

ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE



bilan
social
2017



ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE

bilan
social
2017

L'ECPAD, AGENCE D'IMAGES DE LA DÉFENSE

TÉMOIGNER

L'ECPAD réalise des **reportages** photo et vidéo. Il garantit la disponibilité permanente d'équipes, les **soldats de l'image**, pour **témoigner** en temps réel de l'engagement de nos forces sur tous les théâtres d'opération et concevoir des documentaires qui seront la mémoire de demain.

CONSERVER

Depuis 1915, l'ECPAD conserve et valorise **12 millions de clichés** et **31 000 titres de films**, qu'il met à disposition des professionnels et des particuliers.

RÉALISER

Opérateur audiovisuel, l'ECPAD réalise des **prestations personnalisées** (films, captations d'événements) au profit essentiellement des états-majors, directions et services du ministère.

FORMER

L'**école des métiers de l'image** forme les reporters qui intégreront les équipes opérationnelles. Depuis son ouverture en 2013, elle fait de l'ECPAD un centre de formation.

TRANSMETTRE

Producteur d'images, l'ECPAD participe à de nombreux projets culturels, **expositions, éditions...** et développe des **partenariats** et des **coproductions** avec les chaînes de télévision et les producteurs audiovisuels.





231 personnels (ETPT)

167

civils



62

militaires

41 %

de femmes



59 %

d'hommes



41

moyenne âge global



14,6 M€

de masse salariale



102 k€

de prestations sociales



400 jours

de formation



115 k€

de formation continue

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 : Xavier Tamby, secrétaire général.

Rédacteur en chef : Fabio Iannuzzella, département des ressources humaines en collaboration avec le département budgétaire et financier.

Conception graphique/PAO : département multimedia.



J'ai le plaisir de vous présenter la nouvelle édition du bilan social de l'établissement. Le bilan social est l'occasion d'apprécier les changements survenus au cours de l'année écoulée, de constater les principales évolutions et envisager les échéances à venir.

En 2017, la transformation de l'établissement s'est poursuivie dans la continuité des orientations fixées par le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2016-2019. À mi-parcours, les grands chantiers engagés avancent (plateforme ImagesDéfense, développement de la captation à 360°, travaux d'infrastructure du fort, etc.), comme la réorganisation des ressources sur les fonctions cœur de métier.

Ainsi, le recentrage de l'ECPAD sur ses deux missions principales ayant pour vocation de servir la communication du ministère des armées à travers des ressources dédiées à la production audiovisuelle, de former et servir la politique de mémoire et développer l'esprit de Défense en conservant et valorisant, auprès des publics, l'action des armées, a été concluant. L'engagement et les efforts considérables fournis par les agents passionnés par leurs métiers ont permis d'améliorer encore la qualité de service au profit des commanditaires et des utilisateurs.

Pour le personnel civil, l'établissement a mis en œuvre la réforme du compte personnel de formation (CPF) et celle du complément indemnitaire annuel liées à l'évolution des rémunérations des agents titulaires dans la continuité de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

En fin d'année 2017, les premiers éléments concernant les échéances des élections professionnelles et

des travaux sur le prélèvement à la source ont été communiqués par la DRH MD et la DGFIP.

Pour le personnel militaire, l'établissement soutient le développement de compétences métier par le biais de la formation et accompagne la reconversion des militaires quittant l'institution.

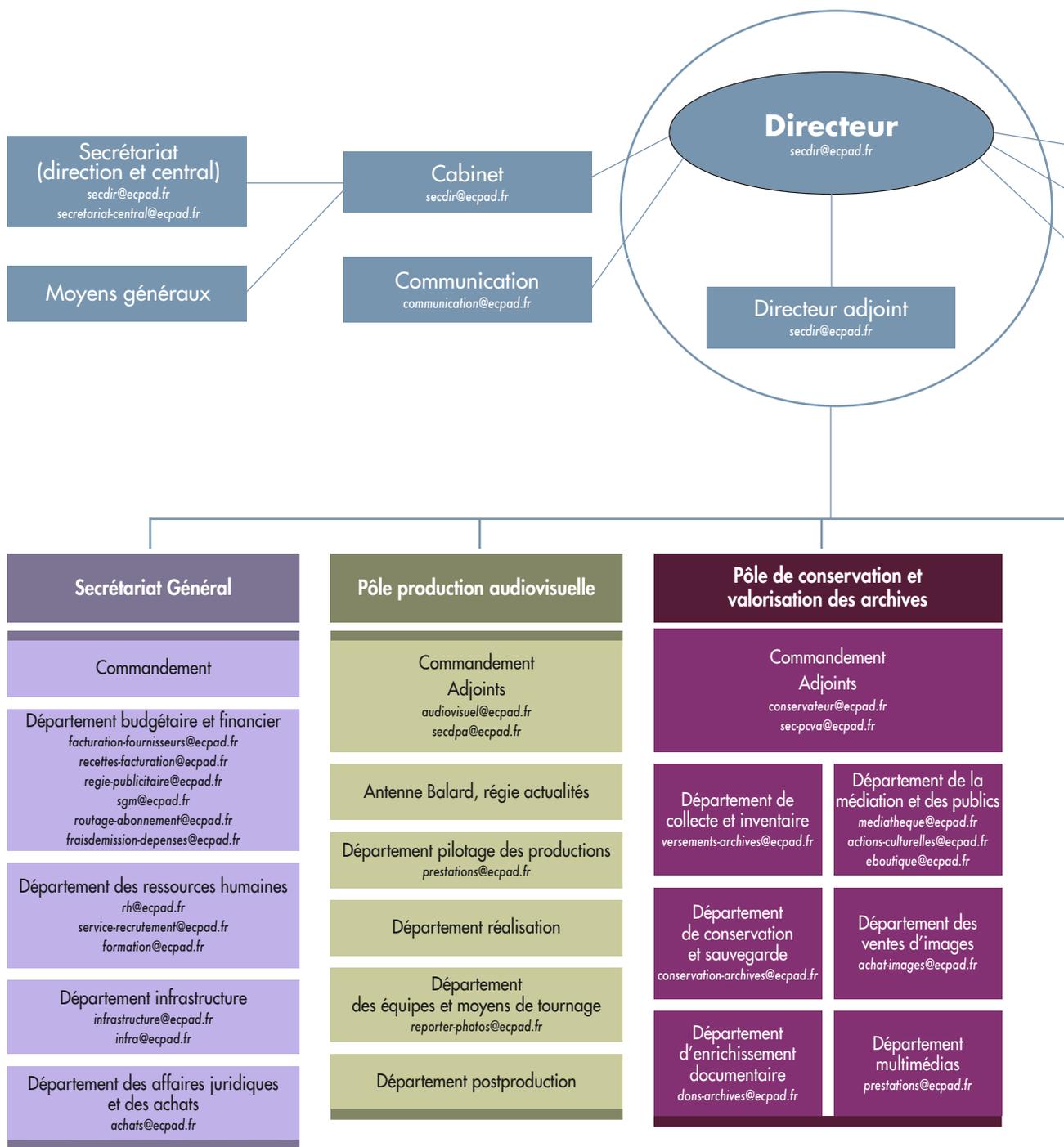
L'établissement poursuit ainsi ses efforts en matière d'actions de formation, en alliant ses futurs projets au plan de formation afin de favoriser l'adaptation des agents aux missions nouvelles. En 2017, les actions de formation ont favorisé l'expertise de compétences acquises en 2016 et l'acquisition de nouvelles compétences dans des domaines innovant comme la captation vidéo à 360°, la captation vidéo par drones ou la réalité virtuelle.

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, par le chèque emploi service universel (CESU) ou les chèques vacances.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

Le contrôleur général des armées
Christophe JACQUOT
Directeur de l'ECPAD

ORGANIGRAMME 2017



Agence comptable
agence-comptable@ecpad.fr

Projet ImagesDéfense

Contrôle de gestion

Inspection santé, sécurité au travail

Pôle numérique et technique

Commandement
Adjoint

Département
des systèmes d'information
informatique@ecpad.fr

Département
des techniques audiovisuelles
technique@ecpad.fr

École des métiers de l'image

Commandement
emi@ecpad.fr

Formateurs

SOMMAIRE



Novembre 1951
Melle Yvette Bellec, projectionniste à la section cinéma
du service social des FTEO (Forces terrestres d'Extrême-Orient).
© Francis JAURÉGUY/ECPAD/Défense/TONK 51-178 R8 (photo recadrée)



1

EFFECTIFS

p.11



2

RÉMUNÉRATION

p.29



3

FORMATION

p.39



4

ACTION SOCIALE

p.49



5

RELATIONS
PROFESSIONNELLES
ET CONDITIONS DE TRAVAIL

p.59



5 octobre 2017
Force Barkhane. Patrouille de reconnaissance.
© Hugues GILLOT/ECPAD/Défense/2017_ECPAD_296_H_003_016 (photo recadrée)



EFFECTIFS

CARTOGRAPHIE DES EFFECTIFS

p. **14**

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

p. **22**

MOBILITÉ DES EFFECTIFS

p. **24**

PERSONNELS NON PERMANENTS

p. **26**



5 octobre 2017

Force Barkhane. Patrouille de reconnaissance.

© Hugues GILLOT/ECPAD/Défense/2017_ECPAD_296_H_003_053 (photo recadrée)

EFFECTIFS

Dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance (COP) 2016-2019, l'ECPAD parvient à mi-parcours de sa phase de transformation.

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 de mission de service public.

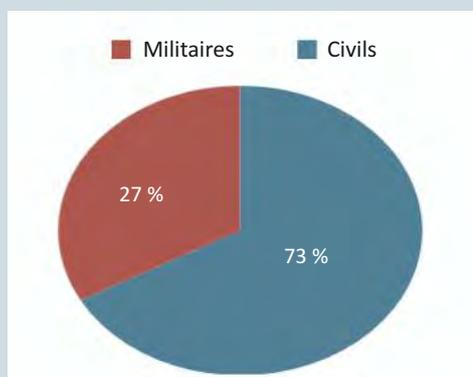
Ces changements se sont concrétisés par une accélération de la transformation digitale de l'établissement avec le projet de plateforme ImagesDéfense, une augmentation des crédits consacrés au plan de sauvegarde et de numérisation (PSN) des archives pour les fonds les plus fragiles et le développement de la transversalité à travers de nouveaux projets.

En 2017, l'effectif total s'élève à 229 agents (167 civils et 62 militaires). Entre 2016 et 2017, on constate une baisse de - 4,98 % (241 effectifs en 2016) liée à la difficulté de pourvoir les postes de haute technicité et aux départs d'agents ayant réussi des concours ou effectuant une mobilité fonctionnelle dans le cadre de leur évolution professionnelle.

En 2017, les effectifs militaires de l'établissement diminuent encore. Cette baisse de - 10,14 % est due comme en 2016 à la difficulté pour les armées de pourvoir les postes spécialisés en communication. C'est dans ce contexte que la Délégation à l'information et à la communication de la Défense (DlCoD) a engagé avec les armées et l'école des métiers de l'image une réflexion sur la filière communication du recrutement à la prise de poste en incluant l'évolution professionnelle des militaires travaillant dans ce domaine.

Chiffres clés

- > Civils : 167
- > Militaires : 62
- > 41 % : taux de féminisation
- > 49 % : taux de féminisation du personnel civil
- > 20 % : taux de féminisation du personnel militaire



NB : Sauf mention contraire, les données chiffrées sont arrêtées 31 décembre 2016.

L'effectif du personnel civil diminue aussi de - 2,91 %. La répartition agents titulaires (50,3 %) / agents contractuels (49,7 %) est stable. L'emploi des agents contractuels permet de pallier les difficultés de recrutement dans les métiers spécifiques à l'audiovisuel ne pouvant être pourvus par les concours.

L'établissement affiche un taux de féminisation stable entre 2016 et 2017 (49 % pour le personnel civil et 20 % pour le personnel militaire). 15 % 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 de se doter d'un système d'information des ressources humaines. Les travaux d'analyse et de conception ont été réalisés au cours

du deuxième semestre 2017. Les solutions envisagées ont montré la nécessité de s'orienter en 2018 vers des applications interministérielles.

Au regard de l'année passée, sur la totalité des effectifs civils et militaires confondus, l'encadrement est stable (29,6 % de l'effectif total) ainsi que le personnel intermédiaire (catégorie B et sous-officiers 48,4 %). En revanche le personnel de catégorie C et les militaires du rang diminuent (21,8 % en 2017 contre 23 % en 2016). Les personnels civils sont majoritaires au sein de l'établissement, ils représen-

tent 73 % 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		167	73 %
	Catégorie A	59	35 %
	Catégorie B	75	45 %
	Catégorie C	25	15 %
	Ouvriers de l'État	8	5 %
	Apprenti	0	0 %
Militaires		62	27 %
	Contrôleur général des armées	1	2 %
	Officiers	8	13 %
	Sous-officiers	36	58 %
	Militaires du rang (MDR) Engagés	17	27 %
	Effectif total ECPAD	229	100 %

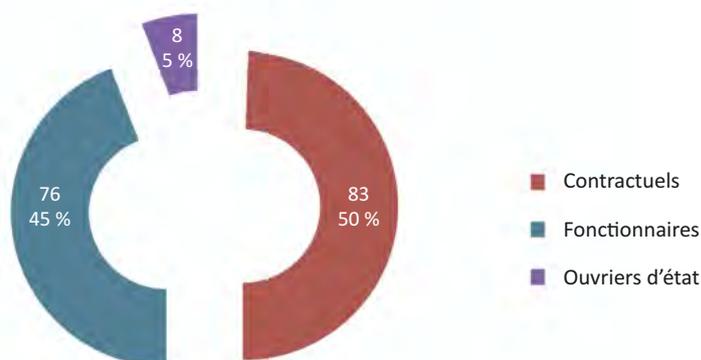
1.2 - RÉPARTITION DU PERSONNEL CIVIL

Les personnels civils représentent 73% de l'effectif global, à hauteur de 85% des effectifs du pôle numérique et technique, 85% des effectifs du pôle conservation et valorisation des archives et 91 % des effectifs du secrétariat général et de la Direction.

Seul le pôle production audiovisuelle a un pourcentage de personnel civil inférieur au personnel militaire (49% de civils pour 51% de militaires). Cette situation résulte des missions et contraintes liées à la production audiovisuelle fortement tournées

vers la satisfaction de besoins opérationnels, les opérateurs du PPA devant relever du statut militaire afin d'être projetables sur les théâtres d'opérations ou pour participer aux opérations de sécurité intérieure.

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. Il y a une légère diminution des CDI en catégories A et B due au temps de contrat, inférieur à 6 ans, des agents contractuels. Les emplois de catégorie B sont les plus représentés au sein de l'établissement avec 46 %.

Les emplois de catégorie A (36 %) :

- 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 (46 %) :

Ce sont principalement des emplois de technicien (55 %) 19 % correspondent à des emplois d'application, 17 % à des postes d'encadrement de niveau 2 (chef de section ou de cellule).

Les postes de catégorie C (18 %) :

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 2017

	Total 2016	Total 2017	Effectif 2016 en %	Effectif 2017 en %
Catégorie A	61	60	35 %	36 %
Fonctionnaire (administratif et technique)	35	35		
Contractuel CDD*	20	20		
Contractuel CDI	4	3		
Décret 49-1378	2	2		
Catégorie B	80	77	47 %	46 %
Fonctionnaire (administratif et technique)	32	34		
Contractuel CDD*	43	42		
Contractuel CDI	5	1		
Catégorie C	30	31	17 %	18 %
Fonctionnaire (administratif et technique)	9	8		
Ouvrier d'État	10	8		
Contractuel CDD*	11	15		
Contractuel CDI	-	-		
	-	-		
Apprenti	1	0	1 %	0 %
Total	172	172	100 %	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 (27 %). La part des militaires sous contrat est de 62,90 % et de carrière de 37,10 %. L'armée de Terre comptabilise toujours la plus grande proportion d'effectifs (43 en 2017 contre 48 en 2016).

Le nombre de militaires a diminué de 10 % (62 en 2017 contre 69 en 2016). Cette baisse s'explique par les difficul-

tés 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 dans la filière communication et métiers de l'image pour permettre à l'établissement de faire face aux exigences des missions qui lui incombent. Une réflexion globale entre la DICOD, les OICD, l'école des métiers de l'image a été lancée concernant cette filière professionnelle.

**Répartition des effectifs militaires par armée et par catégorie,
en effectif réalisé, au 31 décembre 2017**

	Contrôleur général des armées	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang (MDR) Engagés	Total par armée
CGA 2016-2017					
Effectif	1	-	-	-	1
%	100 %	-	-	-	100 %
Évolution 2016-2017	-	-	-	-	-
Terre 2016-2017					
2016					
Effectif	-	3	23	22	48
%	-	6 %	48 %	46 %	70 %
2017					
Effectif	-	4	22	17	43
%	-	9 %	51 %	40 %	69 %
Évolution 2016-2017	-	- 49 %	7 %	- 14 %	0 %
Air 2016-2017					
2016					
Effectif	-	2	9	-	11 %
%	-	18 %	82 %	-	16 %
2017					
Effectif	-	2	7	-	9
%	-	22 %	78 %	-	15 %
Évolution 2016-2017	0 %	22 %	- 5 %	-	- 9 %
Marine 2016-2017					
2016					
Effectif	-	2	7	-	9
%	-	22 %	78 %	-	32 %
2017					
Effectif	-	2	7	-	9
%	-	22 %	78 %	-	15 %
Évolution 2015-2016	-	0 %	0 %	-	11 %

Répartition de l'effectif total du personnel militaire par catégorie, recensée à la fin de l'année 2017

Catégorie	2016		2017		Évolution 2016-2017
	Effectif	%	Effectif	%	
Contrôleur général des armées	1	1 %	1	2 %	0 %
Officiers	7	10 %	8	13 %	14 %
Sous-officiers	39	57 %	36	58 %	- 8 %
Militaires du rang (MDR) Engagés	22	32 %	17	27 %	- 23 %
Total	69	100 %	62	100 %	- 10 %

Les postes occupés par les officiers et les sous-officiers sont des postes principalement affectés au pôle production audiovisuelle (61 %). 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. 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 2017, 22 militaires interviennent en missions sur le territoire métropolitain. 18 militaires ont consacré 365 jours en alerte pour l'opération

Sentinelles.

En 2017, 15 militaires (20 en 2016) ont été projetés en opérations extérieures (OPEX). Le taux de projection en 2017 est de 24 % pour 1 272 jours d'OPEX global. Le taux de projection entre 2016 et 2017 est en hausse de + 88%. Les militaires désignés pour les missions en OPEX sont essentiellement caméramans, photographes et officiers images.

1.3 - DES EFFECTIFS PRIORITAIREMENT AFFECTÉS AUX MISSIONS CŒUR DE MÉTIER

1.3.1 - Répartition par pôle

En 2017, l'ECPAD a poursuivi la démarche engagée en 2016 d'adaptation de son organisation, 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 continué

à évoluer. Ces deux pôles métier, suite à la réorganisation opérée en 2016, ont vu leurs effectifs s'accroître avec le développement de la plateforme ImagesDéfense et la mise en œuvre, au sein de l'établissement, d'une nouvelle stratégie de valorisation et de production audiovisuelle.

Répartition de la totalité des effectifs civils et militaires de l'ECPAD en 2017

	Direction	Secrétariat général	Pôle numérique et technique	Pôle production audiovisuelle	Pôle de conservation et de valorisation des archives
Composition	29 (*)	40	23	75	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 75 postes (33 %).** 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 et à la fonction archivistique représentent 62 postes (27 %).**

Ils comprennent :
les métiers de chargés de clientèle,

du marketing, des chargés des actions culturelles et pédagogiques, et des chargés de coproduction, 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 métiers de la formation représentent 8 postes (3 %).**

Ils comprennent :
les formateurs de l'École des Métiers de l'Image.

LES ACTIVITÉS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET ADMINISTRATIF

Les métiers du soutien représentent 63 postes (28 %). 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,
- 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

	Formation	Production audiovisuelle	Soutien administratif*	Soutien technique	Valorisation et fonction archivistique	Total
Civils	3	37	53	22	52	167
Militaires	5	38	5	4	10	62
Total	8	75	58	26	62	229
Répartition en %	3 %	33 %	25 %	11 %	27 %	100 %

(*) dont agence comptable et direction.

1.4 - RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE

1.4.1 - Répartition par âge

Âge des personnels de 2015 à 2017

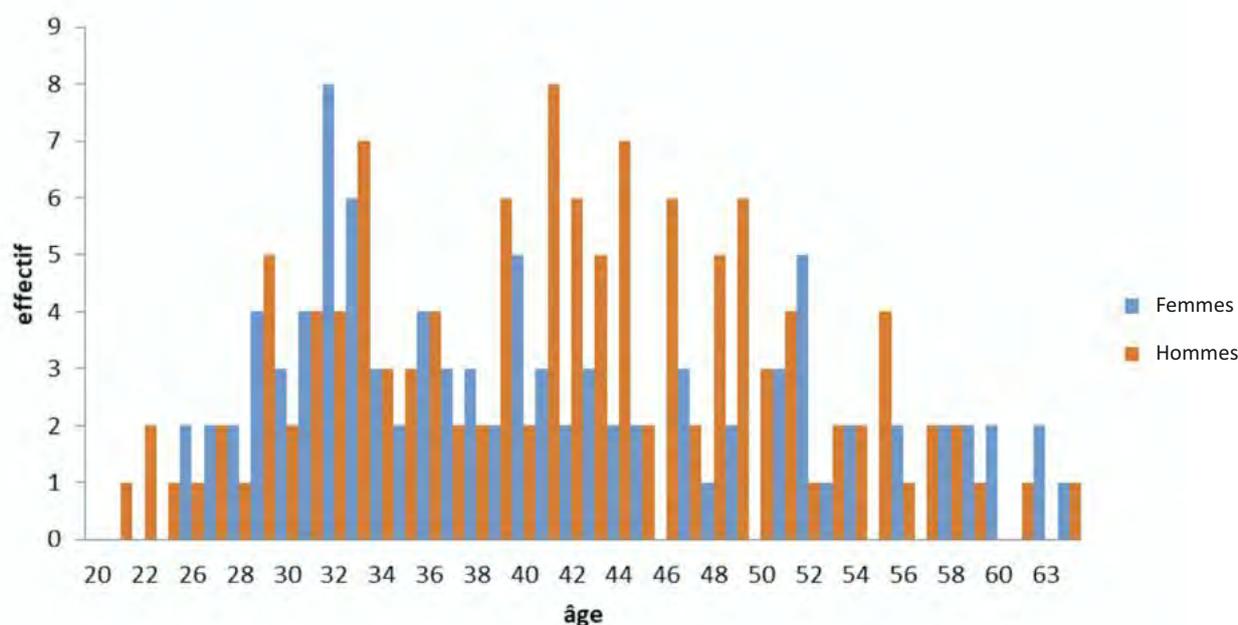
Année	Moyenne d'âge des femmes	Moyenne d'âge des hommes	Moyenne d'âge global
2015	37 ans	39 ans	38 ans
2016	40 ans	40 ans	40 ans
2017	41 ans	41 ans	41 ans

L'âge moyen du personnel de l'établissement est de 41 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, mobilité des agents titulaires, réussite à des concours). La part des 60 ans et plus (5) est faible au sein de l'établissement.

Les départs à la retraite ne peuvent donc servir de levier classique pour réduire les effectifs ou maîtriser les dépenses de masse salariale.

Répartition des âges



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

Le taux de féminisation est de 41,48 %, il est en légère baisse en 2017 (95 personnels féminins en 2017 contre 99 personnels féminins en 2016).

La parité hommes-femmes est plus importante dans les effectifs civils

(49 %) que militaires (21 %) :

- le taux de féminisation civil est de 39 % sur les postes de catégorie A, 41 % sur les postes de catégorie B et 20 % sur les postes de catégorie C,
- le taux de féminisation militaire est de 15 % sur les postes de catégorie A,

69 % sur les postes de catégorie B et 15 % sur les postes de catégorie C,

- 34 femmes (14,85 %) sont positionnées sur des postes d'encadrement de catégories A,
- 77 femmes (18,78 %) sont positionnées sur des postes de catégories B.

Répartition du personnel féminin par catégorie

Statut	Catégorie / grade	Effectif féminin	Répartition en % par catégorie	Répartition en % par statut
Civils		82		86 %
	Catégorie A	32	39 %	
	Catégorie B	34	41 %	
	Catégorie C	16	20 %	
Militaires		13		14 %
	Officiers	2	15 %	
	Sous-officiers	9	69 %	
	Militaires du rang	2	15 %	
	Total	95		



7 octobre 2017
Force Barkhane.
Aide médicale à la population.

2 - Évolution professionnelle

2.1 - ÉVOLUTION DU PERSONNEL CIVIL

2.1.1 - Des avancements contingentés pour les fonctionnaires

En 2017, 28 agents titulaires ont été proposés pour un avancement de corps, 29 pour un avancement au grade supérieur. Plusieurs agents peuvent conditionner pour les deux types d'avancement. Au final, 57 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 2017, ont été

promus à l'avancement de grade 5 agents dans la filière technique et 3 agents dans la filière administrative. 1 ouvrier d'état a été promu à l'avancement de groupe.

Promotions et avancements des agents titulaires entre 2016 et 2017

Promotions / avancements	2016			2017		
	Effectif proposé	Effectif promu	% de promu*	Effectif proposé	Effectif promu	% de promu
Fonctionnaires						
Avancement de corps						
Filière administrative	13	-	0 %	18	0	0 %
Filière technique	5	-	0 %	10	0	0 %
Total	18	-	0 %	28	0	0 %
Avancement de grade						
Filière administrative	11	1	9 %	10	3	30 %
Filière technique	14	1	7 %	19	5	26 %
Total	25	2	8 %	29	8	28 %
Réussite de concours ou examen professionnel						
Secrétaire administrative	4	2	50 %	-	-	-
Technicien d'études et de fabrications 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-
Technicien d'études et de fabrications 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-
Total	4	2	50 %	-	-	-
Ouvriers d'État						
Avancement de groupe	2	-	0 %	1	1	100 %
Total	2	-	0 %	1	1	0 %
TOTAL GÉNÉRAL	49	4		58	9	

* Effectif promu / effectif proposé.

2.1.2 - Une politique de "cdisation" des contractuels maîtrisée

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 2017, l'établissement a procédé à 3 "cdisations" contre 5 en 2016. Les "cdisations" dépendent du nombre d'agents qui atteignent les 6 ans de contrat. Actuellement beaucoup de contrats se situent entre 2 et 5 ans. Il

est donc possible d'avoir sur une année une augmentation substantielle des dossiers de "cdisations" à étudier.

C'est lors des comités de gestion des ressources humaines que les "cdisations" 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 2016 et 2017

Promotions / avancements	2016		2017	
	Effectif promu	% de promu ¹	Effectif promu	% de promu ²
Contractuels				
Loi Sauvadet				
Nomination au statut de fonctionnaire				
Ingénieur divisionnaire d'études et de fabrications	-	-	-	-
Technicien supérieur d'études et de fabrications	-	-	5	100 %
Chargé d'études documentaires	-	-	1	100 %
Secrétaire administratif	-	-	1	-
Adjoint administratif	-	-	1	100 %
TOTAL	-	0 %	7	100 %

1 - Instance collégiale interne.

2 - Nombre de promu / nombre de promuable.

2.2 - AVANCEMENT DES PERSONNELS MILITAIRES

En 2017, le nombre d'avancements du personnel militaire reste identique à celui de 2016.

Avancement de grade du personnel militaire

	TERRE		AIR		MARINE		TOTAL	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Capitaine	-	-	-	-	-	-	-	-
Adjudant-chef	-	-	1	-	-	-	1	-
Adjudant	-	2	-	-	-	-	-	2
Sergent-chef	1	-	-	-	-	-	1	-
Sergent	2	3	-	-	-	-	2	3
Maître	-	-	-	-	-	-	-	-
Caporal-chef	2	-	-	-	-	-	2	-
Soldat 1 ^{re} classe	-	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL	5	6	1	-	-	-	6	6

1 - Instance collégiale interne.

2 - Nombre de promu / nombre de promuable.

3 - Mobilité des effectifs

3.1 - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les effectifs sont en baisse (- 4,98 %) du fait de difficultés de recrutement. Les effectifs actuels (229) 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 (utilisation de la plate-forme « ImagesDefense », accélération du plan de sauvegarde et

de numérisation, sécurisation de la chaîne des droits des fonds archives et accroissement des prestations événementielles).

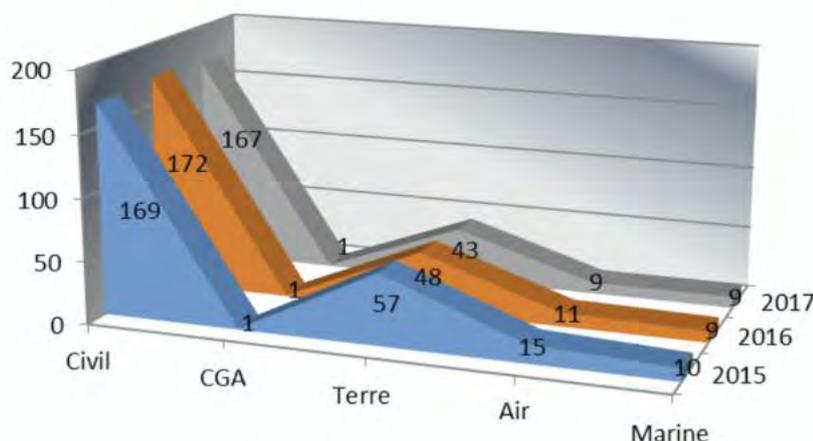
En 2017, une réflexion sur la mise en œuvre d'une nouvelle politique de recrutement a été menée afin de diminuer en 2018 les vacances de postes dues :

- aux 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, etc.).

- à la pluralité des métiers de l'établissement, touchant diverses filières (documentation, archives et patrimoine, métiers de l'image, production audiovisuelle, etc.), qui ne peuvent être pourvus par des titulaires et accroît la diversité de profils à rechercher.

Évolution des effectifs 2015-2017



De 2016 à 2017, l'établissement connaît un taux de sortie comparable de 19 %, qui est plus important pour le personnel militaires (29 %) que pour le personnel civil (16 %). Le ratio de remplacement en 2017 est en baisse - 5 % (de 78 % contre 82 % en 2016). Le ratio de remplacement des civils est plus important que celui des militaires.

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 du fait 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 en 2017 par le dispositif L4139-2 et L4139-3 sur des emplois réservés. Il continue à accentuer ses efforts pour recruter des fonctionnaires sur les fonctions de soutien administratif et informatique.

En 2017, le taux de mouvement des agents contractuels atteint 24,09 %

contre 40 % en 2016. Ce faible taux s'explique par le nombre important de nouveaux primo contrats de 2 à 3 ans.

Le "turn over" des agents contractuels s'explique par la situation précaire des contrats et les perspectives de carrières limitées dans la fonction publique pour certains métiers. Les secteurs de l'audiovisuel, de l'informatique et de la communication sont des secteurs très concurrentiels. Les expériences acquises à l'établissement permettent aux agents contractuels de trouver facilement des emplois dans le secteur privé.

Taux de mobilité entre 2016 et 2017

	2016	2017	Évolution 2016-2017
Taux d'entrée¹	15 %	15,3 %	1,9 %
Civils	17 %	14 %	- 15 %
Militaires	12 %	18 %	48 %
Taux de sortie²	19 %	19,7 %	3,4 %
Civils	14 %	16 %	15 %
Militaires	30 %	29 %	- 3 %
Ratio de remplacement³	82 %	78 %	- 5 %
Civils	121 %	89 %	- 27 %
Militaires	38 %	61 %	60,5 %

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.



14 novembre 2013
Opération Harpie (Guyane).
Patrouille en forêt avec le 2^e REG.

4 - 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 intermit-

tents 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 vacances 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. De 2016 à 2017, le nombre de mois dévolu à l'emploi de vacataires a augmenté de 129 %. Cette augmentation

s'explique par une forte activité pour les services qui a nécessité des renforts ponctuels sur les missions stratégiques pour l'établissement et par les difficultés de recrutements rencontrées en 2017.

En 2017, la priorité a une nouvelle fois été donnée au plan de sauvegarde et de numérisation et à la mise

en œuvre de la plateforme numérique. Par ailleurs, 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).

Mois de vacances accordés entre 2015 et 2016

	2016	2017	Évolution en %
Nombre de mois	51	117	129 %
Nombre de contrats	15*	24**	60 %

* dont 2 contrats ayant 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 2017, les intermittents recrutés assurent les fonctions de réalisateurs, comédiens, speaker, scripte, techniciens audiovisuels, maquilleuse opérateurs de prise de vue et de son. Comme en 2016, en 2017, l'établissement a davantage recouru aux inter-

mittents mais sur des durées plus courtes. En moyenne, le nombre de jours de contrat par intermittent a augmenté de 17,45 %.

Jours de contrat accordés aux intermittents entre 2016 et 2017

	2016	2017	Évolution en %
Jours de contrat	149	175	17,45 %
Nombre de contrats	76	76	0 %



27 mars 2014

Un Tigre, une Gazelle, un Cougar et un Caracal
du 4^e régiment d'hélicoptères des forces spéciales (4^e RHFS)
survolent le département du Tarn-et-Garonne.

© Sébastien LAFARGUE/ECPAD/Défense/2014ECPA079K012_038



5 décembre 2016

BPC Mistral.

© Ghislain MARIETTE/ECPAD/Défense/2016_ECPAD_342_G_013 (photo recadrée)



2

RÉMUNÉRATION

DÉPENSES DE PERSONNEL EN 2017

p.**32**

RÉPARTITION DES DÉPENSES
DE PERSONNEL PAR STATUT

p.**33**

RÉPARTITION DES DÉPENSES
DE PERSONNEL PAR MISSION

p.**37**



5 décembre 2016

BPC Mistral.

© Ghislain MARIETTE/ECPAD/Défense/2016_ECPAD_342_G_394

RÉMUNÉRATION

En 2017, le montant des dépenses de personnel (rémunération, cotisations sociales et prestations sociales), des agents permanents et non permanents s'élève à 14,63 millions d'euros, pour un niveau d'ETPT à 231 et représentent 72 % des dépenses totales de l'établissement. La cible du BR2 2017 a été atteinte à 99,76 % confirmant une prévision réaliste des dépenses de personnel.

Ces dépenses diminuent de - 4,45 % par rapport à 2016. Cette diminution s'explique par la baisse des effectifs militaires (-7). 60 % des dépenses de personnel sont principalement centrées sur les missions cœur de métier.

Les dépenses de personnels représentent 64,69 % en autorisation d'engagement (AE) et 72,34 % 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 2017 à 17,85 M€ (réserve levée).

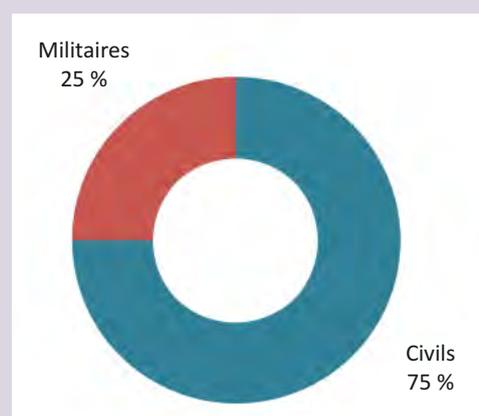
Les dépenses de personnel restent le premier poste de dépenses. On constate, toutefois, en 2017, un fléchissement de la consommation des crédits de titre 2 qui est inférieur de 4,5 % par rapport à 2016, du fait d'un « turnover » plus important et des délais de recrutement qui ont conduit à des durées de vacances de postes plus longues.

Chiffres clés

14 634 130 € consacrés au personnel en 2017 :

- > Civils : 11 008 885 €
 - permanents (*) 10 540 035 €
 - non permanents (**) 468 850 €
- > Militaires : 3 625 245 €

Répartition des dépenses du personnel 2017



* 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 (38 heures / semaine) ou à temps non complet (inférieur à 38 heures / semaine).

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

1 - Dépenses de personnel en 2017

Les dépenses de personnel en 2017 s'élèvent à 14,63 M€.

Elles se répartissent de la manière suivante :

75,2 % concerne le personnel civil (permanent, vacataire et intermittent).

Le coût global des dépenses relatives au personnel civil est de **11 008 885 €** en 2017. 96 % des dépenses du personnel civil sont dédiées au

personnel permanent et seulement 4 % sont consacrées au personnel non permanent (intermittents, vacataires).

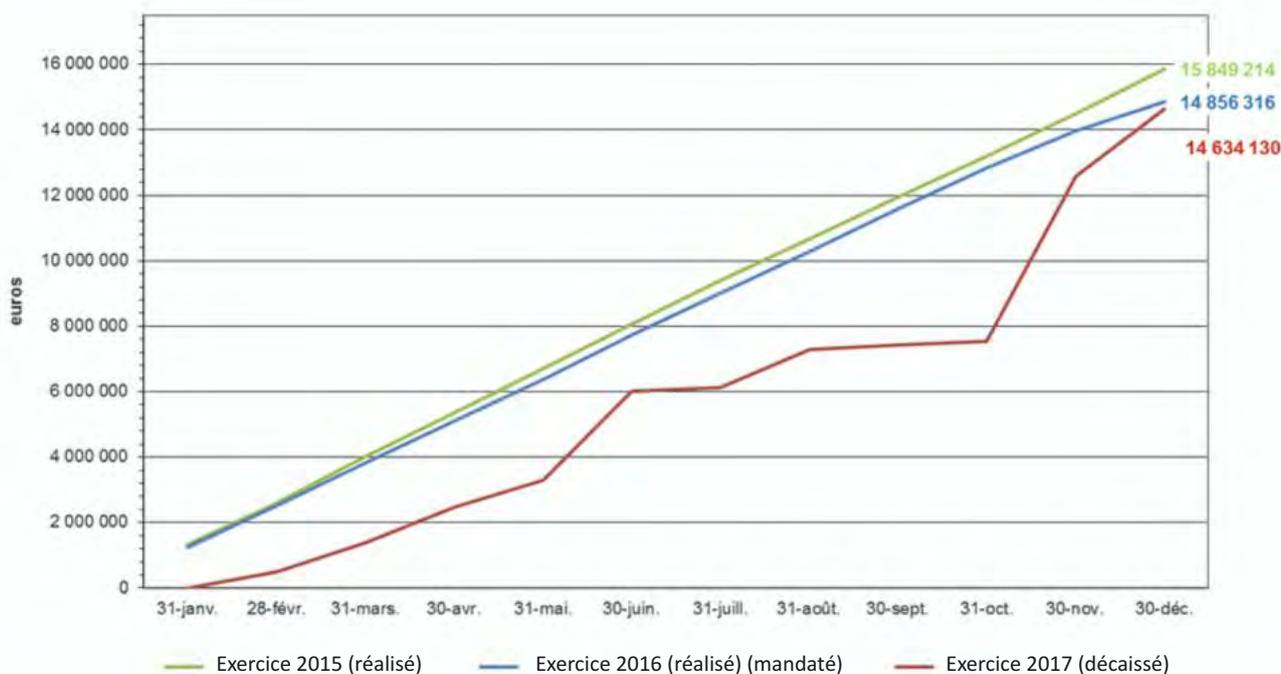
24,8 % concerne le personnel militaire (Terre, Air, Marine).

Ces dépenses concernent les remboursements des soldes (pensions incluses) du personnel militaire affecté à l'ECPAD (soit **3,63 M€**). Ces dépenses baissent de 24,69 % par

rapport à 2016. Elles sont liées à la réduction des effectifs.

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
2015 - 2016 - 2017



2 - Répartition des dépenses de personnel par statut

2.1 - DÉPENSES DU PERSONNEL CIVIL SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

2.1.1 - Bilan des dépenses

Au 31 décembre 2017, l'établissement a rémunéré 226,5 ETP (soit 231,02 ETPT) qui se répartissent de la façon suivante :

- fonctionnaire du ministère de Armées, détaché d'autres ministères ou de collectivités territoriales : 75,4 ETP pour une masse salariale de 5 768 k€ ;
- ouvrier de l'État : 8 ETP pour 513 k€ ;
- personnel non titulaire (décret 1949, contractuels 84-16, art. 4). 82,1 ETP pour 4 250 k€ ;
- militaire : 61 ETP pour 3 625 k€ ;
- hors plafond : 9 k€ correspondant à la présence d'un apprenti de janvier à août 2017, des vacataires pour

117 mois (407 k€) et du personnel artistique et technique pour 175 jours (62 k€).

Les crédits de masse salariale sont destinés à hauteur de 60,88 % (8 909 k€) aux missions « cœur de métier » de l'établissement, en adéquation avec les objectifs du COP (60,11 % en 2016). La masse salariale des titulaires est plus élevée que celle des non titulaires.

> **69,98 %** des dépenses de personnels permanents sont consacrées aux agents titulaires (fonctionnaires du ministère de la Défense, ouvriers

d'État et titulaires détachés). En 2016, ces dépenses représentaient 59,77 % des dépenses de personnel. La hausse identifiée en 2017 s'explique par la titularisation de 7 agents contractuels dans le cadre du dispositif Sauvadet (nomination rétroactive). À cela s'ajoute le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) sur les paies décembre 2017.

> **30,02 %** des dépenses de personnels permanents sont consacrées aux agents non titulaires. Ces dépenses connaissent une hausse de + 2,44 % (4,10 M€ 2016, 4,20 M€ 2017).

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. Le coût employeur tient compte des agents présents au 31 décembre 2017 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. En 2017, contrairement aux catégories C, le coût employeur des catégories A et B est en augmentation. Cette augmentation est due au recrutement d'agents justifiant d'une plus grande expérience (agents contractuels) ou ancienneté dans le grade (agents titulaires)

	Fonctionnaires	Contractuels	Décret 49	Ouvriers	Coût employeur moyen
Catégorie A					
2016	6 404 €	4 983 €	5 423 €	- €	5 846 €
2017	7 039 €	5 252 €	5 583 €	2 637 €	6 281 €
Évolution 2016-2017	10 %	5 %	3 %	-	7 %
Catégorie B					
2016	4 935 €	3 646 €	- €	- €	4 168 €
2017	5 629 €	3 693 €	- €	- €	4 459 €
Évolution 2016-2017	14 %	1 %	-	-	7 %
Catégorie C					
2016	3 866 €	2 939 €	- €	4 565 €	3 831 €
2017	3 896 €	2 996 €	- €	5 010 €	3 802 €
Évolution 2016-2017	1 %	2 %	-	10 %	- 1 %

2.2 - DÉPENSES DU PERSONNEL SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS

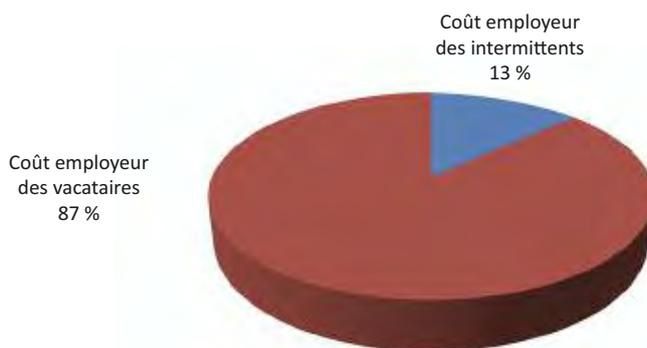
Les dépenses du personnel non permanent permettent de ne pas recourir à un emploi pérenne et ainsi de contenir voire diminuer les dépenses de personnels liées aux personnels permanents.

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.

Répartition des dépenses des personnels non permanents



L'année 2017 connaît une augmentation conjoncturelle des dépenses de non permanents susceptible de s'accroître en 2018. Une évolution de 241 k€ est notamment observée sur les dépenses de vacataires entre 2016 et 2017 (407 k€ pour 117 mois en 2017) due aux pics

d'activité engendrés par des projets majeurs tels que la plateforme « ImagesDéfense » et le plan de sauvegarde et de numérisation. Ces projets ont nécessité de recourir à des postes non pérennes afin de renforcer les équipes au regard de l'augmentation de la charge d'activité

dans un contexte de sous-effectif conjoncturel. Ces dépenses intègrent également 62 k€ au titre de l'embauche de personnel artistique et technique (intermittents du spectacle) essentiellement au profit du pôle production audiovisuelle.



16 mai 2017

Opération Barkhane.

Un détachement du 1^{er} Régiment du train parachutiste (1^{er} RTP) en poste à Niamey. Contrôle et pliage des parachutes.

2.2.1 - Coût des intermittents par métier en 2017

Le tableau ci-dessous reprend le coût et le nombre d'intermittents recrutés en 2017 selon la spécialité.

	Coût employeur	Effectifs
Maquilleuse	809 €	3
Speaker	10 095 €	21
Comédien	1 328 €	1
Comédienne	3 983 €	2
Cadreur	4 382 €	5
Opérateur prise de son	953 €	3
Opérateur prise de vue	1 195 €	1
Réalisateur	29 490 €	23
Scripte	2 788 €	4
Eclairagiste	696 €	1
Technicien HF	9 562 €	7
Technicien vidéo	1 804 €	3
Truquiste	498 €	1
Voix-off	329 €	1
Régularisations de cotisations diverses	-5 942 €	0
Total	61 969 €	76

2.3 - DÉPENSES DU PERSONNEL MILITAIRE

En 2017, les dépenses du personnel militaire s'élèvent à 3,62 M€ soit une diminution de 24,90 % par rapport à 2016 (4,82 M€).

Cette baisse résulte de la réduction des effectifs militaires de l'établissement due aux difficultés des armées à pourvoir les postes.

Le graphique ci-après témoigne de la diminution continue des dépenses relatives aux personnels militaires depuis 2015.

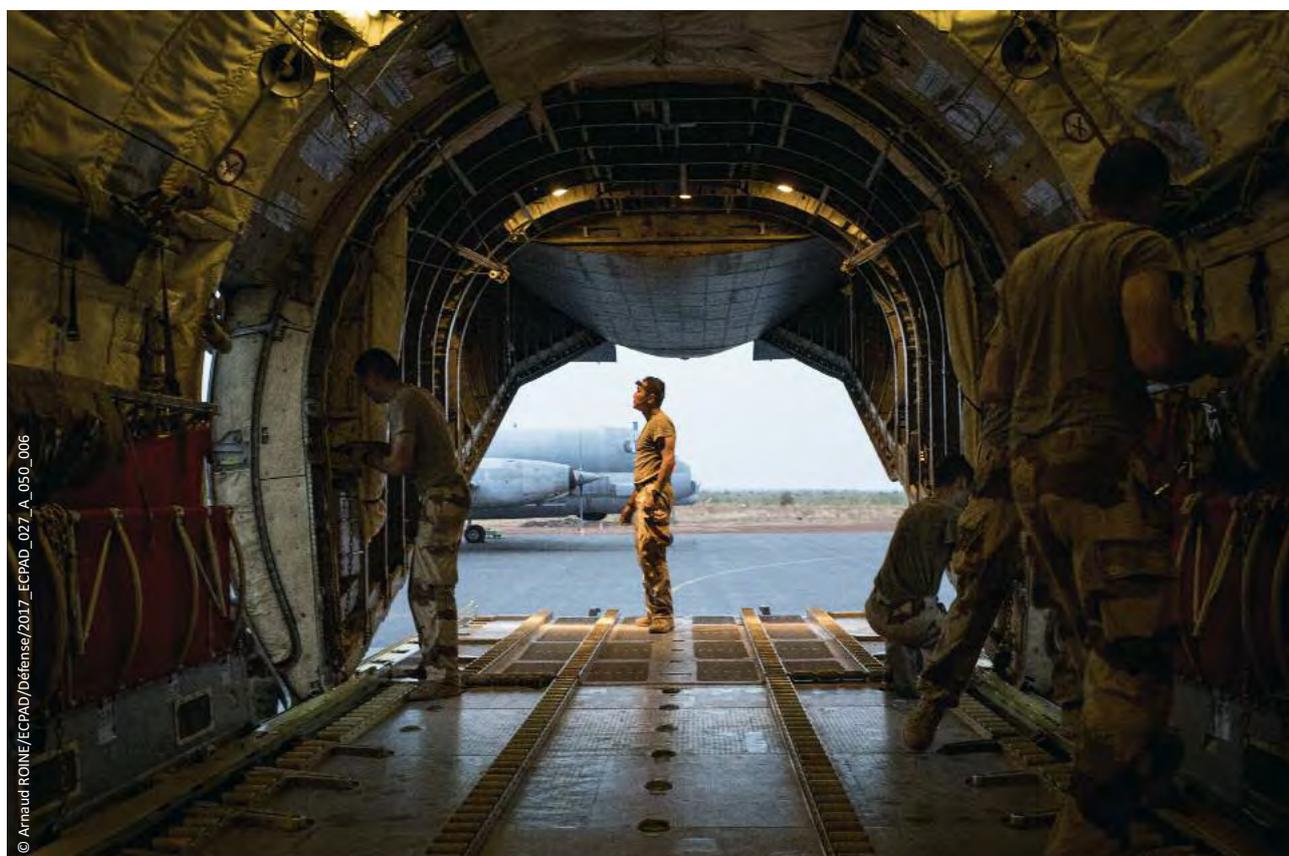
Évolution des dépenses du personnel militaire



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)		
	2016	2017	Évolution 2016-2017	2016	2017	Évolution 2016-2017	2016	2017	Évolution 2016-2017
Officiers									
Officiers Terre	9 059,44 €	7 188,06 €	- 20,66 %	- €	-	-	- €	-	-
Officiers Air	7 729,75 €	7 783,34 €	+ 0,69 %	- €	-	-	- €	-	-
Officiers Marine	7 003,89 €	7 166,67 €	+ 2,32 %	- €	-	-	- €	-	-
Sous-officiers									
Sous-officiers Terre	- €	-	-	5 647,79 €	5 367,28 €	- 4,97 %	- €	-	-
Sous-officiers Air	- €	-	-	5 391,24 €	5 421,68 €	+ 0,56 %	- €	-	-
Sous-officiers Marine	- €	-	-	4 971,10 €	4 986,32 €	+ 0,31 %	- €	-	-
Militaires du rang									
MDR Terre	- €	-	-	- €	-	-	4 300,14 €	4 464,26 €	+ 3,82 %
Total coût moyen employeur	8 092,23 €	7 379,36 €	- 8,81 %	5 470,31 €	5 258,43 €	- 3,87 %	4 300,14 €	4 464,26 €	+ 3,82 %



19 mai 2017

Opération Barkhane.

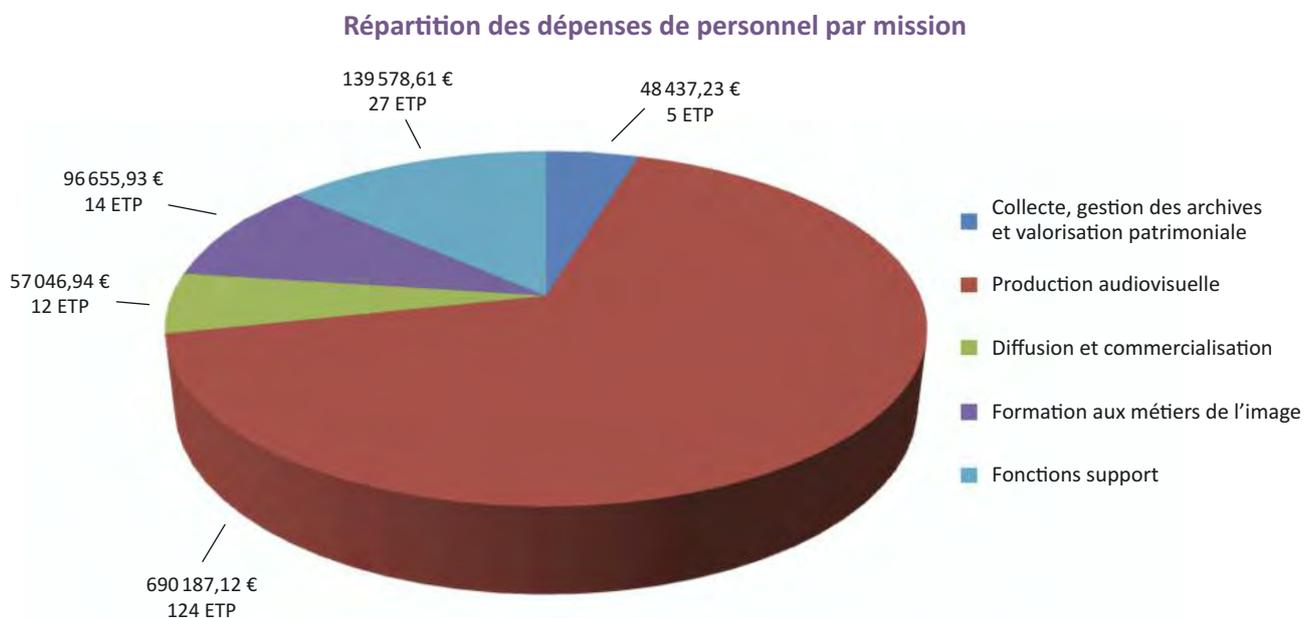
L'équipe du 1^{er} Régiment du train parachutiste (1^{er} RTP) prend en compte le Transall C160 pour la livraison par air qu'ils doivent effectuer aux abords de Kidal.

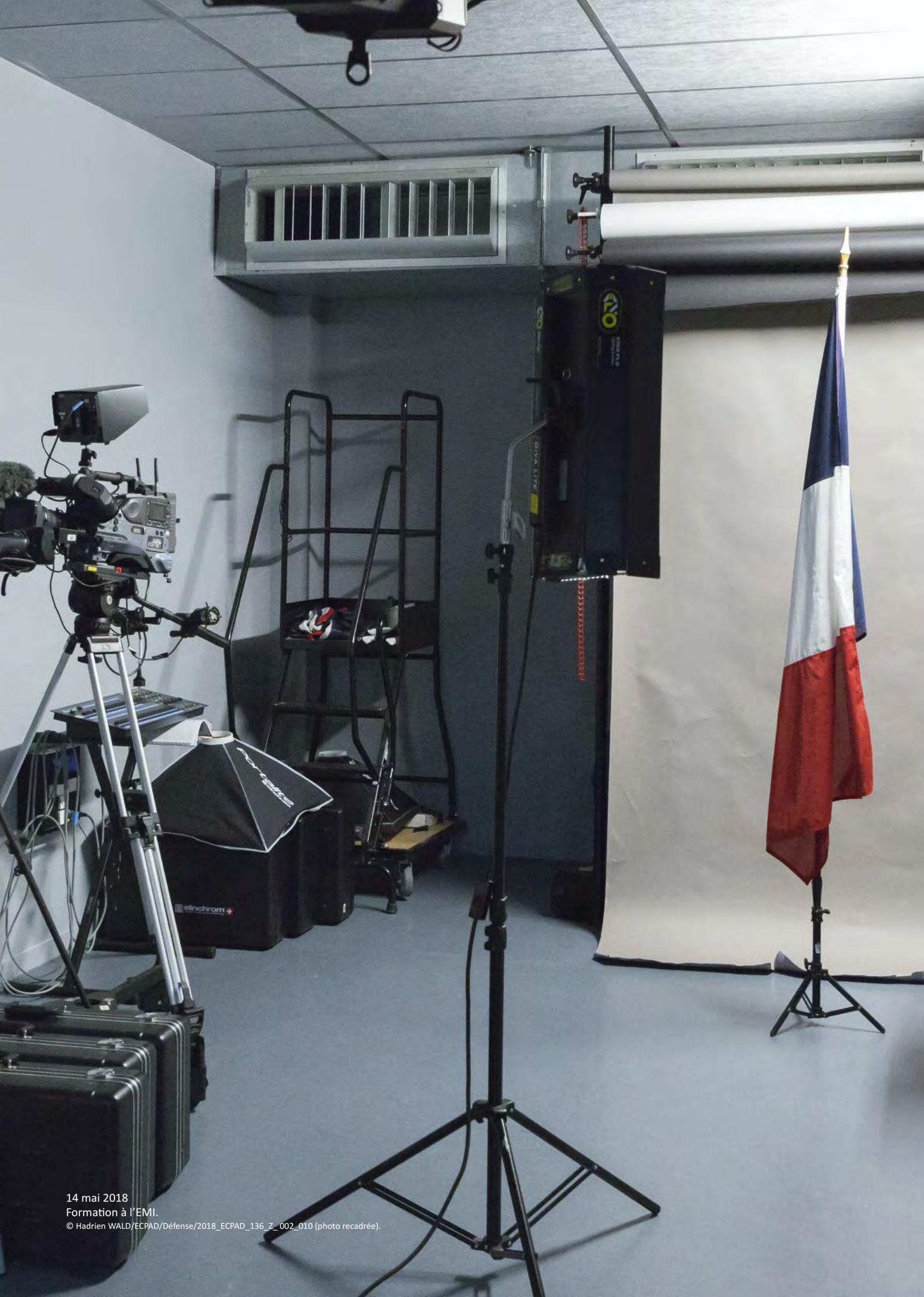
3 - Répartition des dépenses de personnel par mission

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.





14 mai 2018
Formation à l'EMI.

© Hadrien WALD/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_136_Z_002_010 (photo recadrée).



3

FORMATION

ACTIONS DE FORMATION

p. **42**

BUDGET FORMATION

p. **45**



Flora stratégique

26 avril 2018
Formation à l'EMI.

© Hadrien WALD/ECPAD/Défense/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_136_Z_001_011

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 2017, le budget de formation a connu une augmentation de 39 % par rapport à 2016 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 « ImagesDéfense », 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 2017, dans la continuité de 2016 les actions de formation ont ciblé principalement l'amélioration des compétences acquises liées au cœur de métier de l'ensemble des pôles.

L'établissement a ainsi consacré un budget de 114 944 € à la formation des agents civils et militaires.

Chiffres clés

Nombre total de jours de formation :
400 jours

Coût moyen de la formation
homme/jour : 179 €

Dépenses pour la formation : 114 944 €
en 2017

- personnel militaire : 18 450 €
- personnel civil : 96 494 €

1 - Actions de formation

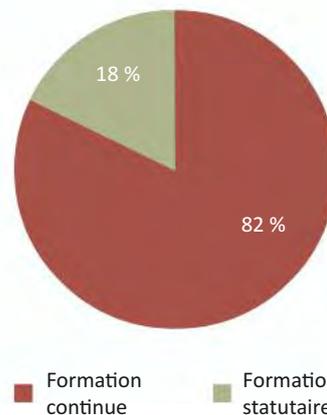
Les formations statutaires représentent 18 % des actions de formation. Elles sont réalisées à l'issue d'une affectation ou de la réussite d'un concours. Elles s'intègrent dans le cursus de carrière du personnel militaire et civil. Elles sont pilotées soit par la DRH MD soit par les DRH d'armée.

Les formations statutaires dispensées concernent deux types de formations : la préparation aux concours (96 %), les formations initiales à la prise de poste (4 %).

Les formations professionnelles continues représentent 82 % 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.

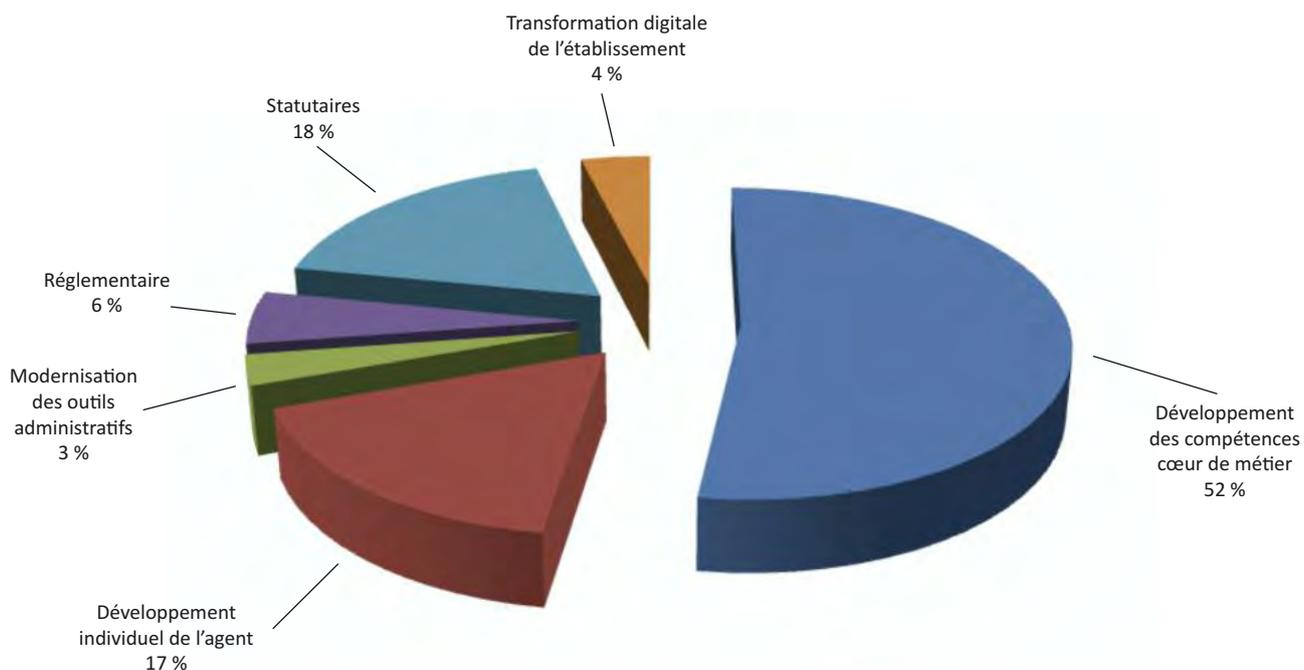
Les actions de formation sont intégrées dans un plan de formation. Ce dernier est un outil de pilotage permettant d'orienter les besoins prioritaires. Il est élaboré en fonction des vœux émis par l'agent avec avis du supérieur hiérarchique. Il est validé annuellement lors d'un comité de pilotage réunissant 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 2017 au sein de l'ECPAD



En 2017, 129 formations ont été réalisées.

> **52 %** 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 comptabilité publique, du management.

Les formations aux métiers de l'image ont été effectuées dans des domaines techniques comme la manipulation d'équipements (techniques de la réalité virtuelle...), le perfectionnement dans l'utilisation des outils informatiques (Indesign, Photoshop, Avid media composer, Lightroom,) 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, identification et le stockage des fichiers numériques, traitement et l'optimisation des images). La totalité du spectre des

métiers a été couverte. Ces formations s'inscrivent complètement dans les missions de l'établissement qui a vocation à devenir un service public d'archives.

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.

> **6 %** concernaient les **formations réglementaires** prévues dans le cadre de la mise en œuvre de l'hygiène et la sécurité au travail (recyclage électrique, habilitation électrique, sensibilisation et gestes des premiers secours).

> **18 %** concernaient les **formations statutaires**, prises de postes (concours ou avancement), préparations aux concours (SA, IRA, RAEP, oraux d'examens).

> **4 %** concernaient la **transformation digitale de l'établissement** orientées vers le développement des outils multimédias (magento).

> **17 %** concernaient le **développement individuel des agents** dans le

cadre de l'acquisition de nouvelles compétences (logiciels photoshop, écoute active).

> **3 %** concernaient la **modernisation des outils administratifs** (prélèvement à la source).

Hormis les formations statutaires, les formations correspondent à trois niveaux: initiation, intermédiaire et expertise.

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

Les formations de niveau 2 sont des formations intermédiaires. Elles sont le reflet de l'adaptation permanente de l'établissement à l'évolution constante de la réglementation dans ce domaine.

Les formations de niveau 3 sont des formations d'expertise.

1.1 - LA RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR PÔLE

	Nombre de personnes formées ¹			Nombre de stages ²			Nombre de jours de formation		
	2016	2017	Évolution	2016	2017	Évolution	2016	2017	Évolution
Direction	24	7	- 71 %	25	14	- 44 %	52	94,5	82 %
Secrétariat Général	14	18	29 %	26	23	- 12 %	47	54	15 %
Pôle Production Audiovisuelle	21	21	0 %	25	29	16 %	110	90	- 18 %
Pôle Numérique et Technique	9	14	56 %	14	23	64 %	34	71	109 %
Pôle Conservation et Valorisation des Archives	27	26	- 4 %	32	42	31 %	82	90	10 %
Total	95	86	- 9%	122	131	7 %	325	399,5	23 %

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

2. Un stage collectif pour 8 personnes est comptabilisé 8 fois.

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 diminution de 9 % du nombre d'agents formés mais une augmentation du nombre de stage de 7 % et de jours de formation de 23 % dû aux formations longues. Le nombre de personnes formées

relevant de la direction est en baisse de 71 %. Cette diminution s'explique par la non reconduction du stage collectif relatif à la prévention des risques psychosociaux pour le personnel encadrant et la cellule RPS. Le nombre d'agents formés ainsi que le nombre de jours de formation au secrétariat général augmentent de 29 % et de 15 %. À contrario, le nombre de stage a diminué de 12 %.

Il est constaté une augmentation des formations au pôle numérique et technique liée au plan de sauvegarde et de numérisation. Pour pôle conservation et valorisation des archives, on constate une baisse du nombre d'agents formés - 4 % mais une augmentation du nombre de stage de 31 % et du nombre de jours de formations de 10 %.



27 avril 2016
Centre de formation des techniciens de la sécurité de l'armée de l'air (CFTSAA).

2 - Budget formation

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

2.1 - UN BUDGET GLOBAL EN AUGMENTATION

	Budget ECPAD			Budget global attribué
	Militaires	Civils	Total	
2016	17 373 €	66 558 €	83 930 €	164 000 €
2017	18 450 €	96 494 €	114 944 €	160 600 €

Compte tenu de la baisse des effectifs en 2017, le budget formation a diminué au regard des années précédentes (- 3 400 €). En 2017, le budget a été consommé à 72 % (contre 52 % en 2016 + 38 %). La sous exécution s'explique par les annulations de stages par les organismes de formation ou par les agents, par les formations qui sont données périodiquement à une ou deux dates par an, par les difficultés à trouver des formations dont les modules sont adaptés aux besoins spécifiques de l'établissement. L'établissement bénéficie par

ailleurs de nombreuses formations gratuites dispensées par l'école des métiers de l'image (EMI) et des organismes du ministère des Armées. Le budget de formation est réparti de la manière suivante :

- **16 %** des dépenses de formation ont été consacrées au personnel militaire.
- **84 %** 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.

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				
	2016	Répartition des dépenses en %	2017	Répartition des dépenses en %	Variation 2016-2017 des dépenses
Direction	7 070 €	8 %	21 564 €	19 %	205 %
Secrétariat Général	14 382 €	17 %	11 703 €	10 %	- 19 %
Pôle Production Audiovisuelle	27 478 €	33 %	25 440 €	22 %	- 7 %
Pôle Numérique et Techniques	13 394 €	16 %	18 117 €	16 %	35 %
Pôle Conservation et Valorisation des Archives	21 606 €	26 %	38 121 €	33 %	76 %
Total	83 930 €	100 %	114 945 €	100 %	37 %

2.2 - COÛT ET NOMBRE DE FORMATIONS CONTINUES PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL

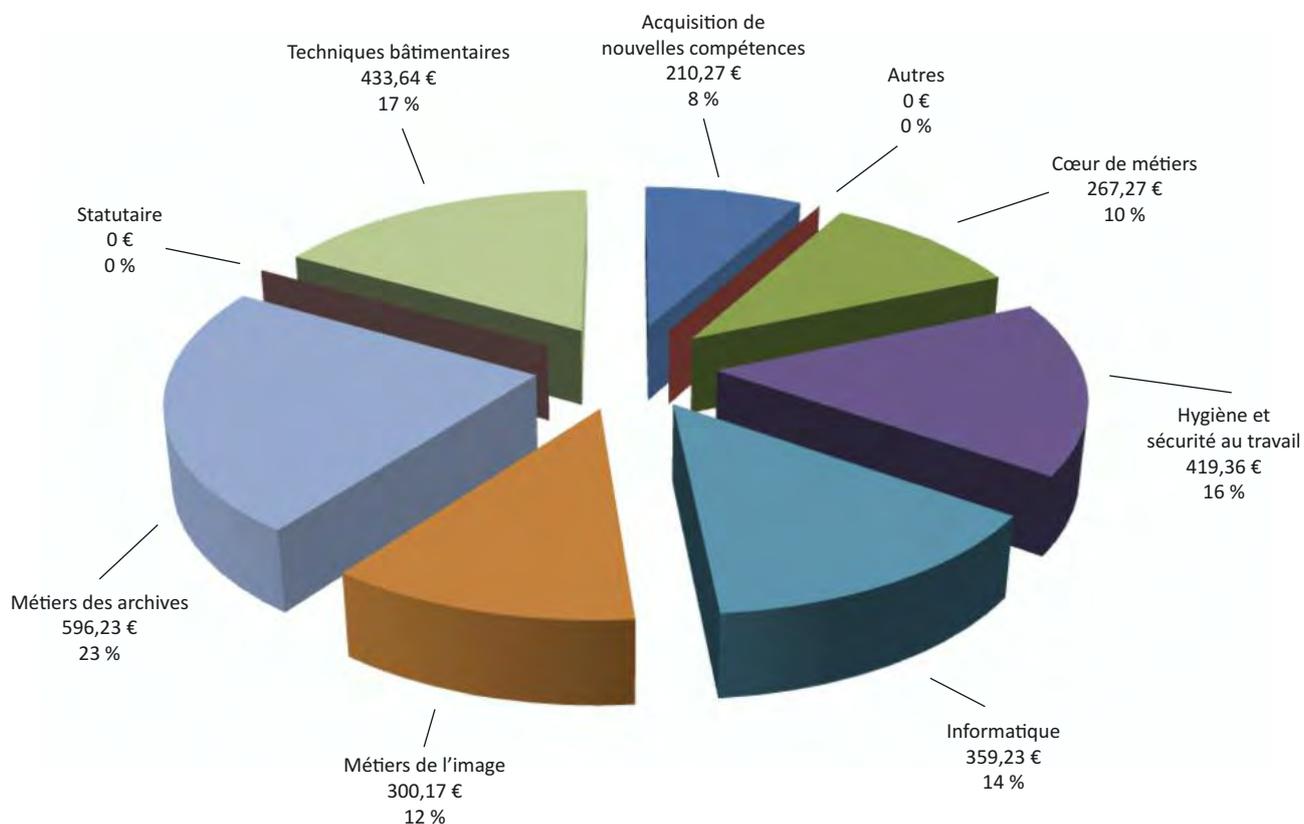
Statut / Catégorie	Dépenses	Répartition des dépenses en %	Nombre de jours	Répartition du nombre de jours en %	Coût journalier de la formation
Militaires	18 450 €	16 %	13	11 %	416 €
Officiers	2 679 €	2 %	2	2 %	1 340 €
Sous-officiers	12 849 €	11 %	5	4 %	2 570 €
Militaires du rang	2 922 €	3 %	6	5 %	487 €
Civils	96 494 €	84 %	103	89 %	235 €
Catégorie A	32 367 €	28 %	31	27 %	1 044 €
Catégorie B	51 557 €	45 %	62	53 %	832 €
Catégorie C	12 570 €	11 %	10	9 %	1 257 €
Ouvriers	- €	0 %	- €	0 %	- €
Total	114 944 €	100 %	116	100 %	258 €

Le plan de formation est établi en fonction des missions de l'établissement. Il ne tient pas compte du grade

des agents. Le coût des formations varie en fonction de la nature de la formation (technique, administrative,

formation statutaire...) et du niveau d'expertise demandé (1, 2 ou 3) débutant, maîtrise, confirmé.

Coût journalier par type de formation







4 octobre 2017

Renforcement du camp de Gao.

© Hugues GILLOT/ECPAD/Défense/2017_ECPAD_296_H_002_017 (photo recadrée)



4

ACTION SOCIALE

UN OUTIL ESSENTIEL DE LA POLITIQUE
DES RESSOURCES HUMAINES

p. **52**

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
INDIVIDUALISÉ

p. **54**



25 juillet 2017
Opération Diabls Bleus,
Force Barkhane.
Plein des véhicules.
© Elise FOUCAUD/ECPAD/Defense/2017_ECPAD_450_E_071_011

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'accompagnement social vise à aider les personnes en difficulté à résoudre leurs problèmes en établissant avec elle une relation d'écoute, de soutien, de conseil et d'entraide, dans une relation de réciprocité et d'engagement de part et d'autre. Il nécessite un travail minutieux d'évaluation et d'analyse mobilisant, autour du projet de la personne, un réseau partenarial interne et/ou externe au Ministère des Armées.

L'établissement fait appel à son propre dispositif d'action sociale et bénéficie aussi de celui du ministère des Armées.

Les agents ainsi que leur famille peuvent prétendre à l'action sociale du ministère des Armées. 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).

Chiffres clés

L'établissement a consacré 102 089 € aux prestations sociales.

La permanence de l'assistante sociale :

- **En 2017, 233 interventions** ont été réalisées par l'assistance sociale (218 en 2016, + 7%).

- **En 2017, 29 personnels** ont sollicité le service social, parmi eux, 7 ont bénéficié d'un accompagnement social.

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

tement, l'établissement met en œuvre des dispositifs pour améliorer l'attractivité des postes :

- la convention logement signée avec le ministère des Armées. L'ECPAD renouvelle chaque année cette convention annuelle. 31 agents ont

bénéficié de ce dispositif en 2017.

- 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 2017, le budget consacré à la politique d'action sociale s'élève à 102 089 € contre 79 971 € en 2016 (+ 27,66%). Au sein de l'établissement,

outre les mesures précédemment évoquées, la politique d'action sociale se décline au travers des activités de cohésion. En 2017, le budget consacré

aux actions de cohésion s'élève à 4 455 €.

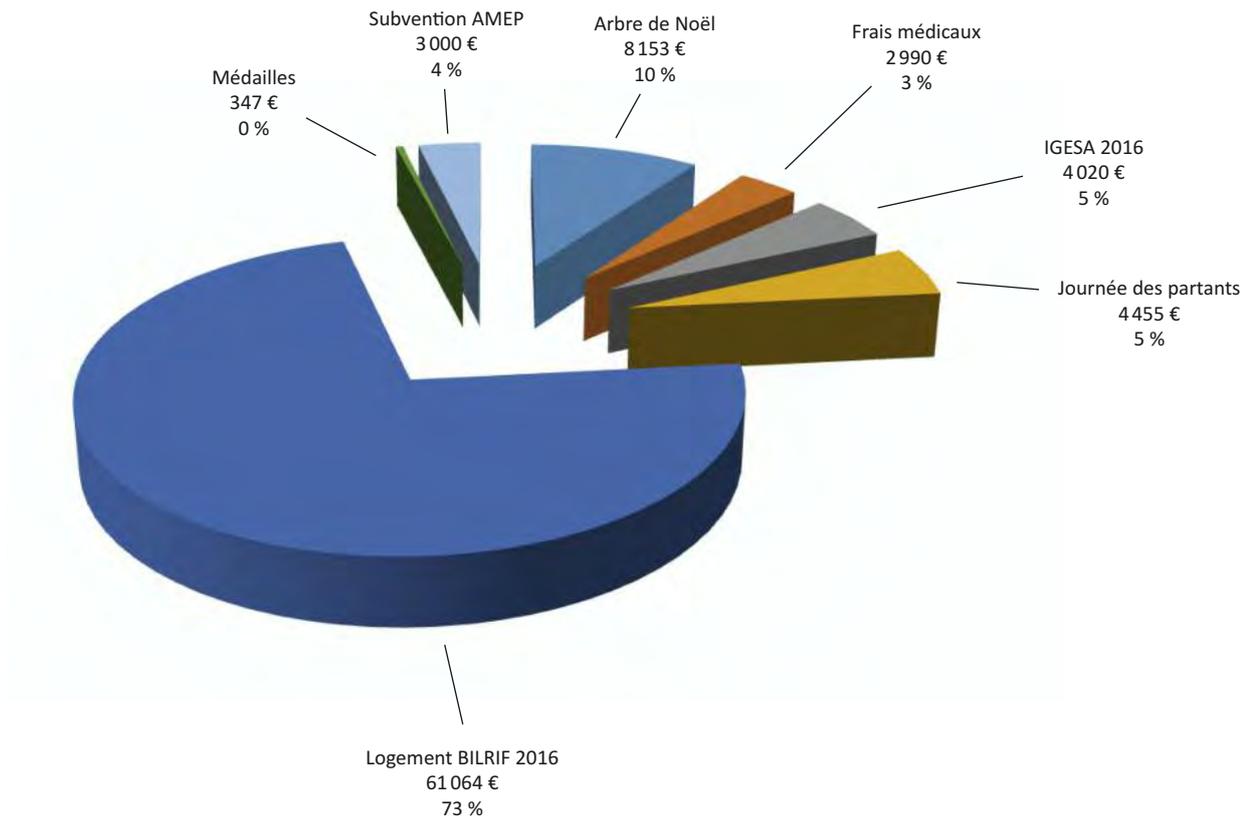
Répartition du budget dédié à l'action sociale

	Année 2015	Année 2016	Année 2017
Actions sociales de l'établissement			
Actions de cohésion	14 955 €	10 601 €	4 455 €
Subvention AMEP	3 000 €	3 000 €	3 000 €
Arbre de Noël	NC	NC	8 153 €
Frais médicaux	NC	NC	2 990 €
Décorations	NC	NC	347 €
Actions sociales dispositif ministériel			
Chèques vacances	9 030 € ¹	9 030 € ¹	9 030 € ¹
Chèques CESU - Garde d'enfants 0-6 ans	9 030 € ¹	9 030 € ¹	9 030 € ¹
Prime ASA	8 029 €	5 257 €	4 020 € ¹
IGESA (secours d'urgence)	200 €	1 113 €	NC
Sous-total Actions sociales	26 184 €	19 971 €	41 025 €
Convention logement BILRIF	62 693 € ²	60 000 € ¹	61 064 € ¹
Total Actions sociales	106 937 €	79 971 €	102 089 €

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 2017



2 - Accompagnement social individualisé

L'assistante sociale tient une permanence une fois par semaine au sein de l'ECPAD. En 2017, 233 interventions ont été réalisées (+ 7 % par rapport à 2016), une grande part de

ces interventions concernaient des difficultés familiale ou de santé. 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...).

Interventions de l'assistante sociale

Type de problématique	Analyse	Nombre d'interventions 2016	2017	Évolution 2016-2017
Famille	Séparation - Divorce	36	73	+ 103 %
	Soutien à la parentalité			
	Demande administrative liée à l'enfant			
	Handicap et enfant			
	Cultures-loisirs			
Budget	Conseils budget / difficultés financières	117	62	- 47 %
	Surendettement			
	Ressources insuffisantes			
Travail	Primo-affectation	12	30	+ 150 %
	OPEX			
	Mutation			
	Conditions de travail			
	Reconversion / fin de contrat			
Logement	Première accession	60	31	- 48 %
	Hébergement - recherche logement			
	Déménagement / installation			
	Expulsion locative			
Santé	Maladie / accident	8	22	+ 175 %
	Handicap/dépendance			
	Décès			
TOTAL		233	218	+ 7 %

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.

Actions collectives 2017

Date	Types d'actions	Thèmes	Intervenants
Juillet 2017	Campagne d'information	Prestation éducation	Agent de soutien social
10/01/2017 20/05/2017 31/10/2017	Rencontre avec la RH ou points téléphoniques	Présentation au nouveau DRH POINTS sur situations	DRH Assistante de service social
29/09/2017	Journée des nouveaux arrivants	Présentation d'un Power point sur : <ul style="list-style-type: none"> • l'antenne d'action sociale du Kremlin Bicêtre, • les missions de l'assistante de service social • les principales prestations d'action sociale ministérielles et interministérielles 	Assistante de service social
28/11/2017	Rencontre avec l'inspecteur du travail	Présentation des missions respectives de chacun	Assistante de service social Inspecteur du travail
13/12/2018	Rencontre avec 2 référents RPS	Présentation des missions de chacun	Assistante de service social 2 référents RPS



© Elise FOUCAUD/ECPAD/défense/2018_ECPAD_285_E_001_024

27 septembre 2018
Journée des nouveaux arrivants à l'ECPAD.



29 mars 2013

Tessalit Gao.

Caporal en fin de journée après une journée de convoi.

© Ghislain MARIETTE/ECPAD/Défense/2013ECPA006G026_028



5

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

INSTANCES REPRÉSENTATIVES

p. **60**

PRÉVENTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS

p. **62**

ACCIDENTS ET ARRÊTS DE TRAVAIL

p. **63**

CONGÉS MALADIE,
MATERNITÉ ET PATERNITÉ

p. **64**



Janvier 1957
Région d'Alger.
Portrait en pied de militaires français dans les halles de Belcourt.
© JAILLANT/ECPAD/Défense/ALG 57-61 R21

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 2017, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 10 000 € contre 11 396 € en 2016 (- 12,25 %).

Le nombre d'accidents :

En 2017, le nombre d'accidents connaît une légère baisse passant de 5 à 4. Une baisse **considérable de - 92% du nombre d'arrêts liés aux accidents du travail a été constatée**, passant de 417 jours en 2016 à 32 en 2017. Les accidents sont moins nombreux et bien moins graves.

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

1 - 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 2017, le comité technique s'est réuni deux fois. Les éléments suivants ont été évoqués :

- audit Eurogroup,
- présentation des travaux résultants du groupe de travail sur les heures supplémentaires,
- télétravail: information sur les possibilités de mise en œuvre,

- versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA) 2017,
- GIPA - garantie individuelle du pouvoir,
- information sur le compte personnel de formation (CPF),
- présentation du Bilan social 2016 (distribution du bilan social et du rapport d'activité 2016),
- jours RTT,
- fiches de poste,
- audit fonctionnel: demande de point de situation et rappel du calendrier.

1.2 - LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE 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 des Armées 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 2017, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni à deux reprises. Les éléments suivants ont été abordés :

- la planification des réunions CHSCT en 2017,
- fonctionnement du CHSCT,
- l'étude des accidents de travail en

2017,

- l'examen des registres santé et sécurité au travail,
- le plan canicule.

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'État (titulaire).

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

Les représentants du personnel	Les représentants de l'administration	Apportent leur concours au CHSCT
<ul style="list-style-type: none">- UNSA : 3 titulaires, 3 suppléants- FO : 1 titulaire, 1 suppléant- CFDT/CFTC : 1 titulaire, 1 suppléant <p>5 représentants civils titulaires siègent au CT dont 3 femmes (60 % de l'effectif).</p>	<ul style="list-style-type: none">- 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.	<ul style="list-style-type: none">- le médecin de prévention,- l'inspecteur santé et sécurité au travail,- l'assistant de prévention.



© Arnaud KARAGHEZIAN/ECPAD/Défense/2017_ECPAD_090_B_001_016

16 mars 2017
Oloron-Sainte-Marie (64).
Confection du béret de l'armée de terre.

2 - Prévention des risques professionnels

2.1 - ACTIONS DE LA CELLULE PRÉVENTION

Actions de la cellule prévention	2016	2017
Suivi d'intervention d'entreprises extérieures	38	24
Plans de prévention réalisés	14	10
Attestations d'inspections de prévention préalables	24	14

2.2 - BUDGET CONSACRÉ À LA PRÉVENTION ET RÉPARTITION

En 2017, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 10 000 € contre 11 396 € en 2016.

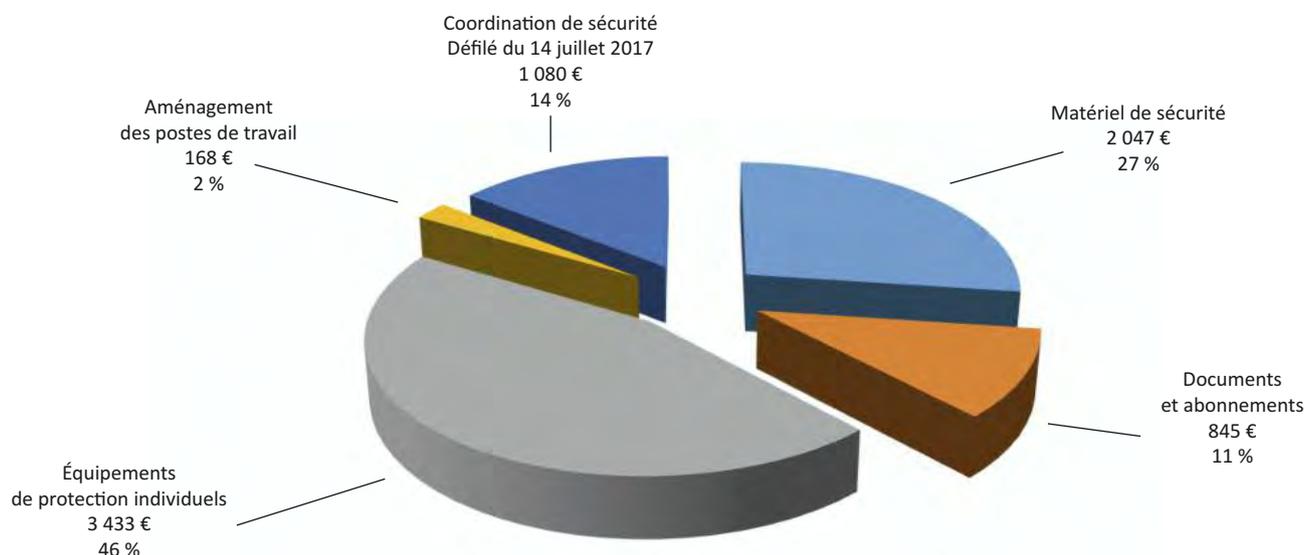
Hors formations, le budget consacré à la prévention des risques se répartit comme suit :

- matériels de sécurité : **2 047 €** (836 € en 2016; 2 719 € en 2015);
- documents et abonnements : **815 €** (815 € en 2016; 1 980 € en 2015);
- équipements de protection individuels : **3 433 €** (5 034 € en 2016; 1 545 € en 2015);
- aménagement des postes de

travail : **168 €** (376 € en 2015; 160 € en 2014).

- coordination de sécurité / défilé du 14 juillet 2017 : **1 080 €**.

Répartition du budget de prévention des risques professionnels



3 - Accidents et arrêts de travail

Actions de la cellule prévention	2015	2016	2017
Accidents avec arrêt de travail	4	5	4
Civils	4	3	3
Militaires	0	2	1
Nombre de jours d'arrêt de travail	239	417	32
Civils	239	269	0
Militaires	0	148	32

En 2017, le nombre d'accidents est globalement stable passant de 5 à 4.

Il est constaté en revanche une baisse de - 92 % du nombre de jours d'arrêts

de travail passant de 417 en 2016 à 32 en 2017.



© Arnaud ROJINE/ECPAD/Défense/2016_ECPAD_120_O_011_012

14 mai 2015
Djibouti, centre d'entraînement au combat et d'aguerrissement au désert (CECAD).

4. - Congés maladie, maternité et paternité

	2015		2016		2017	
	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	1 802	115	2 142	98	1 931
Congé de longue maladie	2	283	1	150	1	180
Congé de longue durée	1	81	0	0	0	0
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0
Congé grave maladie	0	0	0	0	0	0
Total A	111	2 166	115	2 292	99	2 111

	2015		2016		2017	
	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	6	556	10	684	6	651
Congé de paternité	9	99	4	39	2	29
Congé parental	0	0	0	0	0	0
Garde d'enfants malades	47	168	46	147	41	174,5
Total B	62	823	60	870	49	854,5

Total des absences (A + B)	173	2 989	176	3 162	148	2 965,5
-----------------------------------	------------	--------------	------------	--------------	------------	----------------

L'étude des absences du personnel civil et militaire de l'ECPAD sur l'année 2017 permet d'effectuer le constat suivant.

Concernant le premier tableau, le nombre total de jours d'absences pour maladie a diminué (- 7,90 %) par rapport à 2016. En effet, le nombre d'agents placés en congé de maladie ordinaire (CMO) a baissé, passant de 115 en 2016 à 98 en 2017 (-14,78 %), cependant le nombre moyen de jours par agent a augmenté passant de 18,6 jours en 2016 à 19,7 jours en 2017.

Les congés de longue maladie (CLM) rencontrent une hausse (+ 20 %) mais ne concernent qu'un agent.

Le deuxième tableau la situation des congés liés à la naissance et à la garde des enfants malades.

Après une légère augmentation en 2016, le nombre d'agents en congé de maternité est en baisse passant de 10 à 6. Cependant il est constaté une hausse du nombre de jours moyens (+ 58,63 %) par agents (moyenne de 68,4 en 2016 contre 108,5 en 2017) lié notamment aux périodes de couches pathologiques qui prolongent la période de congés maternité. Par ailleurs, le nombre d'agents en congé paternité a diminué de 50 % passant de 4 en 2016 à 2 en 2017. Le nombre de jours d'absence liés à cet événement a diminué aussi de (- 25,64 %) 39 jours en 2016 contre 29 jours en 2017. En revanche la période de congés par agents est plus longue.

Enfin, le nombre d'agents ayant bénéficié de jours pour garde d'enfants malades est en baisse de - 10,87 % (46 en 2016 contre 41 en 2017). En

revanche, le nombre de jours par agents augmente + 18,71 % (moyenne de 3,1 jours en 2016 contre 4,2 jours en 2017).

Au final, le nombre de jours total d'absences (tableau 1 + 2) diminue de - 6,21 % soit 3 162 jours en 2016 contre 2 965,5 jours en 2017 et concerne moins d'agents 176 en 2016 contre 148 en 2017 (-15,91 %). En revanche, entre 2016 et 2017 le nombre de jours moyen par agents augmente de + 11,73 % (moyenne de 17,9 jours par agents en 2016 contre 20 en 2017).



ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE



www.ecpad.fr

Établissement de communication et de production audiovisuelle de la Défense
2 à 8 route du fort 94200 Ivry-sur-Seine