 %.

Parmi les accidents de travail comptabilisés au sein de l'établissement, 3 ont été identifiés comme accidents de trajet (domicile-lieu de travail (ECPAD) comme l'an dernier.



19 avril 2015 – Brésil ADA Manaus combattre et survivre en milieu hostile.

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

	2013		2014		2015	
	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	89	1 627,5	108	2 122	108	1 802
Congé de longue maladie	3	953	4	550	2	283
Congé de longue durée	2	720	3	900	1	81
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0
Congé grave maladie	0	0	0	0	0	0
Total	94	3 300,5	115	3 572	111	2 166

	2013		2014		2015	
	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 maternité	2	300	7	867	6	556
Congé de paternité	2	25	4	44	9	99
Congé parental	0	0	0	0	0	0
Garde d'enfants malades	37	131,5	28	91	47	168
Total	41	456,5	39	1 002	62	823
	405	0.757	454	4.554	470	0.000

L'étude des absences du personnel civil et militaire de l'ECPAD sur l'année 2015 permet le constat

suivant:

Concernant le premier tableau, si le nombre total de jours d'absences pour maladie a nettement diminué (- 39,36 %) par rapport à l'an dernier), cette variation s'explique en partie par la baisse importante des jours de congés de longue durée (- 819 jours), par la baisse substantielle des jours de congés maladie ordinaire(- 320 jours), par la baisse des congés de longue maladie (- 267 jours), soit une baisse totale de 1406 jours liés à la maladie.

Il est à noter que le nombre d'agents placés en **congés de maladie ordinaire (CMO)** reste identique à 2014, avec cependant une baisse du nombre moyen de jours par agent, passant ainsi de 19,6 jours à 16,7 jours en 2015.

Les **congés de longue maladie (CLM)** rencontrent une baisse significative (- 51,45 %) due au fait de la réintégration des agents après leur congé ou au départ en retraite pour invalidité.

L'importante baisse de jours de **congé longue durée (CLD)** (- 91 %) est liée en partie à la reprise du travail ou à la réaffectation des agents en dehors de l'ECPAD (pour mémoire, les droits à congé longue durée sont de 3 ans plein traitement et 2 ans demi-traitement).

Le deuxième tableau présente la situation des congés liés à la naissance et à la garde des enfants malades. Après une augmentation sensible des **congés de maternité** en 2014, passant ainsi du simple au triple, le nombre d'agents et de jours est en légère diminution en 2015.

Quant aux **congés de paternité**, le nombre de bénéficiaires et de jours a plus que doublé en 2015, passant ainsi de 4 à 9 agents et de 44 à 99 jours *(pour mémoire 11 jours par agent)*.

Enfin, si le nombre d'agents ayant bénéficié de jours pour **garde d'enfants malades** est sensiblement en hausse et a pratiquement doublé, le nombre moyen de jours pris reste stable (3,2 jours par agent en 2014; 3,6 jours en 2015).

5 - Les comptes épargne-temps

En 2015, 95 agents civils disposent d'un compte épargne temps (CET).

Au 31 décembre 2015, 1644 jours étaient stockés sur l'ensemble des CET.

Au cours de l'année 2015:

- 423 jours de congés non pris ont été déposés sur les CET;
- 109 jours disponibles sur les CET ont été utilisés sous forme de congés;
- 93 jours ont été indemnisés;
- 36 jours ont été placés sur le RAFP (concerne uniquement les fonctionnaires).















www.ecpad.fr

Établissement de communication et de production audiovisuelle de la Défense 2 à 8, route du fort 94205 lvry-sur-Seine