

| 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. |



J'ai le plaisir de vous présenter la nouvelle édition du bilan social de l'établissement. Le bilan social est l'occasion de pouvoir apprécier les changements survenus dans l'établissement au cours de l'année passée, de constater les principales évolutions pour envisager l'avenir.

En 2016, la signature du nouveau contrat d'objectifs et de performance COP 2016-2019 pose les jalons d'une réorientation

des missions, d'une transformation de l'établissement visant une réorganisation, à effectif constant, des ressources sur les missions cœur de métier.

Cette réorganisation avait pour objectif le recentrage de l'ECPAD sur ses deux missions principales et l'amélioration de la qualité de service au profit des commanditaires et utilisateurs à savoir:

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

Pour le personnel civil, l'établissement met en œuvre les réformes majeures des statuts de la fonction publique ou celles liées à l'évolution des rémunérations. Ainsi, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été appliqué aux corps techniques (ingénieurs d'études et de fabrication, technicien supérieur d'études et de fabrication) et aux corps des secrétaires administratifs (SA).

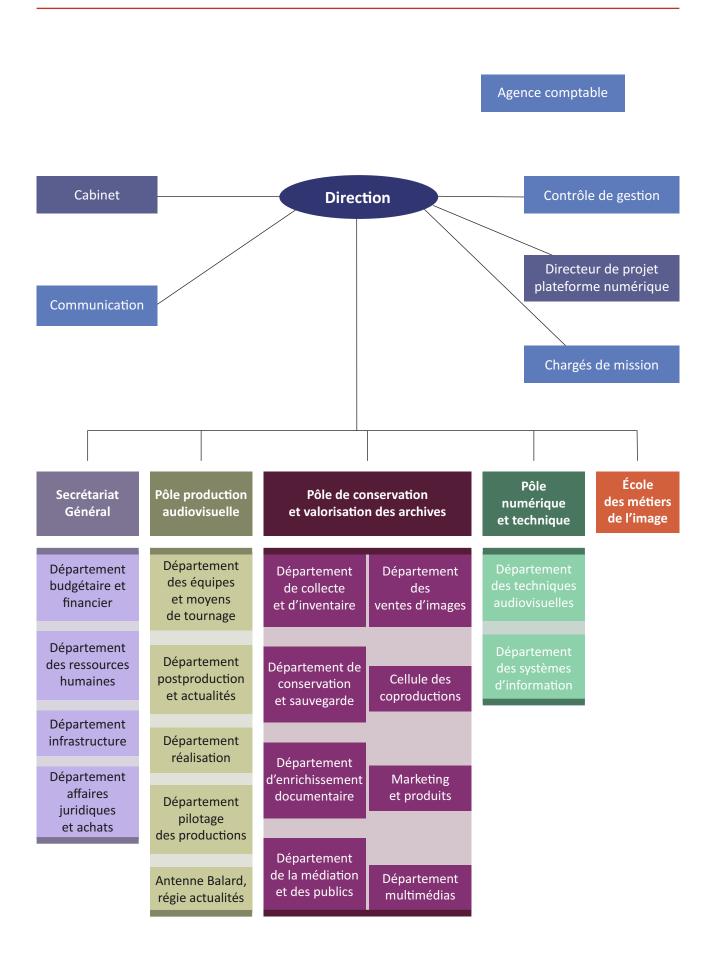
Pour le personnel militaire, l'établissement accompagne la reconversion des militaires quittant l'institution et "civilianise" les postes déficitaires, dans la spécialité communication, pour les armées par le biais de la procédure de l'article L4139. Ces reconversions permettent de conserver les compétences métier développées et d'ouvrir des perspectives professionnelles dans la fonction publique.

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. En 2016, les actions de formation ont ciblé principalement le développement des compétences liées au cœur de métier de l'ensemble des pôles pour permettre aux agents de s'adapter à l'évolution rapide des technologies et des matériels audiovisuels et de conservation.

Enfin, très attentif à la situation de ses agents, l'établissement les accompagne par son dispositif d'action sociale et leur permet de bénéficier de celui du ministère, comme en matière d'accès au logement.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

Christophe JACQUOT Contrôleur général des armées Directeur de l'ECPAD



SOMMAIRE

EFFECTIFS

| | 1 - Cartographie des effectifs | |
|---|--|----|
| | 2 - Évolution professionnelle | 17 |
| | 3 - Mobilité des effectifs | 19 |
| | 3 - Mobilité des effectifs | 21 |
| F | RÉMUNÉRATION | |
| | 1 - Dépenses de personnel en 2016 | 27 |
| | 2 - Répartition des dépenses de personnel par statut | 28 |
| | 1 - Dépenses de personnel en 2016 | 31 |
| F | FORMATION | |
| | 1 - Les actions de la formation | 35 |
| | 2 - Budget de la formation | 38 |
| Æ | ACTION SOCIALE | |
| | 1 - Un outil essentiel de la politique des ressources humaines | 43 |
| | 1 - Un outil essentiel de la politique des ressources humaines | 45 |
| F | RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CONDITIONS DE TRAVAIL | |
| | 1 - Les instances représentatives | 49 |
| | 2 - La prévention des risques professionnels | |
| | 3 - Les accidents et arrêts de travail | |
| | 4 - Les congés maladie, maternité et paternité | 53 |





EFFECTIFS

Dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance (COP) 2016-2019, l'ECPAD entre dans une phase de transformation et ce à effectif constant.

Le COP qui prévoit la réorientation de ses missions autour de trois axes stratégiques majeurs, déclinés en objectifs puis en actions, engage l'établissement dans la conduite de grands projets destinés à conforter sa place et son rôle dans la réalisation des missions de service public.

Ces changements se concrétisent par une accélération de la transformation digitale de l'établissement avec la mise en œuvre de la plateforme numérique « Images Défense » et une augmentation des crédits consacrés au plan de sauvegarde et de numérisation (PSN) des archives pour les fonds les plus fragiles. L'ECPAD poursuit également la modernisation et l'optimisation de ses outils administratifs (fonctionnement en mode GBCP, développement d'un nouveau logiciel de gestion des affaires "Acropolis").

En 2016, l'effectif total s'élève à 241 agents (172 civils et 69 militaires). Entre 2015 et 2016, on constate une baisse de 4,36 % (252 effectifs en 2015) liée au transfert de 11 postes, dans le cadre de l'embasement de la fonction restauration auprès du groupement de soutien de la base de défense (GSBdD) de Vincennes.

En 2016, les effectifs militaires de l'établissement diminuent de nouveau. Cette baisse de 4 % est due comme en 2015 à la difficulté pour les armées de pourvoir les postes spécialisés en communication. C'est dans ce contexte que l'établissement a mené une politique de transformation de certains postes militaires vacants en postes civils.

Par ailleurs, l'établissement a accompagné ses personnels militaires engagés dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Chiffres clés Civils: 172 Militaires: 69 49 %: taux de féminisation du personnel civil 20 %: taux de féminisation du personnel militaire Militaires Civils NB: Sauf mention contraire, les données chiffrées sont arrêtées 31 décembre 2016.

L'effectif du personnel civil reste stable. Compte tenu des difficultés de recrutement rencontrées au niveau des agents titulaires, le nombre de personnels contractuels est en légère augmentation (85 en 2016 contre 80 en 2015).

La répartition fonctionnaires/contractuels est la suivante : 50 % de fonctionnaires pour 49 % de contractuels.

Conformément aux directives gouvernementales, l'établissement s'est engagé dans une politique de féminisation. Le taux de féminisation est de 49 % pour le personnel civil et de 20 % pour le personnel militaire. 50 % des postes de catégorie A sont occupés par le personnel féminin.

1 - Cartographie des effectifs

1.1 - UNE POPULATION HÉTÉROGÈNE EN TERMES DE STATUT

La gestion des ressources humaines de l'établissement se caractérise par une gestion administrative complexe devant faire coexister, sans système d'information dédié, une hétérogénéité de statuts civils et militaires (fonctionnaires, contractuels, ouvriers de l'État, techniciens, ingénieurs, agents berkani et militaires des trois armées). Afin d'optimiser la gestion des personnels, l'établissement a décidé, en 2016, de se doter d'un système d'information des ressources humaines. Les premiers travaux d'analyse et de conception débuteront dans le deuxième semestre de l'année 2017.

Sur la totalité des effectifs civils et militaires confondus, l'encadrement représente 29 % de l'effectif total. Le personnel intermédiaire (catégorie B et sous-officiers) 48 %. Le personnel de catégorie C et les militaires du rang 23 %. Les personnels civils sont majoritaires au sein de l'établissement, ils représentent 71 % des effectifs de l'ECPAD.

Les militaires sont principalement affectés au sein du pôle production audiovisuelle et de l'école des métiers de l'image, sur des postes liés à la production audiovisuelle, à la formation et à la communication. Dans le cadre de la participation de l'établissement aux opérations extérieures et à la mission Sentinelle, il est indispensable pour l'établissement que les DRH d'armées continuent d'affecter sur des postes opérationnels des militaires formés et projetables.

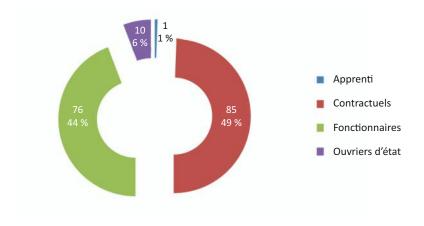
Répartition par statut et catégorie des effectifs de l'ECPAD au 31 décembre 2016

| Civil / militaire | Catégorie / grade | Total | % |
|-------------------|----------------------|-------|-------|
| Civils | | 172 | 71 % |
| Catégorie A | | 61 | 35 % |
| Catégorie B | | 79 | 46 % |
| Catégorie C | | 21 | 12 % |
| Ouvriers de | l'État | 10 | 6 % |
| Apprenti | | 1 | 1 % |
| Militaires | | 69 | 29 % |
| Contrôleur g | général des armées | 1 | 1 % |
| Officiers | | 7 | 10 % |
| Sous-officie | rs | 36 | 52 % |
| Militaires du | u rang (MDR) Engagés | 25 | 36 % |
| Effectif t | otal ECPAD | 241 | 100 % |

1.2 - RÉPARTITION DU PERSONNEL CIVIL

Les personnels civils représentent la quasi-totalité des effectifs des pôles et services de l'établissement à raison de 96 % des effectifs du pôle numérique et technique, 86 % des effectifs de la direction, 84 % des effectifs du pôle conservation et valorisation des archives et 79 % des personnels du secrétariat général. Seul le pôle production audiovisuelle a un pourcentage de personnel civil inférieur à 60 % (53 %). Cette situation est due aux missions et aux contraintes liées à la production audiovisuelle fortement tournées vers l'opérationnel, les opérateurs du PPA devant remplir les conditions réglementaires pour être projetables sur les théâtres d'opérations ou pour participer aux opérations telles que Sentinelle.

1.2.1 - Répartition du personnel civil en fonction du statut et par catégorie



1.2.2 - La répartition du personnel civil par catégorie : une prédominance des agents de catégorie B

La proportion des effectifs civils par catégorie reste stable. L'augmentation sensible des CDI en catégories A et B est due à l'application des dispositions liées à la mise en œuvre de la Loi « SAUVADET ». Les emplois de catégorie B sont les plus représentés au sein de l'établissement avec 47 %.

Les emplois de catégorie A (35 %):

- 51 % de la totalité des emplois de catégorie A correspondent à des postes d'encadrement supérieur (directeur adjoint, chef de cabinet, agent comptable, secrétaire générale, chefs de pôles) ou d'encadrement intermédiaire (chef de département, adjoint au chef de département).
- 49 % concernent essentiellement des emplois de chef de projet (chargé de production, chargé de projets, chargé de coproduction, réalisateur, chargé de mission, responsable de collections) ou d'expertise juridique et de contrôle de gestion.

Les emplois de catégorie B (47 %):

Ce sont principalement des emplois de technicien (57,50 %), 20 % correspondent à des emplois d'application, 17,50 % à des postes d'encadrement de niveau 2 (chef de section ou de cellule).

Les postes de catégorie C (17 %):

Ces postes concernent principalement les métiers techniques liés au soutien (administratif et technique), à l'archivage et l'infographie.

Répartition des emplois civils à la fin de l'année 2016

| | Total 2015 | Effectif 2015 en % | Total 2016 | Effectif 2016 en % | Évolution |
|--|------------|-----------------------|------------|-----------------------|-----------|
| Catégorie A | 60 | 34 % | 61 | 35 % | + 2 % |
| Fonctionnaire (administratif et technique) | 35 | | 35 | | 0 % |
| Contractuel CDD* | 20 | | 20 | | 0 % |
| Contractuel CDI | 3 | | 4 | | + 33 % |
| Décret 49-1378 | 2 | | 2 | | 0 % |
| Catégorie B | 80 | 46 % | 80 | 47 % | 0 % |
| Fonctionnaire (administratif et technique) | 34 | | 32 | | - 6 % |
| Contractuel CDD* | 43 | | 43 | | 0 % |
| Contractuel CDI | 3 | | 5 | | + 67 % |
| Catégorie C | 35 | 20 % | 30 | 17 % | - 14 % |
| Fonctionnaire (administratif et technique) | 11 | | 9 | | - 18 % |
| Ouvrier d'État | 11 | | 10 | | - 9 % |
| Contractuel CDD* | 12 | | 11 | | - 8 % |
| Contractuel CDI | - | | - | | |
| BERKANI | 1 | | - | | |
| Apprenti | | | 1 | 1 % | |
| Total | 175 | 100 % | 172 | 100 % | |

^{*} agents recrutés en CDD égal ou + d'un an sur des emplois permanents comptabilisés dans les effectifs de l'établissement.

1.2.3 - Répartition du personnel militaire par armée et par catégorie

Les militaires représentent moins du tiers des effectifs (29 %). La part des militaires sous contrat est de 83 % et de carrière de 17 %. L'armée de Terre comptabilise toujours la plus grande proportion d'effectifs (48 en 2016 contre 57 en 2015).

Le nombre de militaires a diminué de 17 % (69 en 2016 contre 83 en 2015). Cette baisse s'explique par le nombre de civilianisations (9) liée notamment aux difficultés rencontrées par les armées pour remplacer le personnel militaire dans les filières métiers de l'image et archives. Après une période de réduction des postes militaires liée à la nécessité pour l'établissement de maîtriser sa masse salariale et de réorienter les personnels militaires sur des missions opérationnelles, il est désormais indispensable, que la part des militaires présents au sein de l'ECPAD soit stabilisée et pérennisée notamment pour permettre à l'établissement de faire face aux exigences du contrat opérationnel des forces.

Répartition des effectifs militaires par armée et par catégorie, en effectif réalisé, au 31 décembre 2016

| | Contrôleur général des armées | Officiers | Sous-officiers | Militaires du rang (MDR) Engagés | Total par armée |
|------------------------------|----------------------------------|-----------|----------------|-------------------------------------|--------------------|
| CGA 2015-206 | | | | | |
| Effectif % | 1 100 % | - - | - - | - | 1 100 % |
| Évolution 2015-2016 | - | - | - | - | - |
| Terre 2015-2016 | | | | | |
| 2015 Effectif % | <u>-</u> - | 6 11 % | 23 40 % | 28 49 % | 57 100 % |
| 2016 Effectif % | - - | 3 6 % | 23 48 % | 22 46 % | 48 100 % |
| Évolution 2015-2016 | - | - 50 % | 0 % | - 21 % | -16 % |
| Air 2015-2016 | | | | | |
| 2015 Effectif % | - - | 2 13 % | 10 67 % | 3 20 % | 15 18 % |
| 2016 Effectif % | - - | 2 18 % | 9 82 % | - - | 11 16 % |
| Évolution 2015-2016 | - | 0 % | - 10 % | - 100 % | - 27 % |
| Marine | | | | | |
| 2015 Effectif % | - - | 2 20 % | 8 80 % | - | 10 100 % |
| 2016 Effectif % | - - | 2 22 % | 7 78 % | - | 9 100 % |
| Évolution 2015-2016 | - | 0 % | - 13 % | - | -10 % |

Répartition de l'effectif total du personnel militaire par catégorie, recensée à la fin de l'année 2016

| Catégorie | 20 | 2015 | | 16 | Évolution 2015-2016 |
|-------------------------------------|----------|-------|----------|-------|---------------------|
| | Effectif | % | Effectif | % | |
| Contrôleur général des armées | 1 | 1 % | 1 | 1 % | 0 % |
| Officiers | 10 | 12 % | 7 | 10 % | - 30 % |
| Sous-officiers | 41 | 49 % | 39 | 57 % | - 5 % |
| Militaires du rang (MDR) Engagés | 31 | 37 % | 22 | 32 % | - 29 % |
| Total | 83 | 100 % | 69 | 100 % | - 17 % |

Les postes occupés par les officiers et les sous-officiers sont des postes principalement affectés au pôle production audiovisuelle (75 %). Le personnel militaire est souvent sollicité dans le cadre des prestations événementielles ou pour des missions en opérations extérieures.

De manière générale, les postes occupés par les militaires requièrent une forte disponibilité avec une amplitude horaire variable. Le statut militaire permettant à l'établissement d'avoir une certaine souplesse dans la gestion de son organisation, surtout lorsqu'il s'agit de projeter des équipes sur les théâtres, d'où l'importance de pouvoir stabiliser ses effectifs militaires.

En 2016, 24 militaires interviennent en missions sur le territoire métropolitain. 18 militaires (hors officiers images) ont consacré 229 jours à l'opération Sentinelle. Les interventions sont moins nombreuses entre 2015 et 2016 (1915 jours en 2016 contre 2 384 jours en 2015, soit une baisse de 19,67 %).

20 militaires projetables participent également aux opérations extérieures (OPEX). Le taux de projection en 2016 est 30 % ce qui représente 676 jours. Il est toutefois en baisse de 53,82 % par rapport à 2015. Les militaires désignés pour les missions en OPEX sont essentiellement des caméramans et des photographes.

1.3 - DES EFFECTIFS PRIORITAIREMENT AFFECTÉS AUX MISSIONS CŒUR DE MÉTIER

1.3.1 - Répartition par pôle

En 2016, l'ECPAD a adapté son organisation, à effectif constant, afin d'optimiser son fonctionnement et de répondre aux deux objectifs fondamentaux que sont :

- servir la communication de la Défense,
- servir la politique de mémoire et l'esprit de Défense en conservant et valorisant auprès des publics la mémoire de l'action des armées.

Cette année, les effectifs des pôles métier que sont le pôle conservation et valorisation des archives et le pôle production audiovisuelle ont été préservés. Ces deux pôles métier, suite à la réorganisation opérée en 2016, ont vu leurs effectifs s'accroître avec le transfert de compétences lié à la disparition du pôle commercial et à la mise en œuvre, au sein de l'établissement, d'une nouvelle stratégie de valorisation.

Les effectifs de la mission fonction supports ont diminué de 11 ETP. Cette baisse est liée à la mise en œuvre de la décision du cabinet du ministre de la défense, en date de 2010, concernant dans le cadre de la réforme des politiques de soutien du ministère, le transfert de la fonction restauration aux armées. L'établissement a ainsi transféré au groupement de soutien de la base de défense de Vincennes, la totalité des personnels, des supports d'emplois et de la masse salariale associés à cette activité.

Répartition de la totalité des effectifs civils et militaires de l'ECPAD en 2016

| | Direction | Secrétariat général | Pôle numérique et technique | Pôle production audiovisuelle | Pôle de conservation et de valorisation des archives |
|-------------|-----------|------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|--|
| Composition | 29 (*) | 43 | 24 | 83 | 62 |

^(*) dont 5 agents à l'agence comptable et 8 agents à l'EMI.

1.3.2 - Répartition par domaine d'activités

Les ressources humaines allouées aux différents pôles traduisent la volonté de l'établissement de privilégier et de concentrer les moyens au profit de ses missions de service public. L'encadrement supérieur représente (4 %), il comprend :

le directeur, le directeur adjoint, le directeur de projet de la plateforme numérique des images en ligne de la Défense, l'agent comptable, les 4 chefs de pôles et le chef de cabinet.

Les activités « cœur de métier »

• Les métiers liés à la production audiovisuelle représentent 105 postes (43 %). Ils comprennent :

les opérateurs de prise de son et de vue, les photographes, les vidéographes, les métiers du multimédia, les techniciens monteurs, infographistes, les réalisateurs, les officiers images, les chargés de production, les techniciens de duplication et les techniciens de maintenance audiovisuelle.

• Les métiers liés à la valorisation représentent 20 postes (8 %). Ils comprennent :

les métiers de chargés de clientèle, du marketing, de la communication, des chargés des actions culturelles et pédagogiques, et des chargés de coproduction.

• Les métiers de la formation représentent 6 postes (3 %). Ils comprennent :

les formateurs de l'École des Métiers de l'Image.

• Les métiers liés à la fonction archivistique représentent 28 postes (12 %). Ils comprennent :

les techniciens de la restauration des images fixes et animées, les agents d'archives, les responsables et chargés de collections, les techniciens de la numérisation.

Les missions archivistiques, production audiovisuelle et formation représentent 58 % des effectifs présents.

Les activités de soutien technique et administratif

Les métiers du soutien représentent 71 postes (30 %). Le secrétariat général assure avec le pôle numérique et technique le soutien de l'établissement. Les services de soutien réalisent des prestations au profit des pôles métiers qui concourent à la réalisation des missions de service public Ces services sont l'un des maillons essentiels du processus de production de l'établissement.

Le soutien administratif

Le soutien administratif regroupe notamment :

- la gestion des ressources humaines,
- l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail,
- l'élaboration des ordres de mission notamment dans le cadre des prestations événementielles,
- la construction et le pilotage du budget de l'établissement,
- le contrôle de gestion et la mise en œuvre de dispositifs de fiabilisation de la dépense (CIB, CIC, comptabilité analytique);
- la rédaction, la passation et le suivi administratif des marchés publics,
- le traitement de l'ensemble des dossiers juridiques ainsi que la sécurisation de l'ensemble de la chaîne des droits des fonds d'archives.

De manière générale, il accompagne l'établissement dans ses projets en garantissant juridiquement et financièrement les actes concernés. Il participe à l'enrichissement des compétences des ressources humaines via la formation et le recrutement.

Le soutien technique

Il regroupe l'ensemble des activités concernant l'entretien et la valorisation du patrimoine mobilier de l'établissement et la gestion des systèmes d'information.

Répartition des effectifs par grands domaines d'activités

| | Encadrement supérieur | Valorisation | Archives | Production audiovisuelle | Formation | Soutien | Total |
|------------------|--------------------------|--------------|----------|--------------------------|-----------|---------|-------|
| Civils | 8 | 19 | 26 | 60 | 1 | 58 | 173 |
| Militaires | 2 | 1 | 2 | 45 | 6 | 13 | 68 |
| Total | 10 | 20 | 28 | 105 | 7 | 71 | 241 |
| Répartition en % | 4 % | 8 % | 12 % | 44 % | 3 % | 30 % | 100 % |

1.4 - RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE

1.4.1 - Répartition par âge

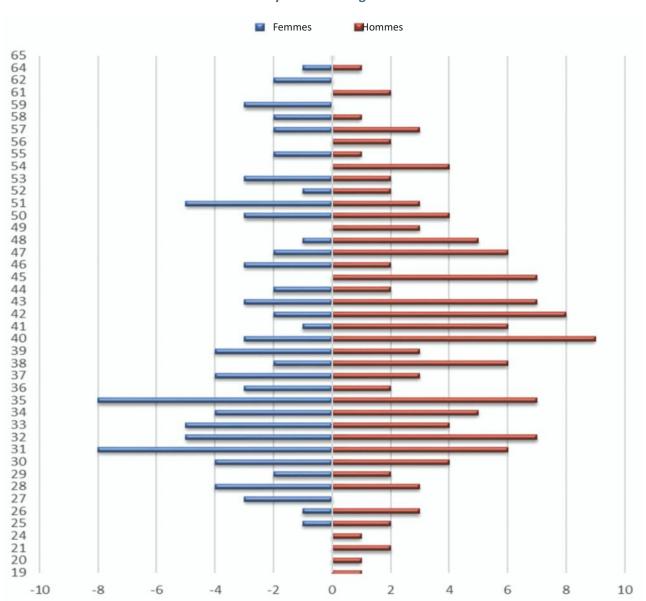
Âge des personnels de 2014 à 2016

| Année | Moyenne d'âge des femmes | Moyenne d'âge des hommes | Moyenne d'âge global |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 2014 | 41 ans | 42 ans | 41 ans |
| 2015 | 37 ans | 39 ans | 38 ans |
| 2016 | 40 ans | 40 ans | 40 ans |

L'âge moyen du personnel de l'établissement est de 40 ans. Cette population plutôt jeune est un des facteurs expliquant le renouvellement significatif des effectifs. Pour cette tranche d'âge, la mobilité s'inscrit dans des perspectives de carrière et d'évolution à moyen et long termes (recherche d'un CDI).

La part des 60 ans et plus (6) est faible au sein de l'établissement. Les départs à la retraite ne peuvent servir de levier pertinent pour réduire les effectifs ni pour maîtriser les dépenses de personnels.

Pyramide des âges



1.4.2 - Répartition homme/femme : un taux de féminisation important dans l'encadrement intermédiaire

La politique de féminisation de l'établissement mise en œuvre est une déclinaison des orientations gouvernementales et ministérielles. Le taux de féminisation est de 41 %, il est en léger repli en 2016 (99 personnels féminins en 2016 contre 101 en 2015).

La parité hommes-femmes est plus importante dans les effectifs civils (49 %) que militaires (20 %):

- le taux de féminisation civil est de 50 % sur les postes de catégorie A, 40 % sur les postes de catégorie B et 32 % sur les postes de catégorie C,
- le taux de féminisation militaire est de 12 % sur les postes de catégorie A, 27 % sur les postes de catégorie B et 12 % sur les postes de catégorie C.

33 % des femmes occupent des postes administratifs, 30 % des postes dans la filière des métiers de l'image, 16 % des métiers archivistiques, 14 % des métiers de la valorisation et les 6 % des postes restant sont partagés à parts égales entre le soutien technique, l'EMI et les fonctions d'encadrement supérieur.

22 femmes (22 %) sont positionnées sur des postes d'encadrement de catégories A et B:

- l'encadrement supérieur (2) : l'agent comptable et la secrétaire générale,
- l'encadrement intermédiaire (13): adjoint au chef de pôle, chef de département et adjoint,
- l'encadrement de proximité (7) : chef de cellule ou de section.

Répartition du personnel féminin par catégorie

| Statut | Catégorie / grade | Effectif féminin | Répartition en % par catégorie | Répartition en % par statut |
|------------|-------------------|------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Civils | | 85 | | 86 % |
| Catégori | e A | 34 | 40 % | |
| Catégori | е В | 36 | 42 % | |
| Catégori | e C | 15 | 18 % | |
| Militaires | | 14 | | 14 % |
| Officiers | | 1 | 7 % | |
| Sous-off | iciers | 10 | 71 % | |
| Militaire | s du rang | 3 | 21 % | |
| | Total | 99 | | |

2 - Évolution professionnelle

2.1 - ÉVOLUTION DU PERSONNEL CIVIL

2.1.1 - Des avancements contingentés pour les fonctionnaires

En 2016, 33 agents titulaires ont été proposés pour un avancement au corps et/ou au grade supérieur. 10 agents conditionnaient pour les deux types d'avancement. Au final, 43 dossiers ont été étudiés et transmis en commission administrative paritaire (CAP).

On constate une part très faible d'avancement au sein de l'établissement en raison du faible effectif proposé au regard de la population globale. Toutefois, en 2016, deux agents ont été promus : l'un au grade d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe et l'autre au grade d'ingénieur divisionnaire d'études et de fabrications.

Concernant les concours, les deux agents fonctionnaires qui ont réussi le concours de secrétaire administratif de classe normale, ont été accompagnés en interne dans leur préparation au concours.

Promotions et avancements des agents titulaires entre 2015 et 2016

| Promotions / avancements | | 2015 | | | 2016 | |
|--|---------------------|-------------------|----------------|---------------------|-------------------|---------------|
| | Effectif proposé | Effectif promu | % de promu* | Effectif proposé | Effectif promu | % de promu |
| Fonctionnaires | | | | | | |
| Avancement de corps | | | | | | |
| Filière administrative | 17 | | | 13 | | |
| Filière technique | 6 | | | 5 | | |
| Total | 23 | - | - | 18 | | |
| Avancement de grade | | | | | | |
| Filière administrative | 11 | 2 | 18 % | 11 | 1 | 9 % |
| Filière technique | 14 | 2 | 14 % | 14 | 1 | 7 % |
| Total | 25 | 4 | 16 % | 25 | 2 | 8 % |
| Réussite de concours ou examen professionnel | | | | | | |
| Secrétaire administrative | 0 | | | 4 | 2 | 50 % |
| Technicien d'études et de fabrications 1 ^{re} classe | 1 | 1 | 100 % | | | |
| Technicien d'études et de fabrications 2e classe | 1 | 1 | 100 % | | | |
| Total | 2 | 2 | 100 % | 4 | 2 | 50 % |
| Ouvriers d'État Avancement de groupe Total | | | | 2 2 | | |
| TOTAL GÉNÉRAL | 50 | 6 | | 49 | 4 | |

^{*} Effectif promu / effectif proposé.

2.1.2 - Une politique de "cdisation" des contractuels maitrisée

La politique de "cdisation" de l'établissement s'inscrit d'une part dans le cadre de la mise en œuvre de dispositifs gouvernementaux (Loi Sauvadet) liés à la réduction de la précarité des emplois d'agents non titulaires et d'autre part, correspond à la nécessité de préserver et de conserver, sur des postes pérennes, des personnels contractuels ayant acquis, développé des compétences nécessaires à l'établissement pour la réalisation de ses missions. La "cdisation" d'agents contractuels dont la manière de servir est reconnue permet aussi de stabiliser les effectifs des pôles et réduit les impacts négatifs du turn-over sur les activités de l'établissement. Ainsi, en 2016, l'établissement a procédé à 5 "cdisations".

C'est lors des comités de gestion des ressources humaines que les décisions de "cdisation" des personnels sont évoquées et arbitrées, en présence des représentants du ministère de l'économie et des finances (le contrôleur budgétaire et l'agent comptable).

Promotions des agents non titulaires entre 2015 et 2016

| Promotions / avancements | 20 | 15 | 20 | 16 |
|---|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | Effectif promu | % de promu¹ | Effectif promu | % de promu² |
| Contractuels Loi Sauvadet Nomination au statut de fonctionnaire | | | | |
| Ingénieur divisionnaire d'études et de fa- brications | 2 | 100 % | | |
| Technicien supérieur d'études et de fabrications | 1 | 100 % | | |
| Chargé d'études documentaires | 1 | 100 % | | |
| Secrétaire administratif | 2 | 100 % | | |
| TOTAL | 6 | 100 % | | |

^{1 -} Instance collégiale interne.

2.2 - AVANCEMENT DES PERSONNELS MILITAIRES

En 2016, le nombre d'avancements du personnel militaire reste identique à celui de 2015.

Avancement de grade du personnel militaire

| | TERRE | | AIR | | MARINE | | TOTAL | |
|---------------|-------|------|------|------|--------|------|-------|------|
| | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 |
| Capitaine | - | - | 1 | - | - | - | 1 | 0 |
| Adjudant-chef | 1 | - | - | 1 | - | - | 1 | 1 |
| Sergent-chef | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| Sergent | 1 | 2 | - | - | - | - | 1 | 2 |
| Maître | - | - | - | - | 3 | - | 3 | 0 |
| Caporal-chef | - | 2 | - | - | - | - | - | 2 |
| TOTAL | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | - | 6 | 6 |

^{1 -} Instance collégiale interne.

^{2 -} Nombre de promu / nombre de promouvable.

^{2 -} Nombre de promu / nombre de promouvable.

3 - Mobilité des effectifs

3.1 - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les effectifs demeurent stables à cause d'une sous-exécution en termes de recrutement. Les effectifs actuels (241) ne permettent pas à l'établissement de remplir de manière optimale ses missions notamment au moment même où les pôles doivent faire face à une augmentation de leurs activités avec l'accélération de la transformation digitale de l'établissement (mise en service de la plate-forme « Imagesdefense » et de l'accélération du plan de sauvegarde et de numérisation), du déploiement du nouveau logiciel de comptabilité budgétaire (GBCP), de la sécurisation de la chaîne des droits des fonds archives et de l'accroissement des prestations événementielles.

En 2016, il reste 15 postes à pourvoir (12 postes civils et 3 postes militaires) dont les départs sont intervenus au cours du second semestre. Le décalage dans le temps des recrutements engendre un décalage au niveau de la consommation des crédits de la masse salariale.

Par ailleurs, il a été constaté que la durée moyenne d'un poste vacant est de 12 mois. Cette durée s'explique notamment par:

- des procédures de recrutement ralenties par des procédures administratives longues (avis de la commission administrative paritaire, arbitrage DRH-MD, durée des procédures, durée de préavis trop longue...).
- la pluralité des métiers de l'établissement touchant diverses filières (documentation, archives et patrimoine, métiers de l'image) et accroît la diversité de profils à rechercher.

180 160 140 120 100 80 60 40 20 Civil CGA Terre Air Marine

Évolution des effectifs 2014-2016

De 2015 à 2016, l'établissement connaît un taux de sortie comparable de 19 %, qui est plus important pour le personnel militaires (30 %) que pour le personnel civil (14 %) soit 1/5 de ses effectifs à renouveler chaque année. Le ratio de remplacement en 2016 est en hausse + 25 % (de 82 % contre 57 % en 2015). Il est lié au nombre de remplacement d'agents partis en 2015.

Pour les militaires, les mouvements constatés sont liés majoritairement au plan de mutation annuel élaboré et décidé par les DRH d'armées ou à une volonté de reconversion du personnel militaire souhaitant quitter l'institution.

Concernant les personnels civils, l'établissement rencontre des difficultés pour recruter des titulaires dues à un manque d'attractivité au regard de sa situation géographique et de son statut d'établissement public (service déconcentré). Toutefois, pour accroître le nombre de titulaires, l'établissement a renforcé sa politique de recrutement par le dispositif L4139-2 et L4139-3 sur des emplois réservés et accentue ses efforts pour recruter des fonctionnaires sur les fonctions de soutien administratif et informatique.

Le taux de mouvement des agents contractuels atteint 40 %. Ce "turn over" s'explique par la situation précaire des contrats et les perspectives de carrières limitées. Les secteurs de l'audiovisuel, de l'informatique et de la communication sont des secteurs très concurrentiels. En comparaison, le secteur privé offre des rémunérations plus attrayantes et des perspectives de carrière attractives.

Taux de mobilité entre 2015 et 2016

| | 2015 | 2016 | Évolution 2015-2016 |
|------------------------------------|--------------|---------------|---------------------|
| Taux d'entrée¹ | 11 % | 15 % | + 4 % |
| Civils Militaires | 14 % 6 % | 17 % 12 % | + 3 % + 6 % |
| Taux de sortie ² | 19 % | 19 % | - |
| Civils Militaires | 20 % 19 % | 14 % 30 % | - 6 % + 11 % |
| Ratio de remplacement ³ | 57 % | 82 % | + 25 % |
| Civils Militaires | 70 % 31 % | 121 % 38 % | + 51 % + 7 % |

^{1 -} Rapport entre le nombre d'entrées au nombre total d'effectif de la catégorie.

^{2 -} Rapport entre le nombre de départs au nombre total d'effectif de la catégorie. 3 - Rapport entre le nombre d'entrées au nombre des départs.

4. - Un besoin de personnels non permanents

L'établissement a recours au recrutement de personnel pour des besoins ponctuels liés à un surcroît d'activité (renfort, sous-effectif). Pour ce type de contrat, l'établissement fait appel à des vacataires ou à des intermittents du spectacle. Un outil de suivi et de contrôle a été mis en place pour piloter de manière optimale la gestion des crédits alloués. Un reporting de la consommation de cette enveloppe est réalisé par le département des ressources humaines lors des COGES. Les demandes de vacations et les demandes d'embauches d'intermittents supérieures à 500 € sont visées par le contrôleur budgétaire.

4.1 - DES ÉQUIPES RENFORCÉES GRÂCE À L'EMBAUCHE DES VACATAIRES

Les personnels non titulaires dits « vacataires » sont recrutés pour un besoin occasionnel sur une durée inférieure ou égale à un an. Les contrats sont élaborés sur le fondement des articles 6 sexies, 6 quater et suivants de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Une forte activité pour les services nécessite des renforts ponctuels sur les missions stratégiques pour l'établissement. Pour 2016, la priorité a été donnée au plan de sauvegarde et de numérisation et à la mise en œuvre de la plateforme numérique. Les 6 vacataires recrutés ont eu comme mission de participer:

- à l'inventaire du fonds d'archives,
- à l'archivage numérique du fonds audiovisuel, ainsi qu'à sa mise en consultation et à sa valorisation,
- à la constitution et la sécurisation de la chaîne des droits des images mises en ligne sur la plateforme numérique.

De plus, en tant qu'opérateur audiovisuel, l'établissement, pour répondre aux besoins de ses commanditaires a eu recours à des vacataires pour renforcer ses équipes techniques (opérateurs de prise de vue et de son et assistant de production) notamment sur la période d'avril à juillet (3 vacataires).

De 2015 à 2016, le nombre de mois dévolu à l'emploi de vacataires est globalement stable.

Mois de vacations accordés entre 2015 et 2016

| | 2015 | 2016 | Évolution en % |
|--------------------|------|------|----------------|
| Nombre de mois | 47,5 | 51 | + 7 % |
| Nombre de contrats | 12** | 15* | + 25 % |

^{*} dont 2 contrats avant débuté en 2015.

^{**} dont 4 contrats ayant débuté en 2014.

4.2 - L'EMPLOI DES INTERMITTENTS CENTRÉ PRINCIPALEMENT SUR LES PRESTATIONS ÉVÉNEMENTIELLES

Les intermittents du spectacle sont embauchés sur des contrats journaliers. À l'instar de l'emploi des vacataires, le recours à l'emploi des intermittents du spectacle est prévu en année n-1 au regard des prévisions des prestations événementielles.

En 2016, les intermittents recrutés assurent les fonctions de réalisateurs, comédiens, speaker, scripte, techniciens audiovisuels, maquilleuse, opérateurs de prise de vue et de son.

En 2016, l'établissement a fait davantage recours aux intermittents mais sur des durées plus courtes. En moyenne, le nombre de jours de contrat par intermittent a baissé de 40 % soit 3,26 jours en 2015 contre 1,96 jours en 2016.

Jours de contrat accordés aux intermittents entre 2015 et 2016

| | 2015 | 2016 | Évolution en % |
|--------------------|------|------|----------------|
| Jours de contrat | 232 | 149 | - 35,78 % |
| Nombre de contrats | 69 | 76 | 10,14 % |





RÉMUNÉRATION

En 2016, le montant des dépenses de personnel (rémunération, cotisations sociales et prestations sociales), des agents permanents et non permanents s'élève à 15,31 millions d'euros.

Ces dépenses diminuent de - 3,37 % par rapport à 2015. Cette diminution s'explique par la baisse des effectifs militaires (-14). 60 % des dépenses de personnel sont principalement centrées sur les missions cœur de métier.

Les dépenses de personnels représentent 77,56 % en autorisation d'engagement (AE) et 70,84 % en crédits de paiement des dépenses totales de l'établissement.

Ces dépenses sont financées exclusivement par la subvention pour charge de service public qui s'élève en 2016 à 18,27 M€ (dont 314 K€ de réserve de précaution versée en fin d'année).

Par ailleurs, l'établissement ne dispose pas des crédits suffisants pour atteindre son plafond d'emploi (281 ETP, 279 ETPT en 2016). En 2016, les dépenses du personnel militaire baissent de 12 % par rapport à 2015.

Cette diminution est en partie due à la « civilianisation » de 9 postes militaires suite au non-remplacement par les armées des personnels mutés.

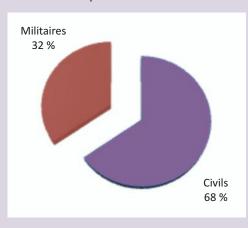
Cela s'explique par le manque de ressources au sein des armées ayant pour conséquence l'impossibilité pour les DRH d'armées de satisfaire les besoins de l'établissement.

Chiffres clés

15315485 € consacrés au personnel en 2016 :

- > Civils: 10494072 €
 - permanents (*) 10273592 €
 - non permanents (**) 220 480 €
- ➤ Militaires: 4821413 €

Répartition des dépenses du personnel 2015



^{*} Les civils sur des postes 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 sur des postes non permanents répondent à des besoins occasionnels (vacataires et intermittents).

1 - Dépenses de personnel en 2016

Les dépenses de personnel en 2016 s'élèvent à 15,31 M€.

Elles se répartissent de la manière suivante :

68,5 % concerne le personnel civil (permanent, vacataire et intermittent).

Le coût global des dépenses relatives au personnel civil est de 10 494 072 € en 2016 et se répartit ainsi:

- 64,05 % sont consacrées aux rémunérations et charges sociales (61,14 % en 2015). Avec un coût estimé à 9 809 497 €, ces dépenses connaissent une hausse de 1,24 % par rapport à 2015;
- Les taxes (taxe sur les salaires...) représentent 6,52 % des dépenses du personnel civil avec 684575 €. Ces dépenses sont en hausse (+ 3,7 %) par rapport à l'année précédente (660203 € en 2015).

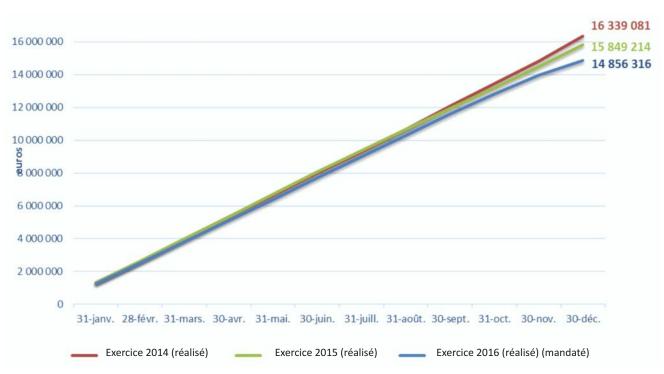
98 % des dépenses du personnel civil sont dédiées au personnel permanent et seulement 2 % sont consacrées au personnel non permanent (intermittent, vacataires).

31,5 % concerne le personnel militaire (Terre, Air, Marine).

Ces dépenses concernent les remboursements des soldes (pensions incluses) du personnel militaire affecté à l'EC-PAD (soit 4,82 M€). Ces dépenses baissent de 12,33 % par rapport à 2015. (Voir histogramme ci-dessous). Elles sont liées à la diminution des effectifs de cette population (- 17 %).

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 2014 - 2015 - 2016



Périmètre 2016 : hors charges à payer 2015 payées sur 2016 pour un montant de 459 169 \in .

2 - Répartition des dépenses de personnel par statut

2.1 - DÉPENSES DU PERSONNEL CIVIL SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

2.1.1 - Évolution des dépenses

En 2016, les dépenses relatives au personnel civil sur les emplois permanent augmentent légèrement + 1,65 % par rapport à 2015. La masse salariale des titulaires est plus élevée que celle des non titulaires.

> **59,77** % de personnels permanents sont consacrées aux agents titulaires (fonctionnaires du ministère de la Défense, ouvriers d'État et titulaires détachés). Ces dépenses diminuent de 4 % en raison d'une diminution de 5 % des effectifs de titulaires.

Par ailleurs concernant le périmètre des personnels détachés, un retraitement a été opéré en 2016, d'où la variation de + 92 % par rapport en 2015. Toutefois, une comptabilisation plus homogène en 2016 met en exergue une variation réelle de 6 %.

- > 40,23 % des dépenses de personnels permanents sont consacrées aux agents non titulaires. Ces dépenses connaissent une hausse de + 11 % (3,70 M€ en 2015 et 4,10 M€ 2016). Cette hausse est liée à une augmentation des effectifs de contractuels + 7,8 ETP.
- Les contrats aidés concernent le recrutement d'un apprenti le 1er septembre 2015 pour deux ans au sein du pôle production audiovisuelle. Le contrat a été établi à hauteur de 61 % du SMIC la 1re année et 69 % la seconde. Sur la période de 2016, le coût employeur est estimé sur une année entière (12 628 €) alors qu'en 2015 il a été évalué sur 4 mois de septembre à décembre (3 656 €), ce qui explique la variation de + 245 %.

2.1.2 - Coût employeur moyen : outil de maîtrise de la dépense du personnel

Le coût employeur est un outil de gestion qui permet d'évaluer la progression des dépenses du personnel. Il 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. On constate des différences entre les coûts employeur par statut en raison des différents taux des charges sociales réglementaires applicables. Toutefois, le coût employeur par catégorie reste stable d'une année sur l'autre. Dans le cadre de l'évolution réglementaire, la rémunération des agents de catégorie C a été revalorisée en 2016 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015, ce qui explique la variation du coût employeur de + 12 %.

Le coût employeur tient compte des agents présents au 31 décembre 2016 ayant perçu une rémunération (hors acompte).

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

| | Fonctionnaires | Contractuels | Décret 49 | Ouvriers | Coût employeur moyen |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| Catégorie A | | | | | |
| 2015 2016 | 6 665,46 € 6 404,49 € | 4904,05 € 4983,21 € | 4757,46 € 5422,52 € | -€ -€ | 5 992,29 € 5 845,90 € |
| Évolution 2015-2016 | -4 % | +2 % | +14 % | 0 % | -2 % |
| Catégorie B | | | | | |
| 2015 2016 | 4886,97 € 4935,15 € | 3 667,51 € 3 646,43 € | - € -€ | - € -€ | 4205,97€ 4167,74€ |
| Évolution 2015-2016 | +1% | -1% | - | - | -1% |
| Catégorie C | | | | | |
| 2015 2016 | 3 466,35 € 3 866,22 € | 2791,46 € 2939,10 € | -€ -€ | 4538,56 € 4565,29 € | 3 535,28 € 3 831,33 € |
| Évolution 2015-2016 | +12% | +5% | - | +1 % | +8% |

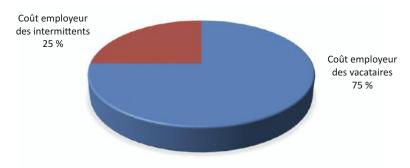
2.2 - DÉPENSES DU PERSONNEL SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS

Les dépenses du personnel non permanent représentent 2 % des dépenses du personnel. Il permet de ne pas recourir à un emploi pérenne et ainsi de contenir voire diminuer les dépenses de personnels liées aux personnels permanents.

L'établissement à recours à deux types de personnels non permanents :

- les personnels non titulaires dits « vacataires » recrutés pour des besoins ponctuels (renfort, sous-effectif...),
- les personnels intermittents permettant de répondre à une demande journalière dans le cadre des prestations événementielles.





Les dépenses relatives aux personnels non permanents (vacataires et intermittents) baissent de 13 % en 2016. Il est noté une variation différente entre les deux types d'emploi.

Ainsi, **les dépenses liées aux vacataires augmentent de 7,6** % entre 2015 et 2016 suite notamment à l'augmentation du nombre de mois de vacations (+3,5 mois). Ces vacations s'inscrivent dans le cadre de la transformation digitale de l'établissement avec le recours à des vacataires notamment sur l'archivage numérique des fonds audiovisuels et pour la sécurisation de la chaîne des droits des images destinées à être mises en ligne sur la plateforme numérique.

Les dépenses liées aux intermittents s'élèvent en 2015 à 100 861 € pour 232 jours de contrat et en 2016 à 54 815 € pour 149 jours de contrat. On constate ainsi une diminution de 45,65 %. Cette diminution s'explique par la diminution du nombre de contrats (102 en 2015 et 76 en 2016).

2.2.1 - Coût des intermittents par métier en 2016

Le tableau ci-dessous reprend le coût et le nombre d'intermittents recrutés en 2016 selon la spécialité.

| | Coût employeur | Effectifs |
|---|----------------|-----------|
| Maquilleuse | 4316€ | 4 |
| Speaker | 17 786 € | 15 |
| Comédien | 2 033 € | 2 |
| Opérateur prise de son | 7 140 € | 3 |
| Opérateur prise de vue | 4 090 € | 3 |
| Réalisateur | 13710€ | 7 |
| Scripte | 2 183 € | 2 |
| Technicien audiovisuel | 5 478 € | 4 |
| Régularisations de cotisations diverses | | |
| Régularisations de cotisations diverses | -1921€ | |
| Total | 54815€ | 40* |

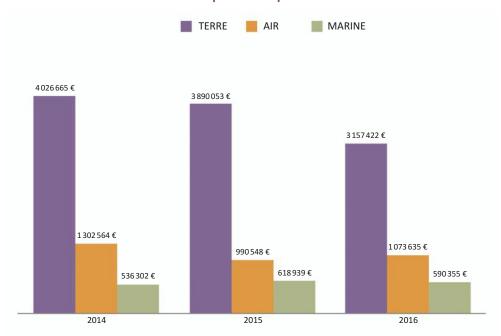
^{*} Sur les 40 effectifs indiqués, 3 ont une double spécialité (speaker et réalisateur), le nombre d'intermittent sur 2016 est de 37.

2.3 - DÉPENSES DU PERSONNEL MILITAIRE

En 2016, les dépenses du personnel militaire s'élèvent à 4,82 M€ soit une diminution de 12 % par rapport à 2015 (5,49 M€). Cette baisse résulte de la réduction des effectifs militaires de l'établissement (17 % d'effectifs en moins).

Le graphique ci-après témoigne de la diminution continue des dépenses relatives aux personnels militaires depuis 2014.





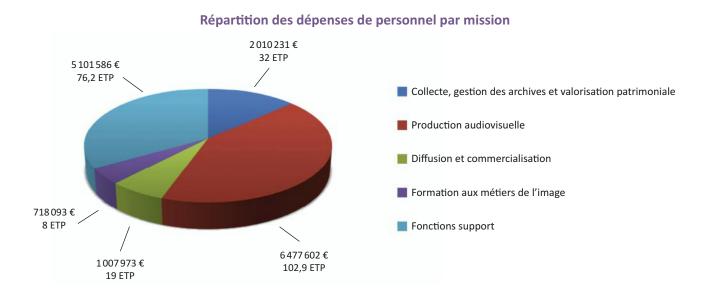
2.3.1 - Coût moyen mensuel du personnel militaire

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).

| Statut | Niveau 1 (OFF) | | | Niveau 2 (S/OFF) | | | Niveau 3 (MDR) | | |
|-------------------------------|----------------|----------|------------------------|------------------|------------|------------------------|----------------|------------|------------------------|
| Officiers | 2015 | 2016 | Évolution 2015-2016 | 2015 | 2016 | Évolution 2015-2016 | 2015 | 2016 | Évolution 2015-2016 |
| Officiers Terre | 8629,59€ | 9059,44€ | + 5 % | | | | | | |
| Officiers Air | 7755,07€ | 7729,75€ | 0 % | | | | | | |
| Officiers Marine | 6940,85€ | 7003,89€ | +1% | | | | | | |
| Sous-officiers | | | | | | | | | |
| Sous-officiers Terre | | | | 5 309,69 € | 5 647,79 € | + 6 % | | | |
| Sous-officiers Air | | | | 5 152,82 € | 5391,24€ | + 5 % | | | |
| Sous-officiers Marine | | | | 5 059,52 € | 4971,10€ | - 2 % | | | |
| Militaires du rang | | | | | | | | | |
| MDR Terre | | | | | | | 4041,63€ | 4300,14€ | + 6 % |
| Total coût moyen employeur | 8 116,94 € | 8092,23€ | - 0,30 % | 5218,15€ | 5470,31€ | + 5 % | 4 041,63 € | 4 300,14 € | +6% |

2 - 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.







FORMATION

Chaque année, l'établissement consacre une part significative de son budget à la formation du personnel. Ce choix stratégique est justifié par l'évolution rapide des technologies et des matériels audiovisuels et de conservation.

Il est de ce fait primordial que les compétences des personnels soient adaptées aux nouveaux standards déterminés par les professionnels de l'audiovisuel et de la conservation des archives.

En 2016, le budget de formation a connu une augmentation de 64 % par rapport à 2015 notamment dans le cadre de l'accompagnement des différentes transformations de l'ECPAD. En effet, cette année aura été marquée par l'accélération de la modernisation de son système de management documentaire, de ses outils informatiques, et administratifs avec la poursuite de la transformation digitale (plateforme numérique « Images-Défense », le déploiement du nouvel outil de gestion budgétaire et comptable (GBCP) ainsi que le lancement des premiers cycles de formation pour la maîtrise du nouveau logiciel de gestion des affaires ("Acropolis").

Par ailleurs, la politique de formation favorise l'évolution des carrières du personnel en l'accompagnant dans la préparation des concours, des examens professionnels ou en matière de reconversion.

En 2016, les actions de formation ont ciblé principalement le développement des compétences liées au cœur de métier de l'ensemble des pôles. L'établissement a ainsi consacré un budget de 83 931 € à la formation des agents civils et militaires.

Chiffres clés

Nombre total de jours de formation : 325 jours

Coût moyen de la formation homme/jour: 258 €

Dépenses pour la formation : 83 931 €

en 2016

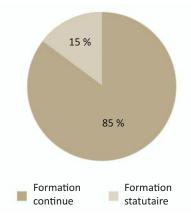
personnel militaire: 17373 €
personnel civil: 66558 €

1 - Les actions de formation

Les formations statutaires représentent 15 % des actions de formation. Elles sont réalisées à l'issue d'une affectation ou de la réussite d'un concours. Elles 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'armée.

Les formations statutaires dispensées concernent deux types de formations : la préparation aux concours (56 %), les formations initiales à la prise de poste (44 %).

Les formations professionnelles continues représentent 85 % des actions de formation. Elles sont destinées à améliorer ou acquérir des connaissances professionnelles. Le financement de ces formations est assuré exclusivement par l'ECPAD. Les formations professionnelles en continu concernent essentiellement des formations sur le cœur de métier.

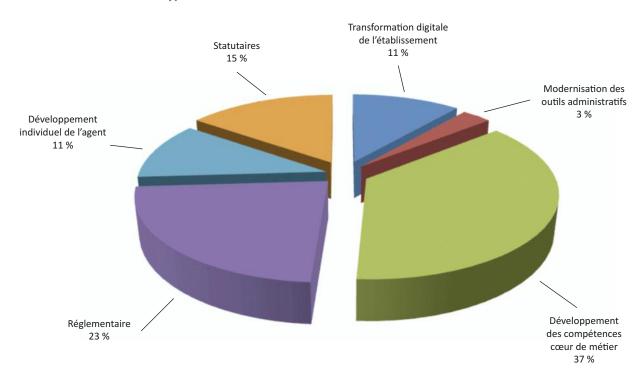


Les actions de formation sont intégrées dans un plan de formation. Ce dernier est un outil de pilotage permettant d'orienter les besoins prioritaires. Il est élaboré en fonction des vœux émis par l'agent avec avis du supérieur hiérarchique. Il est validé annuellement lors d'un comité de pilotage réunissant l'ensemble des chefs de pôle.

Une fois arrêté, le plan de formation est ensuite présenté aux organisations syndicales en comité technique. Le plan de formation intègre en général les seules actions de formation dédiées aux personnels civils, les militaires bénéficiant d'autres formations dans le cadre de leur cursus. Afin de répondre aux objectifs du COP, l'établissement ne différencie pas les statuts concernant des actions de formation prioritaires. Conformément au COP, en 2016, le plan de formation a été priorisé autour de plusieurs axes :

- la formation à la plateforme numérique des images en ligne de la Défense ;
- les formations « cœur de métier » et formations statutaires;
- les formations spécialisées (Acropolis, GBCP, achats publics et marchés, accompagnement digital numérique, archives).

Types de formations réalisées en 2016 au sein de l'ECPAD



En 2016, 122 formations ont été réalisées.

> 37 % concernaient le développement de compétences liés au cœur de métier de l'établissement dans les domaines du soutien général, des métiers de l'image, des archives et de l'informatique.

Les formations de soutien ont été réalisées principalement dans les domaines de la communication de crise, la négociation des contrats, juridique (droits d'auteurs, propriété intellectuelle), achat public (réglementation et gestion des marchés publics), outils de paie (agents titulaires et non titulaires, intermittents, vacataires).

Les formations aux métiers de l'image ont été effectuées dans des domaines techniques comme la manipulation d'équipements (steadycam, prise de vues aériennes avec Drone...), le perfectionnement dans l'utilisation des outils informatiques (logiciels de modélisation, de conception 2D et 3D) et dans l'analyse et la conception d'images (lecture d'image et narration visuelle, réalisation d'un reportage ou d'un documentaire).

Les formations archivistiques ont été accomplies dans le cadre de la mise en œuvre de la plateforme. Elles concernent tous les métiers de l'archivage (collecte, analyse, indexation, conservation, restauration photos et vidéos, méthodes, procédures, normalisation). La totalité du spectre des métiers a été couvert. Ces formations s'inscrivent complètement dans les missions de l'établissement qui a vocation à devenir un centre d'archives de service public, de conservation et de valorisation.

Les formations informatiques ont été opérées dans l'objectif de mettre en œuvre les outils nécessaires au développement des infrastructures dans le cadre du développement de la plateforme et de l'accompagnement de la transformation digitale de l'établissement.

- > 23 % les formations réglementaires prévues dans le cadre de la mise en œuvre de l'hygiène et la sécurité au travail (formation des formateurs en prévention et secours et formateurs SST, prévention des risques psychosociaux pour l'encadrement, prévention des risques psychosociaux pour cellule RPS, formation aux risques psychosociaux, habilitation électrique...).
- > 15 % les formations statutaires, prises de postes (concours ou avancement), préparations aux concours (SA, IRA, RAEP, oraux d'examens).
- > 11 % la transformation digitale de l'établissement orientées vers le développement des outils multimédias (site web, formats de fichiers vidéos pour le web, open Data, diffusion multiplateformes).
- > 11 % le développement individuel des agents dans le cadre de l'acquisition de nouvelles compétences (conduite de projets, outils bureautiques, formations en langues, bilan de compétences).
- 3 % la modernisation des outils administratifs (formateur GBCP, acquisition de matériel).

Hormis les formations statutaires (21 stages), les formations correspondent à trois niveaux : initiation, intermédiaire et expertise.

Les formations de niveau 1 sont des formations d'initiations. Elles représentent 31 % des formations et sont principalement orientées sur le cœur de métier. Ceci s'explique par le recrutement régulier de personnels principalement « juniors » nécessitant une formation initiale.

Parmi les nouveaux arrivants, 20 % ont bénéficié de formations d'accompagnement au poste de travail liées à l'évolution réglementaire et technologique (formations sur des logiciels, évolution du cadre juridique, achats publics et marchés).

Les formations de niveau 2 sont des formations intermédiaires. Elles représentent 56 % soit la majorité des formations. 40 % d'entre elles sont des formations qui concernent principalement l'hygiène et la sécurité au travail. Ces formations sont le reflet de l'adaptation permanente de l'établissement à l'évolution constante de la réglementation dans ce domaine.

Il est à noter une évolution dans le niveau de formation proposé entre 2015 et 2016 avec une progression de + 27 % des formations de niveau 2 et une diminution de 33 % de celles de niveau 1.

Les formations de niveau 3 sont des formations d'expertise. Elles ne représentent que 13 % des formations en 2016. Une progression de ce niveau de formation est constatée entre 2015 et 2016 (de 9 % à 13 %).

1.1 - LA RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR PÔLE

| | Nombre de personnes formées¹ | | No | Nombre de stages² | | | Nombre de jours de formation | | |
|--|------------------------------|------|-----------|-------------------|------|-----------|------------------------------|------|-----------|
| | 2015 | 2016 | Évolution | 2015 | 2016 | Évolution | 2015 | 2016 | Évolution |
| Direction | 10 | 24 | + 140 % | 15 | 25 | + 67 % | 86 | 52 | - 40 % |
| Secrétariat Général | 14 | 15 | + 7 % | 20 | 26 | + 30 % | 61 | 47 | - 23 % |
| Pôle Production Audiovisuelle | 49 | 21 | - 57 % | 53 | 25 | - 53 % | 120 | 110 | - 8 % |
| Pôle Commercial ³ | 9 | | | 9 | | | 25 | | |
| Pôle Numérique et Technique | 19 | 9 | - 53 % | 33 | 14 | - 58 % | 97 | 34 | - 65 % |
| Pôle Conservation et Valorisation des Archives | 14 | 27 | + 93 % | 16 | 32 | + 100 % | 45 | 82 | + 82 % |
| Total | 115 | 96 | - 17 % | 146 | 122 | - 16 % | 434 | 325 | - 25 % |

^{1.} Un agent ayant effectué plusieurs stages est comptabilisé 1 seule fois.

En raison du report de certaines formations, les actions de formation en nombre de jours sont en diminution entre 2015 et 2016 (– 25%).

Les formations sont majoritairement liées au plan de sauvegarde et de numérisation des archives ainsi qu'à la professionnalisation de la fonction archivistique. On observe une augmentation de + 93 % du nombre d'agents formés au pôle conservation et valorisation des archives.

En 2015, 20 agents du pôle production audiovisuelle ont bénéficié d'une formation à distance sur leurs métiers respectifs. Cette formation n'ayant pas été reconduite en 2016, le pôle a fait l'objet d'une baisse du nombre de personnes formées (-57 %) et du nombre de stages (-53 %).

À l'inverse, la direction a organisé un stage collectif concernant la prévention des risques psychosociaux pour le personnel encadrant et la cellule RPS (20 agents), qui a notoirement accru le nombre de personnes formées et le nombre de stages. Hormis cette formation, seuls 4 agents de la direction ont bénéficié de formation.

Au sein du pôle numérique et technique, les techniciens du département des techniques audiovisuelles ayant tous bénéficié d'une formation en 2015, n'ont pas été considérés comme prioritaires en 2016, d'où la baisse du nombre de personnes formées (- 53 %) et du nombre de stages (-58 %).

^{2.} Un stage collectif pour 8 personnes est comptabilisé 8 fois.

^{3.} Dans le cadre de la réorganisation en date du 1^{er} avril 2016, les effectifs du pôle commercial ont été répartis entre le pôle production et le pôle conservation et valorisation des archives.

2 - Budget formation

Conformément à la réglementation, le budget de la formation attribué correspond à 1 % de la masse salariale.

2.1 - UN BUDGET GLOBAL EN AUGMENTATION

| | | Budget global attribué | | |
|------|------------|------------------------|-----------|-----------|
| | Militaires | Civils | Total | |
| 2015 | 23 660 € | 78818€ | 102 478 € | 100 000 € |
| 2016 | 17373€ | 66 558 € | 83931€ | 164 000 € |

Le budget formation a augmenté au regard des années précédentes (+64000 €). Dans le cadre de projets de modernisation, une enveloppe de 80000 € a été réservée au profit de la formation portant sur les logiciels spécifiques ("ImagesDéfense", IMMONET, GBCP, etc.). En raison du retard accumulé dans la livraison et le paramétrage de ces projets, le budget n'a pu être consommé dans sa totalité, ce qui explique une sous exécution de 18 % de crédits.

Le budget de formation est réparti de la manière suivante :

- 20 % des dépenses de formation ont été consacrées au personnel militaire.
- 80 % des dépenses de formation ont été consacrées au personnel civil.

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

Par ailleurs, 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) et la préparation opérationnelle et fonctionnelle.

La participation des personnels militaires aux missions et opérations extérieures, contraint parfois l'ECPAD à reporter ou annuler des formations à leur profit.

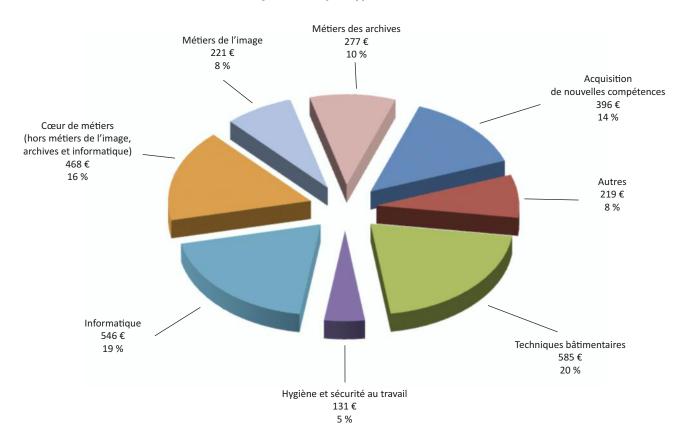
| | Répartition du budget formation par pôles | | | | | | |
|--|---|-------------------------------|--------|-------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| | 2015 | Répartition des dépenses en % | 2016 | Répartition des dépenses en % | Variation 2015-2016 des dépenses | | |
| Direction | 17041€ | 17 % | 7070€ | 8 % | - 59 % | | |
| Secrétariat Général | 11694€ | 11 % | 14382€ | 17 % | + 23 % | | |
| Pôle Production Audiovisuelle | 38775€ | 38 % | 27478€ | 33 % | - 29 % | | |
| Pôle Commercial ¹ | 12613€ | 12 % | | 0 % | - 100 % | | |
| Pôle Numérique et Techniques | 18745€ | 18 % | 13394€ | 16 % | - 29 % | | |
| Pôle Conservation et Valorisation des Archives | 3610€ | 4 % | 21606€ | 26 % | + 499 % | | |
| Total | 102478€ | 100 % | 83931€ | 100 % | - 18 % | | |

^{1.} Dans le cadre de la réorganisation en date du 1^{er} avril 2016, les effectifs du pôle commercial ont été répartis entre le pôle production et le pôle conservation et valorisation des archives.

2.2 - COÛT ET NOMBRE DE FORMATION CONTINUE PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL

| Statut / Catégorie | Dépenses | Répartition des dépenses en % sur le coût total | Nombre de jours | Répartition du nombre de jours en % sur le coût total | Coût journalier de la formation |
|--------------------|----------|--|--------------------|--|------------------------------------|
| Militaires | 17373€ | 21 % | 44 | 14 % | 395 € |
| Officiers | 3 130 € | 4 % | 9 | 3 % | 348 € |
| Sous-officiers | 11617€ | 14 % | 30 | 9 % | 387 € |
| Militaires du rang | 2 626 € | 3 % | 5 | 2 % | 525€ |
| Civils | 66 558 € | 79 % | 281 | 86 % | 237 € |
| Catégorie A | 10174€ | 12 % | 75 | 23 % | 136 € |
| Catégorie B | 49183€ | 59 % | 192 | 59 % | 256 € |
| Catégorie C | 7200€ | 9 % | 14 | 4 % | 514€ |
| Ouvriers | - € | 0 % | -€ | 0 % | - € |
| Total | 83931€ | | 325 | | 258 € |

Coût journalier par type de formation







ACTION SOCIALE

L'action sociale est une composante essentielle de la politique des ressources humaines. Elle reflète la volonté de l'établissement d'accompagner ses agents dans leur vie personnelle et professionnelle. Au travers du département des ressources humaines (DRH), l'établissement reste très attentif à la situation de ses agents, Le DRH tient un rôle essentiel d'écoute et d'orientation des agents vers les professionnels de l'action sociale.

L'établissement dispose de son propre dispositif d'action sociale et bénéficie aussi de celui du ministère de la Défense.

Les agents ainsi que leur famille peuvent prétendre à l'action sociale du ministère de la Défense. Les prestations proposées relèvent à la fois de dispositifs individuels tels que la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD), la garde d'enfants de 0 à 6 ans, l'aide à l'installation des personnels de l'État mais aussi de dispositifs collectifs comme les réservations interministérielles de places en crèches ou de logements.

L'établissement a adhéré au marché interministériel de l'action sociale. Cette démarche permet aux agents de bénéficier des chèques vacances et chèques emploi service universel (CESU).

Une convention logement a été conclue avec la sous-direction du logement de la direction de la mémoire, du patrimoine et archives (DMPA). Elle permet au personnel de l'établissement d'obtenir l'accès au parc des logements du ministère de la Défense via le bureau interarmées du logement en région lle-de-France (BILRIF).

Chiffres clés

L'établissement a consacré 79 971 € aux prestations sociales.

La permanence de l'assistante sociale :

- **28 personnels** de l'établissement ont sollicité l'intervention de l'assistante sociale.
- **233 interventions** ont été réalisées par l'assistance sociale.
- **9 agents** ont bénéficié d'un accompagnement social.

L'action sociale est ainsi composée de deux éléments:

- des aides pécuniaires allouées aux agents,
- un accompagnement personnalisé réalisé par l'assistante sociale. Cette dernière est chargée de mettre en œuvre les actions sociales dans les domaines du soutien à la vie professionnelle, personnelle et familiale.

1 - Un outil essentiel de la politique des ressources humaines de l'établissement

Dans un contexte de transformation de l'établissement, l'action sociale joue un rôle dans l'accompagnement au changement. Elle apporte son soutien aux agents dans leur vie personnelle, familiale et professionnelle. Compte tenu des difficultés de recrutement, l'établissement met en œuvre des dispositifs pour améliorer l'attractivité des postes :

- la convention logement signée avec le ministère de la défense. L'ECPAD a ainsi décidé de renouveler cette convention annuelle en 2016. 23 agents ont bénéficié de ce dispositif entre 2015 et 2016,
- la convention avec l'IGESA. Le personnel peut prétendre aux prestations sociales ministérielles comme des séjours dans des établissements de vacances IGESA, des animations pour adultes et enfants.

1.1 - LE BUDGET DE L'ACTION SOCIALE

En 2016, le budget consacré à la politique d'action sociale s'élève à 79 971 € contre 88 877 € en 2015, soit -10 % notamment engendré par la baisse de la prime ASA. Elle correspond à une aide de l'état au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et inter-administratifs.

Au sein de l'établissement, outre les mesures précédemment évoquées, la politique d'action sociale se décline au travers des activités de cohésion. En 2015, le budget consacré aux actions de cohésion a été plus conséquent compte tenu du centenaire de l'établissement. Ce budget a été réajusté en 2016 (- 4 354 €).

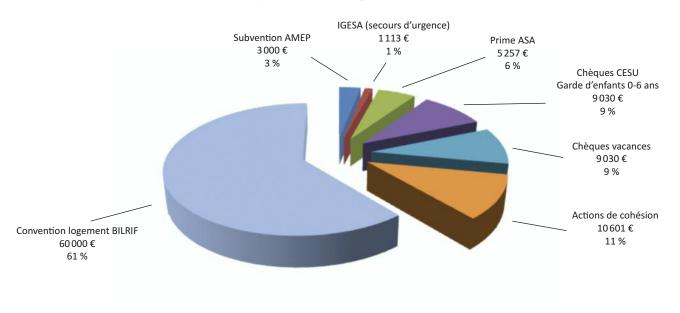
Répartition du budget dédié à l'action sociale

| | Année 2014 | Année 2015 | Année 2015 |
|--|------------|------------|------------|
| Actions de cohésion | 9132€ | 14955€ | 10601€ |
| Chèques vacances | 321€ | 9 030 €¹ | 9030€ |
| Chèques CESU – Garde d'enfants 0-6 ans | 1642€ | 9 030 €¹ | 9030€ |
| Prime ASA | 6403€ | 8029€ | 5 257 € |
| IGESA (secours d'urgence) | 0€ | 200 € | 1113€ |
| Subvention AMEP | 3 000 € | 3 000 € | 3 000 € |
| Sous-total Actions sociales | 20 498 € | 26184€ | 19971€ |
| Convention logement BILRIF | 86 233 € | 62 693 €² | 60 000 € |
| Actions sociales | 106731€ | 106937€ | 98031€ |

^{1.} Cette somme n'est pas impactée dans le compte financier. C'est un transfert de crédits entre programme au profit de la DGAFP dans le cadre du projet de loi des finances. Elle a pour incidence une baisse de la subvention pour charge de service public de l'ECPAD.

^{2.} Le montant correspond à une estimation indiquée dans le compte financier.

Répartition du budget en 2016



2 - Un accompagnement individualisé : la permanence de l'assistante sociale

L'assistante sociale tient une permanence une fois par semaine au sein de l'ECPAD. En 2016, 28 personnels ont sollicité l'aide de l'assistante sociale. 233 interventions ont été réalisées (+ 39 % par rapport à 2015) une grande part de ces interventions concernaient des difficultés financières (+ 102 %).

L'intervention peut être réalisée en présence ou non de l'agent, elle peut être ponctuelle ou dans le cadre d'un suivi social. Elle touche plusieurs domaines (montage d'un dossier d'aide financière, lettre d'appui, relais auprès d'un partenaire...). Parmi ces interventions, 9 ont bénéficié d'un accompagnement social contre 13 en 2015.

L'accompagnement social nécessite un travail d'évaluation et d'analyse de la situation de chaque agent, en vue de proposer un plan d'aide adapté au cas par cas. L'accompagnement de l'assistante sociale est essentiel dans ce dispositif. Elle travaille en collaboration avec le ministère de la défense.

15 aides financières ont été accordées sur des domaines variés (prêt social, secours d'urgence, secours aux agents, prestation éducation, reconnaissance garnison). Des actions collectives comme une campagne d'information sur la prestation d'éducation, la réalisation de plaquettes d'informations, la participation à la journée des nouveaux arrivants, ont été mises en place par l'assistante sociale. Ces actions ont permis de mieux faire connaître aux agents les dispositifs mis à leur disposition.

Interventions de l'assistante sociale

| Type de problématique | Analyse | Nombre d'ir 2015 | nterventions 2016 | Évolution 2015-2016 |
|--------------------------|--|---------------------|----------------------|------------------------|
| Famille | Séparation - Divorce Soutien à la parentalité Demande administrative liée à l'enfant Handicap et enfant Cultures-loisirs | 39 | 36 | - 8 % |
| Budget | Conseils budget/difficultés financières | 58 | 117 | + 102 % |
| Travail | Primo-affectation OPEX Mutation Conditions de travail | 18 | 12 | - 33 % |
| Logement | Première accession Hébergement - recherche logement Déménagement / installation Expulsion locative | 40 | 60 | + 50 % |
| Santé | Maladie / accident Handicap/dépendance Décès | 13 | 8 | - 38 % |
| | TOTAL | 168 | 233 | + 39 % |





RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dialogue social a accompagné les réflexions du nouveau COP 2016-2019. Les échanges constructifs avec les organisations syndicales permettent d'accompagner la transformation digitale de l'établissement.

L'établissement reste, en effet, attentif aux questionnements et suggestions des représentants du personnel.

Le dialogue social s'exerce au travers de deux instances propres:

- le comité technique (CT), qui traite des questions générales, d'organisation et de fonctionnement des services;
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) examine toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil et militaire.

Chiffres clés

Les 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).

La formation:

En 2016, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 11396 € contre 15775 € en 2015.

Le nombre d'accidents:

En 2016, le nombre d'accidents est globalement stable passant de 4 à 5. Une hausse de 74 % du nombre de jours d'arrêts de travail* a été constatée passant de 239 en 2015 à 417 en 2016.

- 2 accidents de travail ont été déclarés;
- 3 accidents de trajet ont fait l'objet d'un arrêt.

^{*} Un accident de travail au sein de l'établissement et un accident survenu en opération extérieure.

1 - Les instances représentatives

1.1 - LE COMITÉ TECHNIQUE

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.

En 2016, le comité technique s'est réuni deux fois. Les éléments suivants ont été évoqués :

- l'évolution réglementaire en matière des statuts de la fonction publique (le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), le protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR), la loi sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016, le dispositif « SAUVADET »),
- l'apprentissage,
- l'action sociale : renouvellement de la convention logement BILRIF 2016-2017,
- l'organisation interne de l'établissement: ordre de mission, mission des stagiaires, règlement intérieur, sensibilisation des cadres au compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP), heures supplémentaires,
- les dossiers structurant l'établissement : la plateforme numérique des images en ligne (PNAD), contrat d'objectif et performance (COP) 2016-2019,
- la formation des nouveaux membres du groupe RPS,
- le plan de formation.

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

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.

Au cours de l'année 2016, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni à trois reprises. Les éléments suivants ont été abordés :

- les conditions de travail liées à la mise en œuvre de la plateforme numérique des images en ligne (PNAD),
- l'impact de la réorganisation globale en cours sur les personnels de l'établissement,
- fonctionnement du CHSCT,
- le plan canicule,
- la fiche réflexe « accident corporel-malaise »,
- la prévention du risque alcool,
- la présentation au CHSCT du dossier de demande d'autorisation à exploiter (DDAE),
- le compte rendu de la visite du bâtiment 04 par les membres du CHSCT,
- l'examen des registres santé et sécurité au travail,
- l'étude des accidents de travail en 2016,
- la planification des réunions CHSCT en 2017.

Par ailleurs, l'ECPAD est membre titulaire ou suppléant de l'administration et intervient pour soutenir les dossiers des agents 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'Etudes et de Fabrication (suppléant),
- auprès du Groupement de soutien de la base de défense de Vincennes
 - commission d'avancement des ouvriers de l'Etat (titulaire)

1.2 - LA REPRÉSENTATIVITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

| Les représentants du personnel | Les représentants de l'administration | Apportent leur concours au CHSCT |
|---|---|---|
| - 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). | le directeur de l'ECPAD, ou le directeur-adjoint, président du CT, ou son représentant, le secrétaire général, ou son représentant, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines, ou son représentant. | le médecin de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail, l'assistant de prévention. |

2 - La prévention des risques professionnels

2.1 - ACTIONS DE LA CELLULE PRÉVENTION

| Actions de la cellule prévention | 2015 | 2016 |
|---|------|------|
| Suivi d'intervention d'entreprises extérieures | 54 | 38 |
| Plans de prévention réalisés | 14 | 14 |
| Attestations d'inspections de prévention préalables | 40 | 24 |

2.2 - BUDGET CONSACRÉ À LA PRÉVENTION ET RÉPARTITION

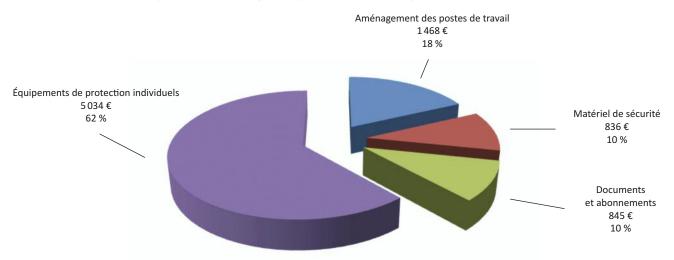
En 2016, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 11 396 € contre 15 775 € en 2015.

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

- matériels de sécurité : **836 €** (2 719 € en 2015 ; 7 474 € en 2014) ;
- documents et abonnements : **815 €** (1 980 € en 2015 ; 0,00 € en 2014) ;
- équipements de protection individuels : **5 034 €** (1 545 € en 2015 ; 7 049 € en 2014) ;
- aménagement des postes de travail : **1468** € (376 € en 2015 ; 160 € en 2014).

Le budget consacré à la prévention des risques professionnels est en légère baisse (19549 € en 2016). Cette baisse s'explique par un amortissement des matériels de sécurité acquis entre 2014 et 2015 et une diminution du personnel à former dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

Répartition du budget de prévention des risques professionnels



3 - Les accidents et arrêts de travail

| Actions de la cellule prévention | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------------|------|------|------------------|
| Accidents avec arrêt de travail | 5 | 4 | 5 |
| Civils | 5 | 4 | 3 |
| Militaires | 0 | 0 | 2 |
| Nombre de jours d'arrêt de travail | 411¹ | 239 | 417 ² |
| Civils | 411 | 239 | 269 |
| Militaires | 0 | 0 | 148 |

^{1.} Dont 352 jours pour un accident de travail de 2013.

En 2016, le nombre d'accidents est globalement stable passant de 4 à 5. Il est constaté en revanche une hausse de 74 % du nombre de jours d'arrêts de travail passant de 239 en 2015 à 417 en 2016.

Cette hausse est due aux nombres conséquents de jours d'arrêts que deux militaires ont eus. L'un consécutif à un accident de travail au sein de l'établissement, qui a engendré 92 jours d'arrêt de travail. L'autre, suite à un accident survenu en opération extérieure, qui a généré 56 jours.

Concernant le personnel civil, les trois accidents identifiés sont des accidents de trajet domicile/lieu de travail. Outre, un accident intervenu en 2015, qui a engendré 215 jours d'arrêt en 2016, le nombre de jours moyen d'arrêt maladie par agent est de 18 jours en 2016 contre 15 jours en 2015, soit une hausse de 20 %.

^{2.} Dont 215 jours pour un accident de travail de 2015.

4 - Les congés maladie, maternité et paternité

| | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|----------------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|
| | 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 | 108 | 2 122 | 108 | 1 802 | 115 | 2 142 |
| Congé de longue maladie | 4 | 550 | 2 | 283 | 1 | 150 |
| Congé de longue durée | 3 | 900 | 1 | 81 | 0 | 0 |
| Maladie professionnelle | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Congé grave maladie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 115 | 3 572 | 111 | 2 166 | 116 | 2 292 |

| | 20 | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|-------------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|--|
| | 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 | 7 | 867 | 6 | 556 | 10 | 684 | |
| Congé de paternité | 4 | 44 | 9 | 99 | 4 | 39 | |
| Congé parental | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Garde d'enfants malades | 28 | 91 | 47 | 168 | 46 | 147 | |
| Total | 39 | 1 002 | 62 | 823 | 60 | 870 | |
| | | | | | | | |
| Total des absences | 154 | 4 574 | 173 | 2 989 | 176 | 3 162 | |

L'étude des absences du personnel civil et militaire de l'ECPAD sur l'année 2016 permet d'effectuer le constat suivant.

Concernant le premier tableau, le nombre total de jours d'absences pour maladie a légèrement augmenté (+ 5,82 %) par rapport à l'an dernier. Cette variation s'explique par la hausse du nombre de jours d'absence pour congé de maladie ordinaire (CMO + 340 jours). En effet, le nombre d'agents placés en CMO a augmenté, passant de 108 en 2015 à 115 en 2016, avec une hausse du nombre moyen de jours par agent passant de 16,7 jours en 2015 à 18,6 jours en 2016.

Les congés de longue maladie (CLM) rencontrent une baisse significative (- 47 %) due au fait de la réintégration des agents après leur congé ou au départ en retraite pour invalidité.

La disparition de congé longue durée (CLD) est liée en partie à la reprise du travail ou à la réaffectation des agents en dehors de l'ECPAD¹.

Le deuxième tableau présente la situation des congés liés à la naissance et à la garde des enfants malades. Après une légère diminution en 2015, le nombre d'agents en congé de maternité est multiplié quasiment par 2 en 2016, passant de 6 à 10, qui explique la hausse de 23,02 % des jours d'absence liés au congé maternité.

A contrario le nombre d'agents en congé paternité a été divisé par 2 passant de 9 à 4 en 2016, ce qui explique la baisse de 60,61 % du nombre de jours d'absence liés à cet événement (pour mémoire 11 jours par agent).

Enfin, le nombre d'agents ayant bénéficié de jours pour garde d'enfants malades reste constant (47 en 2015 contre 46 en 2016), il est à noter une baisse du nombre moyen de jours (3,6 jours par agent en 2015; 3,2 jours en 2016).

Au final, le nombre de jours d'absence ralentit l'activité du travail (3 162 jours soit – 9 ETP), d'où le recours parfois indispensable à des personnels non permanents permettant d'assurer la continuité dans le service.

^{1.} Les droits à congé longue durée sont de 3 ans en plein traitement et 2 ans en demi-traitement.

















www.ecpad.fr

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

> Document édité par l'ECPAD - Octobre 2017 Crédits photographiques ECPAD Impression SGA/SPAC – Pôle graphique