

ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE



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 **13 millions de clichés** et **36 000 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.



Flashez avec votre smartphone ou votre tablette pour découvrir nos vidéos.



240 effectifs

179

civils

61

militaires



44 %

de femmes

56 %

d'hommes



42 ans et 6 mois

moyenne âge global



15,4 M€

de masse salariale



94 k€

de prestations sociales



536,5 jours

de formation



139 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 : Fabienne Constance, 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 dans l'établissement au cours de l'année écoulée, de constater les principales évolutions et envisager les échéances à venir.

En 2018, 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. Fin 2018, les grands chantiers engagés se finalisent (plateforme ImagesDéfense, développement de la captation à 360°, travaux d'infrastructure du fort, etc.).

En 2018, les grands chantiers concernent la transformation numérique, l'innovation et les travaux liés à la demande d'autorisation environnementale d'exploitation des nitrates.

L'engagement et la qualité de servir des agents passionnés par leur métier est à souligner au regard de

l'augmentation des missions de production audiovisuelles et des missions de valorisation.

Pour le personnel civil, 2018 a été l'année du renouvellement des représentants du personnel appelés à siéger au sein des diverses instances de concertation du ministère des Armées. Ainsi, ont été organisées, lors du scrutin du 6 décembre 2018, les élections au comité technique ministériel (CTM), aux commissions administratives paritaires centrales (CAPC) et locales (CAPL), aux commissions consultatives paritaires pour les contractuels (CCP), aux commissions d'avancement pour les personnels à statut ouvrier (CAPSO) et au comité technique d'établissement (CT).

La réflexion sur la modernisation et l'optimisation des outils administratifs des ressources humaines s'est poursuivie avec l'adhésion de l'établissement au système d'information des ressources humaines (SIRH) RenoIRH et dont la mise en œuvre est prévue au dernier trimestre 2019.

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

En 2018 l'établissement a projeté 15 militaires (sous-officiers et officiers)

en opérations extérieures sur les théâtres Barkhane, Chammal et Lynx.

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 2018, les actions de formation ont favorisé l'expertise de compétences acquises en 2017.

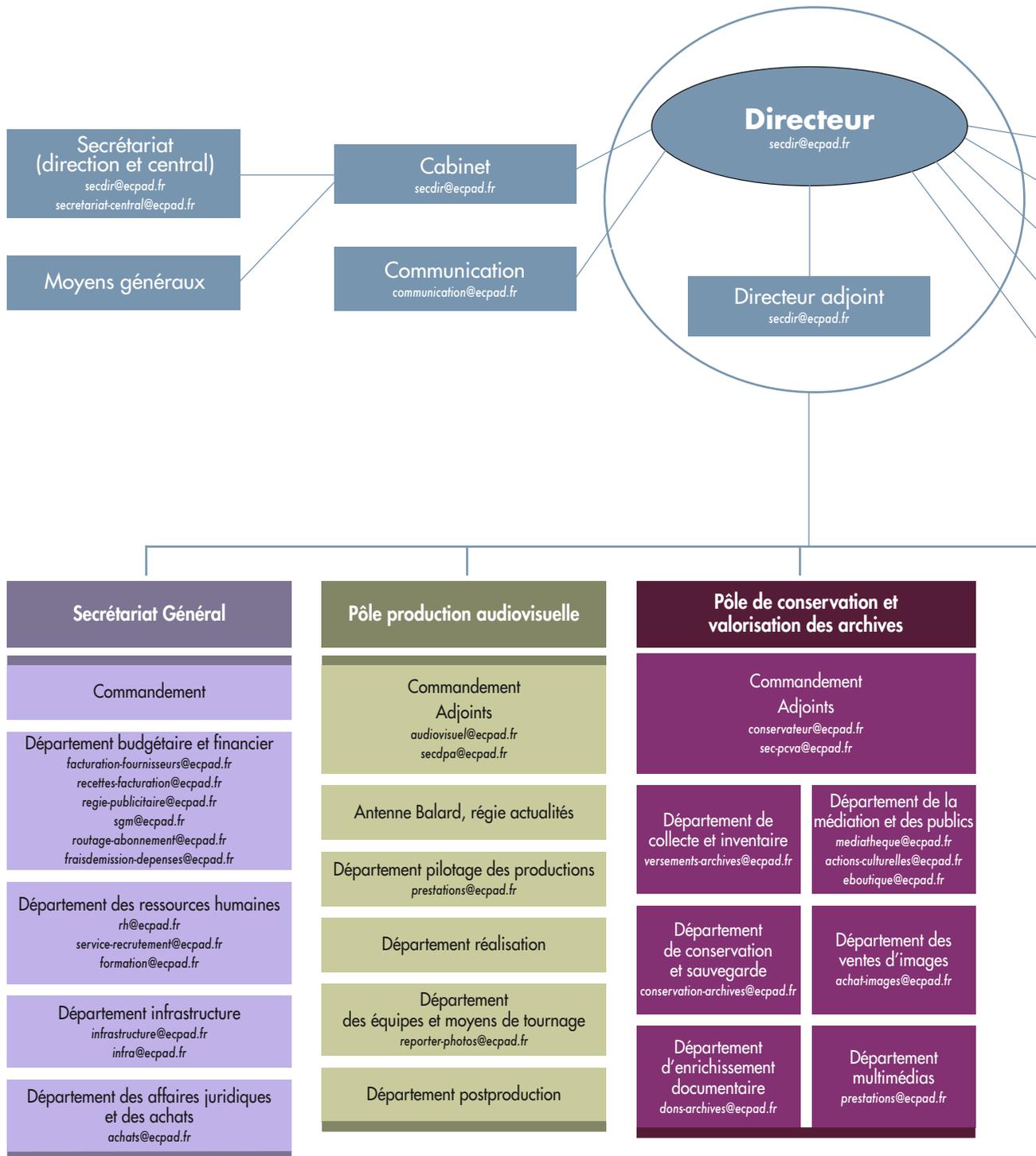
Les projets ont été engagés dans les domaines innovants de la captation vidéo à 360°, de la captation vidéo par drones ou de la réalité virtuelle.

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 des Armées, par le chèque emploi service universel (CESU), les chèques vacances et la possibilité de concourir au parc de logement.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

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

ORGANIGRAMME 2018



Agence comptable
agence-comptable@ecpad.fr

Projet ImagesDéfense

Contrôle de gestion

Inspection santé, sécurité au travail

Chargée d'environnement

Cellule prévention

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



Octobre 1939.

Un cameraman de l'équipe du SCA, dirigée par Jean Renoir, tourne des images avec une caméra Debris Parvo.

© Photographe inconnu/SCA/ECPAD/Défense/3ARMEE 9 C275



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.57



Mali, janvier 2013.
Opération Serval.
Perception des équipements balistiques pour le 2^e RIMa sur l'aéroport de Bamako.
© Arnaud ROINÉ/ECPAD/Défense/2013ECPA006A001_019 (photo recadrée)



EFFECTIFS

CARTOGRAPHIE DES EFFECTIFS

p. **14**

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

p. **22**

MOBILITÉ DES EFFECTIFS

p. **24**

PERSONNELS NON PERMANENTS

p. **26**



Razaslje, Bosnie, février-mars 1995.
Une patrouille du 27^e BCA progresse à ski dans la montagne enneigée.
© Didier CHARRE, Dominique VIOLA/ECPA/ECPAD/Défense/07 95 054 393

EFFECTIFS

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

L'ECPAD poursuit également la modernisation et l'optimisation de ses outils administratifs par l'installation de systèmes d'informations dédiés (nouveau SIRH).

En 2018, l'effectif total s'élève à 240 agents (179 civils et 61 militaires) revenant ainsi à son niveau de 2016 après une baisse de 4,98 % des effectifs en 2017.

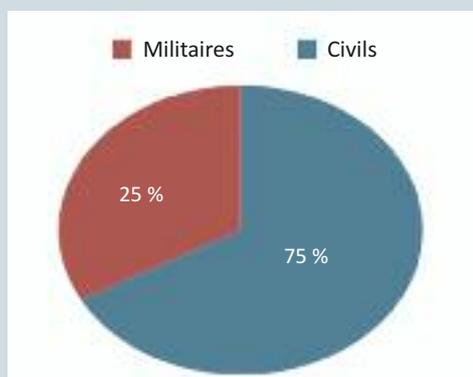
En 2018, les effectifs militaires sont restés plutôt stables (61 en 2018 contre 62 en 2017). Cependant, la difficulté pour les armées de pourvoir les postes spécialisés en communication persiste. C'est dans ce contexte que la Délégation à l'information et à la communication de la Défense (DlCoD) a engagé 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.

L'effectif du personnel civil a augmenté de 7,22 % en 2018 et au sein de celui-ci la part des contractuels a augmenté, passant de 49,7 % en 2017 à 53 % en 2018.

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.

Chiffres clés

- > Civils : 179
- > Militaires : 61
- > 44 % : taux de féminisation
- > 50 % : taux de féminisation du personnel civil
- > 28 % : taux de féminisation du personnel militaire



NB : Sauf mention contraire, les données chiffrées sont arrêtées 31 décembre 2018.

Le taux de féminisation a augmenté en 2018, passant de 41 % à 44 %, l'évolution de ce taux se perçoit surtout parmi le personnel militaire avec 28 % en 2018 contre 20 % en 2017.

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, 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. La solution choisie est le système d'information RH interministériel (RenoIRH) dont le maître d'œuvre est le centre Interministériel de services informatiques relatifs aux

ressources humaines (CISIRH). La mise en production du système est prévue pour 2019.

Au regard de l'année passée, sur la totalité des effectifs civils et militaires confondus, l'encadrement est en légère hausse (32,78 % de l'effectif total contre 29,6 % en 2017). Le personnel intermédiaire (catégorie B et sous-officiers) connaît, quant à lui, une légère diminution (47,30 % en 2018 contre 48,4 % en 2017). La part du personnel de catégorie C et des militaires du rang continue à diminuer (23% en 2016, 21,8% en 2017, 19,08 % en 2018). Les personnels civils sont

majoritaires au sein de l'établissement, ils représentent 75 % 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 2018

Civil / militaire	Catégorie / grade	Total	%
Civils		179	75 %
	Catégorie A	68	38 %
	Catégorie B	77	43 %
	Catégorie C	24	13 %
	Ouvriers de l'État	8	5 %
	Apprenti	2	1 %
Militaires		61	25 %
	Contrôleur général des armées	1	2 %
	Officiers	9	15 %
	Sous-officiers	37	60 %
	Militaires du rang (MDR) Engagés	14	23 %
	Effectif total ECPAD	240	100 %

1.2 - RÉPARTITION DU PERSONNEL CIVIL

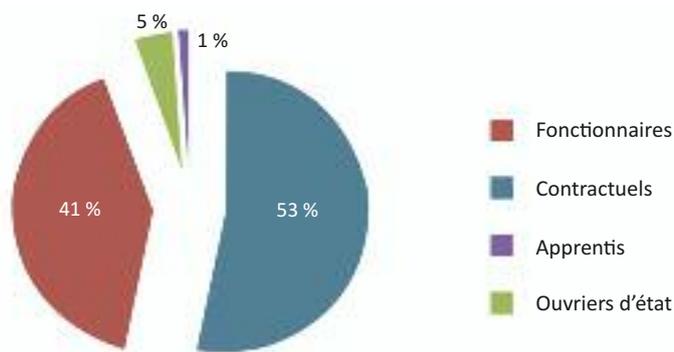
Les personnels civils représentent 75 % de l'effectif global, à hauteur de 96 % des effectifs du pôle numérique et technique, 90 % des effectifs du pôle conservation et valorisation des archives et 88 % des effectifs du secrétariat général et de la Direction. La part des civils au sein du pôle production audiovisuelle devient

légèrement majoritaire avec 50,6 % des effectifs (contre 49 % en 2017). L'école des métiers de l'image (EMI) est le seul pôle avec un pourcentage de civils inférieur à celui du personnel militaire (44,4 %). Cette situation est due à la volonté de former les stagiaires par des militaires ayant l'expérience du reportage en opération

extérieure afin de les préparer à toutes les situations possibles.

En 2018, l'ECPAD a initié une démarche d'accueil d'étudiants sous contrat d'apprentissage et a ainsi accueilli deux personnes, une à la communication et une au pôle conservation et valorisation des archives.

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 à peu près stable. Il y a une augmentation des CDI en catégories A et B, les agents concernés ayant atteint les six ans de contrat. Les emplois de catégorie B restent les plus représentés au sein de l'établissement avec 43 %, malgré une baisse par rapport à 2017 où ils représentaient 46 % des effectifs de l'établissement.

Les emplois de catégorie A (38 %) :

- 52 % de la totalité des emplois de

catégorie A correspondent à des postes d'encadrement supérieur (directeur-adjoint, chef de cabinet, secrétaire général, chefs de pôles, agent comptable) ou d'encadrement intermédiaire (chef de département, adjoint au chef de département).

- 48 % 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 (43 %) :

Ce sont principalement des emplois de technicien (59,8 %) correspondant à des emplois d'application, 18 % 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 2018

	Total 2017	Total 2018	Effectif 2017 en %	Effectif 2018 en %
Catégorie A	60	68	36 %	38 %
Fonctionnaire (administratif et technique)	35	32		
Contractuel CDD*	20	30		
Contractuel CDI	3	5		
Décret 49-1378	2	1		
Catégorie B	77	77	46 %	43 %
Fonctionnaire (administratif et technique)	34	32		
Contractuel CDD*	42	42		
Contractuel CDI	1	3		
Catégorie C	31	32	18 %	18 %
Fonctionnaire (administratif et technique)	8	10		
Ouvrier d'État	8	8		
Contractuel CDD*	15	12		
Contractuel CDI	-	2		
	-	-		
Apprenti	0	2	0 %	1 %
Total	168	179	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 un quart des effectifs (25 %). L'armée de Terre comptabilise toujours la plus grande proportion d'effectifs malgré une légère baisse de ces derniers (41 en 2018 contre 43 en 2017).

Le nombre de militaires reste stable entre 2017 et 2018 (69 en 2016, 62 en 2017 et 61 en 2018). Cette situation s'explique par les 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 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 DCoD, 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 2018**

	Contrôleur général des armées	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang (MDR) Engagés	Total par armée
CGA 2017-2018					
Effectif	1	-	-	-	1
%	100 %	-	-	-	100 %
Évolution 2017-2018	-	-	-	-	-
Terre 2017-2018					
2017					
Effectif	-	4	22	17	43
%	-	9 %	51 %	40 %	69 %
2018					
Effectif	-	5	22	14	41
%	-	12 %	54 %	34 %	67 %
Évolution 2017-2018	-	25 %	0 %	- 18 %	-5 %
Air 2017-2018					
2017					
Effectif	-	2	7	-	9
%	-	22 %	78 %	-	15 %
2018					
Effectif	-	2	7	-	9
%	-	22 %	78 %	-	15 %
Évolution 2017-2018	-	0 %	0 %	-	0 %
Marine 2017-2018					
2017					
Effectif	-	2	7	-	9
%	-	22 %	78 %	-	15 %
2018					
Effectif	-	2	8	-	10
%	-	20 %	80 %	-	16 %
Évolution 2017-2018	-	0 %	14 %	-	11 %

Répartition de l'effectif total du personnel militaire par catégorie, recensée à la fin de l'année 2018

Catégorie	2017		2018		Évolution 2017-2018
	Effectif	%	Effectif	%	
Contrôleur général des armées	1	2 %	1	2 %	0 %
Officiers	8	13 %	9	15 %	13 %
Sous-officiers	36	58 %	37	60 %	3 %
Militaires du rang (MDR) Engagés	17	27 %	14	23 %	- 18 %
Total	62	100 %	61	100 %	- 2 %

Les postes occupés par les officiers et les sous-officiers sont des postes principalement affectés au pôle production audiovisuelle. 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 permet 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 2018, 38 militaires sont intervenus en missions sur le territoire métropolitain.

15 militaires ont été projetés en opérations extérieures (OPEX). Le taux de projection en 2018 est de 25 % pour 1 246 jours d'OPEX global. Les militaires désignés pour les missions en OPEX sont essentiellement cameramans, photographes et officiers images.

1.3 - DES EFFECTIFS PRIORITAIREMENT AFFECTÉS AUX MISSIONS CŒUR DE MÉTIER

1.3.1 - Répartition par pôle

En 2018, 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 2018

	Direction	Secrétariat général	Pôle numérique et technique	Pôle production audiovisuelle	Pôle de conservation et de valorisation des archives	EMI	Total
Composition	24 (*)	43	20	78	67	8	240

(*) dont 5 agents à l'agence comptable.

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 9 personnes (3 %), il comprend : le directeur, le directeur adjoint, les 4 chefs de pôle, l'agent comptable, le chef de cabinet, le directeur de la plateforme Imagedéfense.

LES ACTIVITÉS « CŒUR DE MÉTIER »

• Les métiers liés à la production audiovisuelle représentent 78 postes (32,5 %).

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 67 postes (28 %).

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 67 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	4	38	58	19	60	180
Militaires	4	40	9	1	7	61
Total	8	78	67	20	67	240
Répartition en %	3 %	32 %	28 %	8 %	28 %	100 %

(*) dont agence comptable et direction.

1.4 - RÉPARTITION PAR ÂGE ET PAR SEXE

1.4.1 - Répartition par âge

Âge des personnels de 2016 à 2018

Année	Moyenne d'âge des femmes	Moyenne d'âge des hommes	Moyenne d'âge global
2016	40 ans	40 ans	40 ans
2017	41 ans	41 ans	41 ans
2018	40 ans	42 ans	42 ans 6 mois

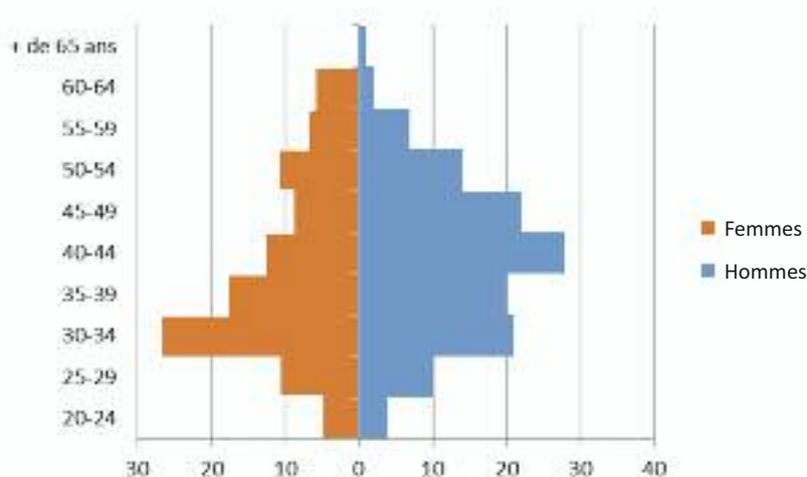
L'âge moyen du personnel de l'établissement est passé de 41 ans à 42 ans et 6 mois. Cette population demeure cependant plutôt jeune et est un des facteurs expliquant le renouvellement significatif des effectifs. Pour cette

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 (9) 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

Pyramide des âges, personnels civils et militaires



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

Le taux de féminisation est remonté par rapport à 2017, passant de 41,48 % à 44,4 % (107 personnels féminins en 2018 contre 95 en 2017). La parité hommes-femmes est plus importante dans les effectifs civils

(50 %) que militaires (27,8 %), même si la part des femmes militaires est en augmentation :

- le taux de féminisation civil est de 41 % sur les postes de catégorie A, 35 % sur les postes de catégorie B et

- 16 % sur les postes de catégorie C,
- le taux de féminisation militaire est de 24 % sur les postes de catégorie A, 65 % sur les postes de catégorie B et 12 % sur les postes de catégorie C.

Répartition du personnel féminin par catégorie

Statut	Catégorie / grade	Effectif féminin	Répartition en % par catégorie	Répartition en % par statut
Civils		90		84 %
	Catégorie A	41	46 %	
	Catégorie B	35	39 %	
	Catégorie C	14	15 %	
Militaires		17		16 %
	Officiers	4	23 %	
	Sous-officiers	11	65 %	
	Militaires du rang	2	12 %	
	Total	107		



Issy-les-Moulineaux, 3 mai 1945.
Départ imminent de trois femmes-pilotes pour Châteauroux.
© BÉZIAU/SCA/ECPAD/Défense/AIR 214-3821

2 - Évolution professionnelle

2.1 - ÉVOLUTION DU PERSONNEL CIVIL

2.1.1 - Des avancements contingentés pour les fonctionnaires

En 2018, 21 agents titulaires ont été proposés pour un avancement de corps, 31 pour un avancement au grade supérieur. Plusieurs agents peuvent conditionner pour les deux types d'avancement. Au final, 52 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 2018, ont été promus à l'avancement de grade 3 agents dans la filière technique et 2 agents dans la filière administrative. 1 agent a été promu suite à sa réussite à l'examen professionnel de technicien d'études et de fabrications.

Promotions et avancements des agents titulaires entre 2017 et 2018

Promotions / avancements	2017			2018		
	Effectif proposé	Effectif promu	% de promu*	Effectif proposé	Effectif promu	% de promu*
Fonctionnaires						
Avancement de corps						
Filière administrative	18	0	0 %	12	0	0 %
Filière technique	10	0	0 %	9	0	0 %
Total	28	0	0 %	21	0	0 %
Avancement de grade						
Filière administrative	10	3	30 %	12	2	17 %
Filière technique	19	5	26 %	19	3	16 %
Total	29	8	28 %	31	5	16 %
Réussite de concours ou examen professionnel						
Secrétaire administrative	-	-	-	-	-	-
Technicien d'études et de fabrications 1 ^{re} classe	-	-	-	-	1	-
Technicien d'études et de fabrications 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	1	-
Ouvriers d'État						
Avancement de groupe	1	1	100 %	-	-	-
Total	1	1	0 %	-	-	-
TOTAL GÉNÉRAL	58	9		52	5	

* Effectif promu / effectif proposé.

2.1.2 - Une politique maîtrisée de « CDIation » des contractuels

Le dispositif dit « loi Sauvadet » visant à réduire la précarité des emplois d'agents non titulaires a pris fin en mars 2018 mais la politique de « CDIation » se poursuit avec 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 « CDIation » 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 2018, l'établissement a procédé à 5 « CDIations » contre 3 en 2017. Les « CDIations » 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 « CDIations » à étudier.

C'est lors des comités de gestion des ressources humaines¹ que les « CDIation » 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).

1 - Instance collégiale interne.

2.2 - AVANCEMENT DES PERSONNELS MILITAIRES

En 2018, le nombre d'avancements du personnel militaire diminue par rapport à 2017.

Avancement de grade du personnel militaire

	TERRE		AIR		MARINE		TOTAL	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Capitaine	-	-	-	-	-	-	-	-
Adjudant-chef	-	-	-	-	-	-	-	-
Adjudant	2	-	-	-	-	-	2	-
Sergent-chef	-	-	-	-	-	1	-	1
Sergent	3	-	-	-	-	-	3	-
Maître	-	-	-	-	-	-	-	-
Caporal-chef	-	1	-	-	-	-	-	1
Caporal	-	1	-	-	-	-	-	1
Soldat 1 ^{re} classe	1	1	-	-	-	-	1	1
TOTAL	6	3	-	-	-	1	6	4

3 - Mobilité des effectifs

3.1 - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les effectifs sont en hausse (+ 5,24 %). Malgré cela, ils 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 plateforme « ImagesDefense », accélération du plan de sauvegarde et de numérisation, sécurisation de la chaîne des droits

des fonds archives et accroissement des prestations événementielles).

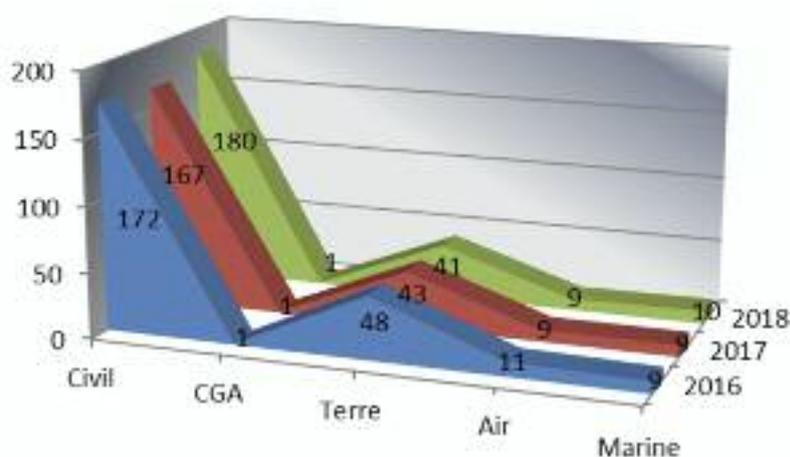
En 2018, une nouvelle politique de recrutement a été menée afin de diminuer les vacances de postes dues :

- 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'éta-

blissement, 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.

Cette nouvelle politique (renforcement de la section recrutement et amélioration de la visibilité de l'ECPAD sur le marché du travail) a contribué à retrouver les effectifs de 2016, soit 240 agents.

Évolution des effectifs 2016-2018



De 2017 à 2018, l'établissement connaît un taux de sortie négatif de -29,3 %, qui est plus important pour le personnel militaire (-32 %) que pour le personnel civil (-7 %). Le ratio de remplacement en 2018 est en forte hausse 59 % (contre -5 % en 2017). Le ratio de remplacement des militaires est plus important que celui des civils.

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. Toutefois, pour accroître le nombre de titulaires, l'établissement a renforcé sa politique de recrutement en 2018 par le dispositif L4139-2 et L4139-3 sur des emplois réservés. Il continue à ac-

centuer ses efforts pour recruter des fonctionnaires sur les fonctions de soutien administratif et informatique. 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 2017 et 2018

	2017	2018
Taux d'entrée¹	15,3 %	23 %
Civils	14 %	23 %
Militaires	18 %	21 %
Taux de sortie²	19,7 %	18 %
Civils	16 %	17 %
Militaires	29 %	23 %
Ratio de remplacement³	78 %	125 %
Civils	89 %	140 %
Militaires	61 %	93 %

1 - Rapport entre le nombre d'entrées et le nombre total d'effectif de la catégorie.

2 - Rapport entre le nombre de départs et le nombre total d'effectif de la catégorie.

3 - Rapport entre le nombre d'entrées et le nombre des départs.



Niger, 8 septembre 2018.
Opération Barkhane. Courses d'obstacles entre militaires français et allemands sur la BAP (base aérienne projetée) de Niamey.
© Cyrielle SICARD/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_141_C_066_093

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 de l'article 6 sexies, de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. De 2017 à 2018, le nombre de mois dévolu à l'emploi de vacataires a augmenté de 22 %. Cette augmentation s'explique par une forte activité pour les ser-

vices qui a nécessité des renforts ponctuels sur les missions stratégiques pour l'établissement et par les difficultés de recrutements rencontrées en 2018.

En 2018, 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). Les services supports ont également dû faire appel à des vacataires pour faire face à une charge de travail supplémentaire, notamment les ressources humaines pour la mise en œuvre des élections professionnelles.

Mois de vacances accordés entre 2017 et 2018

	2017	2018	Évolution en %
Nombre de mois	117	143	22 %
Nombre de contrats	24*	39**	63 %

* dont 5 contrats ayant débuté en 2016.

** dont 5 contrats ayant débuté en 2017.

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 2018, les intermittents recrutés assurent les fonctions de réalisateurs, comédiens, speaker, scripte, techniciens

audiovisuels, maquilleuse, opérateurs de prise de vue et de son, cadreur, etc.

En 2018, l'établissement a recruté moins d'intermittents mais sur des durées plus longues.

Jours de contrat accordés aux intermittents entre 2017 et 2018

	2017	2018	Évolution en %
Jours de contrat	175	381	118 %
Nombre de contrats	76	57	-25 %



Base aéronavale de Lartigue, 1^{er} septembre 1956.
Le mécanicien Claude Marquette, de Bordeaux, est photographié en contre-plongée sur le moteur d'un TBM *Avenger*.
© Raymond VAROQUI/SCA/ECPAD/Défense/ALG 56-235 R9



Toulon, décembre 2016.

Le BPC *Mistral*.

© Ghislain MARIETTE/ECPAD/Défense/2016_ECPAD_342_G_040 (photo recadrée)



2

RÉMUNÉRATION

DÉPENSES DE PERSONNEL EN 2018

p.**32**

RÉPARTITION DES DÉPENSES
DE PERSONNEL PAR STATUT

p.**33**



Key West, Floride, USA, 1963.
Officier marinier dans une cabine publique.
© René-Paul BONNET/ECA/ECPAD/Défense/F 63-168 RC4

RÉMUNÉRATION

En 2018, le montant des dépenses de personnel (rémunération, cotisations sociales et prestations sociales), des agents permanents et non permanents s'élève à 15,43 millions d'euros, pour un niveau d'ETPT à 231 et représentent 60,93 % des dépenses totales de l'établissement.

Ces dépenses augmentent de 5,48 % par rapport à 2017. Cette augmentation s'explique par la hausse des effectifs civils (+ 13 agents). 62,32 % des dépenses de personnel sont centrées sur les missions cœur de métier.

Les dépenses de personnels représentent 61 % des dépenses totales de l'établissement. Si elles restent le premier poste de dépenses, on constate, toutefois, que leur part dans le budget global a diminué par rapport à 2017.

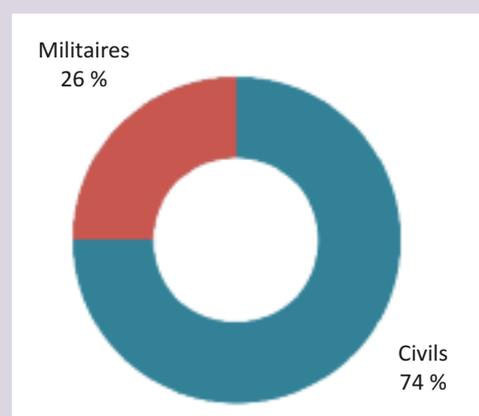
Ces dépenses sont financées exclusivement par la subvention pour charge de service public qui s'élève en 2018 à 18,47 M€ (réserve levée).

Chiffres clés

15 431 110 € consacrés au personnel en 2018 :

- > Civils : 11 383 302 €
 - permanents (*) 10 712 043 €
 - non permanents (**) 671 259 €
- > Militaires : 4 047 808 €

Répartition des dépenses du personnel 2018



* 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 2018

Les dépenses de personnel en 2018 s'élèvent à 15,43 M€.

Elles se répartissent de la manière suivante :

74 % concerne le personnel civil (permanent, vacataire et intermittent).

Le coût global des dépenses relatives au personnel civil est de **11,4 M€** en 2018. 94,10 % des dépenses du personnel civil sont dédiées au personnel permanent et seulement 5,9 % sont

consacrées au personnel non permanent (intermittents, vacataires). On observe cependant en 2018 une augmentation de la part des personnels non permanents par rapport à 2017 où ils représentaient 4 % des dépenses.

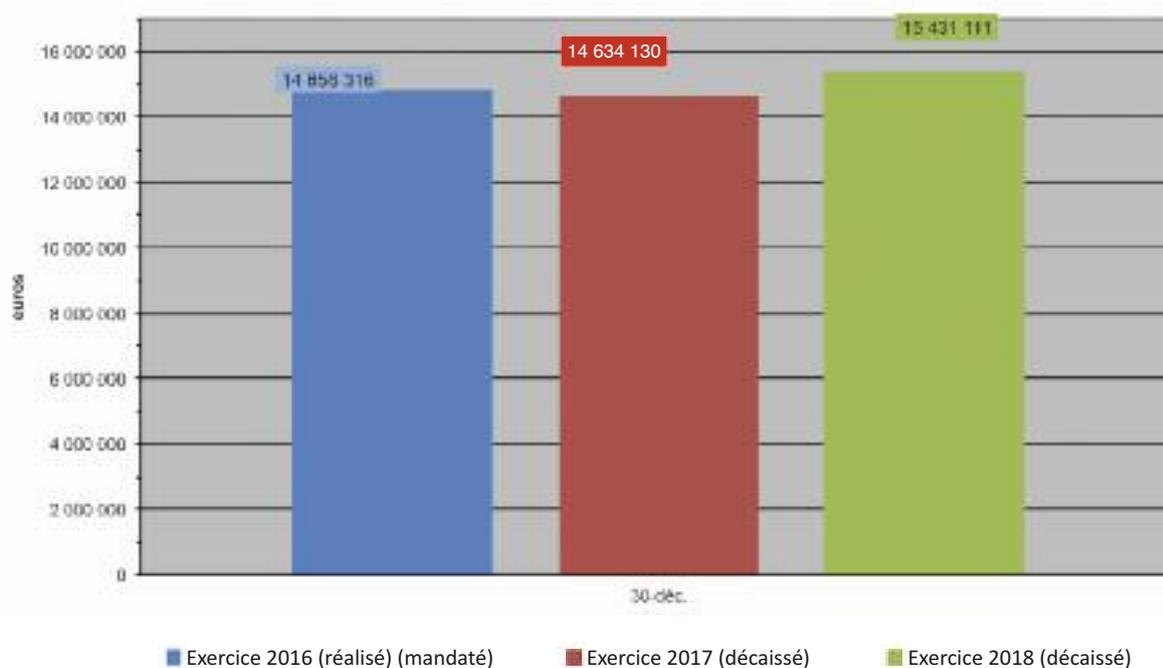
26 % concerne le personnel militaire (Terre, Air, Marine).

Ces dépenses concernent les remboursements des soldes (pensions

incluses) du personnel militaire affecté à l'ECPAD (soit 4,04 M€). Ces dépenses augmentent de 11,65 % par rapport à 2017.

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 des dépenses de personnel
2016 - 2017 - 2018



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 2018, l'établissement a rémunéré 238 ETP (soit 231 ETPT) qui se répartissent de la façon suivante :

- fonctionnaires du ministère des Armées, détachés d'autres ministères ou de collectivités territoriales : 74,2 ETP pour une masse salariale de 5 712 k€ ;
- ouvriers de l'État : 8 ETP pour 486 k€ ;
- personnels non titulaires (décret 1949, contractuels 84-16, art. 4). 93,7 ETP pour 4 513 k€ ;
- militaires : 60 ETP pour 4 048 k€ ;

- hors plafond : deux apprentis de septembre à décembre (9 k€), vacataires pour 143 mois (507 k€) et personnel artistique et technique pour 381 jours (165 k€).

Les crédits de masse salariale sont destinés à hauteur de 62,32 % (9 617 k€) aux missions « cœur de métier » de l'établissement, en adéquation avec les objectifs du COP (60,88 % en 2016). La masse salariale des titulaires est plus élevée que celle des non titulaires.

- **58 %** des dépenses de personnels permanents sont consacrées aux agents titulaires (fonctionnaires du ministère de la Défense, ouvriers d'État et titulaires détachés). En 2017, ces dépenses représentaient 69,98 % des dépenses de personnel.

- **42 %** des dépenses de personnels permanents sont consacrées aux agents non titulaires, contre 30,02 % en 2017 et 40,23 % en 2016.

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 2018 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 2018, le coût employeur des catégories B est resté stable, celui des catégories A et C est en augmentation (respectivement + 8 et + 2 %). 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					
2017	7 039 €	5 252 €	5 583 €	-	5 958 €
2018	7 549 €	5 216 €	5 643 €	-	6 411 €
Évolution 2017-2018	7 %	-1 %	1 %	-	8 %
Catégorie B					
2017	5 629 €	3 693 €	-	-	4 459 €
2018	5 367 €	3 773 €	-	-	4 453 €
Évolution 2017-2018	-5 %	2 %	-	-	0 %
Catégorie C					
2017	3 896 €	2 996 €	-	5 010 €	3 802 €
2018	3 877 €	2 968 €	-	5 062 €	3 861 €
Évolution 2017-2018	0 %	-1 %	-	1 %	2 %

2.2 - DÉPENSES DU PERSONNEL SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS

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

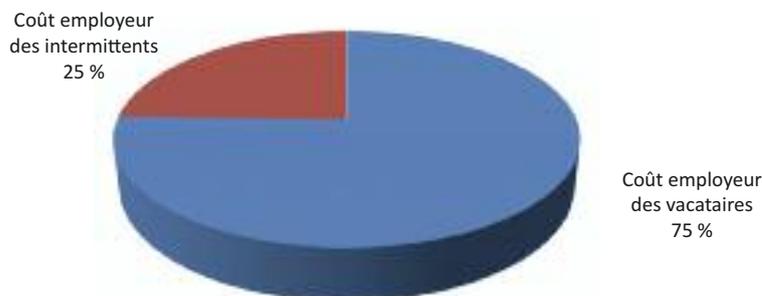
- les personnels non titulaires dits « vacataires » recrutés pour des

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 2018 a connu, comme cela était prévisible dès 2017, une accretion des dépenses de personnels non permanents.

Une évolution de 99 k€ est notamment observée sur les dépenses de vacataires entre 2017 et 2018, soit une variation de 24,5 %, due aux pics

d'activité engendrés par des projets majeurs tels que la plateforme « ImagesDéfense », le plan de sauvegarde et de numérisation et les productions audiovisuelles. 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 164 k€ au titre de l'embauche de personnel artistique et technique (intermittents du spectacle) essentiellement au profit du pôle production audiovisuelle.



Paris, 23 mars 2019.

Patrouille du dispositif Sentinelles du 8^e RPIMa à la gare du Nord.

© Arnaud KARAGHEZIAN/ECPAD/Défense/2019_ECPAD_001_B_001_012

2.2.1 - Coût des intermittents par métier en 2018

Le tableau ci-dessous reprend le coût et le nombre d'intermittents recrutés en 2018 selon la spécialité.

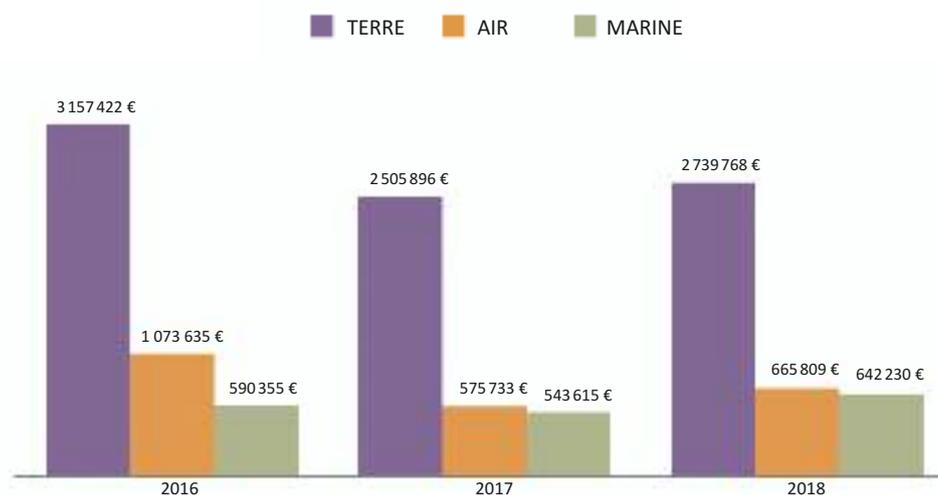
	Coût employeur	Effectifs
1 ^{er} assistant opérateur	1 494 €	1
Cadreur	1 992 €	1
Cadreur chef opérateur	4 536 €	3
Cadreur OPV	13 756 €	8
Chef maquilleuse	437 €	1
Comédien	3 983 €	5
Comédienne	1 328 €	2
Conseiller musical	3 293 €	2
Directeur photo	3 024 €	1
Illustratrice sonore	683 €	1
Ingénieur de la vision	470 €	1
Ingénieur du son	17 774 €	9
Maquilleuse	539 €	1
Opérateur prise de son	15 272 €	10
Opérateur prise de vue	8 050 €	5
Réalisateur	30 599 €	46
Réalisateur technicien	1 076 €	1
Scripte	2 352 €	1
Speaker	14 492 €	18
Steadycamer	2 016 €	1
Technicien vidéo	24 297 €	17
Truquiste	3 528 €	3
Régularisations de cotisations diverses	9 643 €	0
Total	164 634 €	138

2.3 - DÉPENSES DU PERSONNEL MILITAIRE

En 2018, les dépenses du personnel militaire s'élèvent à 4,04 M€ soit une augmentation de 12 % par rapport à 2017 (3,62 M€).

Ceci s'explique notamment par la plus grande part prise par les officiers et sous-officiers dans les effectifs par rapport aux militaires du rang.

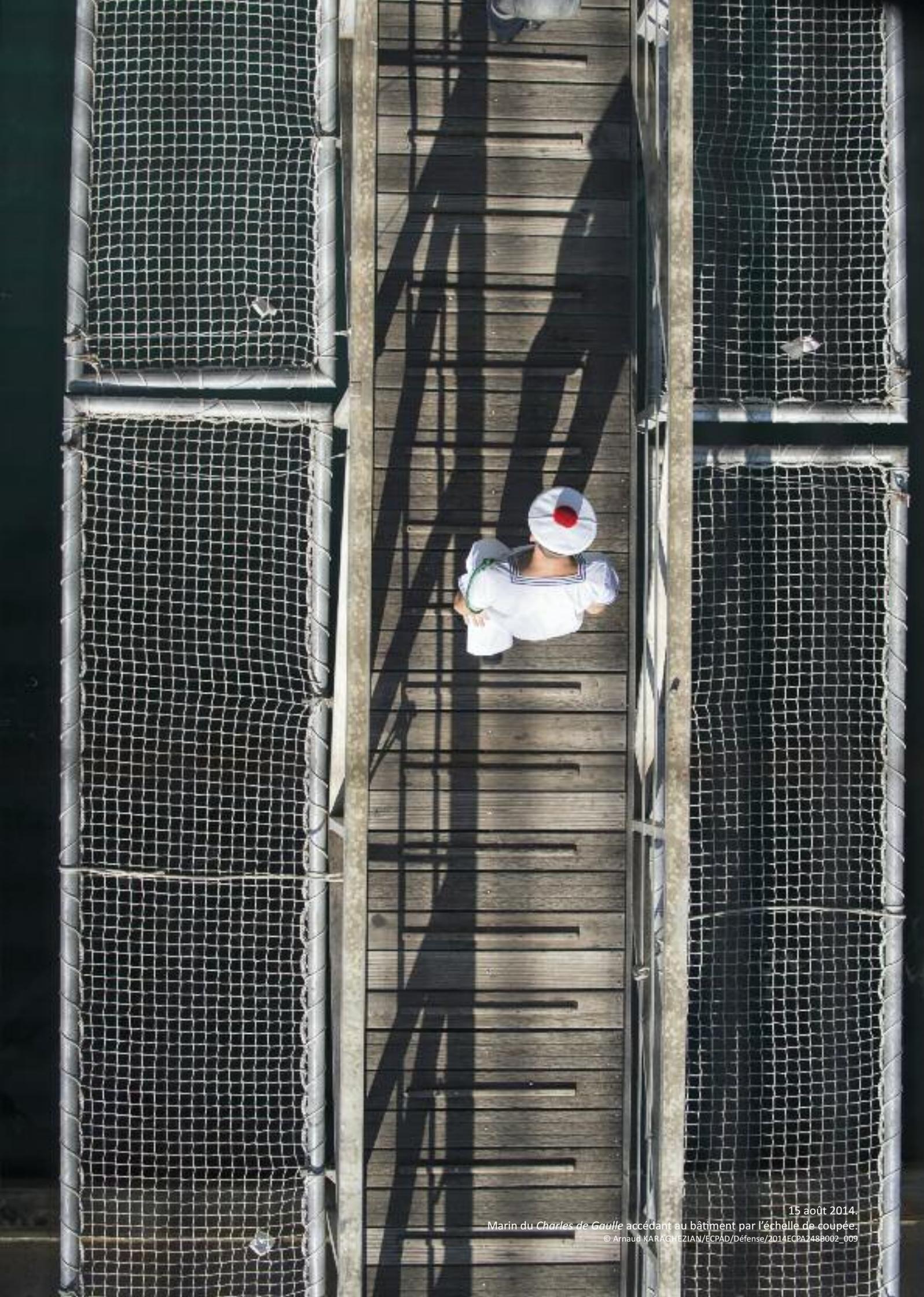
Évolution des dépenses du personnel militaire



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)		
	2017	2018	Évolution 2017-2018	2017	2018	Évolution 2017-2018	2017	2018	Évolution 2017-2018
Officiers									
Officiers Terre	7 188,06 €	8 896,26 €	24 %	-	-	-	-	-	-
Officiers Air	7 783,34 €	9 922,67 €	27 %	-	-	-	-	-	-
Officiers Marine	7 166,67 €	6 708,04 €	- 6 %	-	-	-	-	-	-
Sous-officiers									
Sous-officiers Terre	-	-	-	5 367,28 €	5 412,06 €	1 %	-	-	-
Sous-officiers Air	-	-	-	5 421,68 €	6 179,41 €	14 %	-	-	-
Sous-officiers Marine	-	-	-	4 986,32 €	6 364,83 €	28 %	-	-	-
Militaires du rang									
MDR Terre	-	-	-	-	-	-	4 464,26 €	4 865,82 €	9 %
Total coût moyen employeur	7 379,36 €	8 508,99 €	15 %	5 258,43 €	5 985,43 €	14 %	4 464,26 €	4 865,82 €	9 %



15 août 2014.

Marin du *Charles de Gaulle* accédant au bâtiment par l'échelle de coupée.

© Arnaud KARAGHEZIAN/ECPAD/Défense/2014ECPA2488002_009



Fort d'Ivry, 18 septembre 2014.

Formation à l'EMI.

© Johann GUIAVARCH/ECPAD/Défense/2014ECPA102Z_019_072 (photo recadrée).



3

FORMATION

ACTIONS DE FORMATION

p. **42**

BUDGET FORMATION

p. **45**



Fort d'Ivry, 7 février 2019.

Interview à l'EMI.

© Elise FOUCAUD/ECPAD/Défense/2019_ECPAD_014_E_001_031 (photo recadrée)

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 et par le souci de former l'encadrement aux techniques de management et à la prise de poste.

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 2018, les dépenses de formation ont augmenté de 21 % par rapport à 2017 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 », et 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 2018, dans la continuité de 2017, 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 138 906 € à la formation des agents civils et militaires.

Chiffres clés

Nombre total de jours de formation :
536,5 jours

Coût moyen de la formation
homme/jour : 258,91 €

Budget pour la formation : 138 906 € en
2018

- personnel militaire : 30 829 €
- personnel civil : 108 076 €

1 - Actions de formation

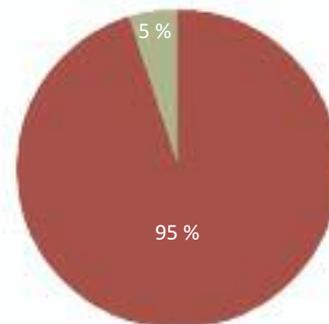
Les formations statutaires représentent 5 % des actions de formation. Elles sont réalisées à l'issue d'une affectation ou de la réussite d'un concours. Elles s'intègrent dans le cursus de carrière du personnel militaire et civil. Elles sont pilotées soit par la DRH MD soit par les DRH d'armée.

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

Les formations professionnelles continues représentent 95 % 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 trois axes :

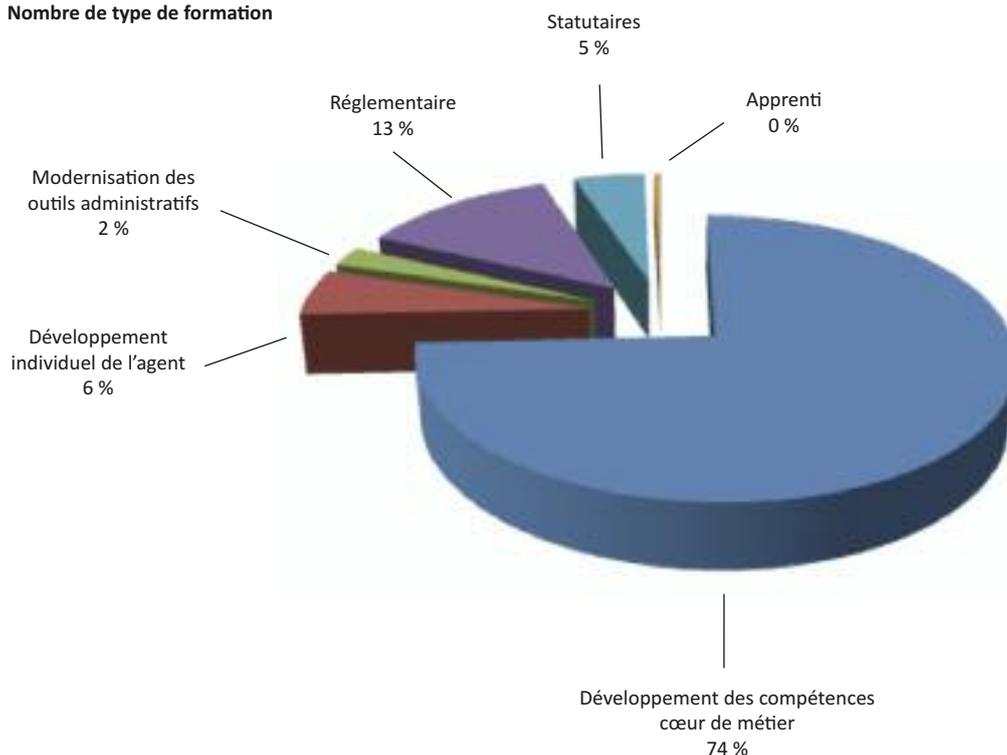


■ Formation continue ■ Formation statutaire

- 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 2018 au sein de l'ECPAD

Nombre de type de formation



En 2018, 251 formations ont été réalisées.

> **75 %** concernaient le **développement de compétences liées 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 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 un objectif de mise en œuvre des 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.

> **13 %** 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 de premiers secours).

> **5 %** concernaient les **formations statutaires**, prises de postes (concours ou avancement), préparations aux concours (SA, IRA, RAEP, oraux d'exams).

> **5 %** concernaient le **développement individuel des agents** dans le cadre de l'acquisition de nouvelles compétences (logiciels photoshop, écoute active).

> **2 %** 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		
	2017	2018	Évolution	2017	2018	Évolution	2017	2018	Évolution
Direction	7	22	214 %	14	28	100 %	94,5	72	-24 %
Secrétariat Général	18	24	33 %	23	50	117 %	54	85	57 %
Pôle Production Audiovisuelle	21	45	114 %	29	75	159 %	90	218	142 %
Pôle Numérique et Technique	14	12	-14 %	23	21	-9 %	71	47	-34 %
Pôle Conservation et Valorisation des Archives	26	47	81 %	42	77	83 %	90	114,5	27 %
Total	86	150	74 %	131	251	92 %	399,5	536,5	34 %

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 augmentation de 74 % du nombre d'agents formés ainsi qu'une augmentation du nombre de stage de 92 % et du nombre de jours de formation de 34 %.

Le nombre de personnes formées relevant de la direction est en hausse de 24 %.

Le nombre d'agents formés ainsi que le nombre de jours de formation au secrétariat général augmentent respectivement de 33 % et de 57 %, le nombre de stage a augmenté de 117 %.

Pour le pôle conservation et valorisation des archives, on constate une reprise à la hausse du nombre d'agents formés (- 4 % en 2017 contre + 81 % en 2018) associée à une augmentation du nombre de stage de 83 % et du nombre de jours de formation de 27 %.



École des métiers de l'image (EMI), 2 avril 2019.
La formatrice vidéo de l'EMI, prend la main sur l'ordinateur d'un stagiaire.
© Ralph VERON/EMI/ECPAD/Défense/2019_EMI_004_Z_001_010

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		
	Militaires	Civils	Total
2017	18 450 €	96 494 €	114 944 €
2018	30 829 €	108 076 €	138 906 €

En 2018, le budget global attribué a été consommé à 84 % (contre 72 % en 2017). 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.

La consommation du budget de formation s'est effectuée de la manière suivante :

- **22 %** des dépenses de formation ont été consacrées au personnel militaire.
- **78 %** 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 : 3/4 de personnel civils et 1/4 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 prévues.

Répartition du budget formation par pôles

	2017	Répartition des dépenses en %	2018	Répartition des dépenses en %
Direction	21 564 €	19 %	14 988 €	11 %
Secrétariat Général	11 703 €	10 %	32 166 €	23 %
Pôle Production Audiovisuelle	25 440 €	22 %	49 893 €	36 %
Pôle Numérique et Techniques	18 117 €	16 %	29 591 €	21 %
Pôle Conservation et Valorisation des Archives	38 121 €	33 %	12 266 €	9 %
Total	114 945 €	100 %	138 906 €	100 %

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

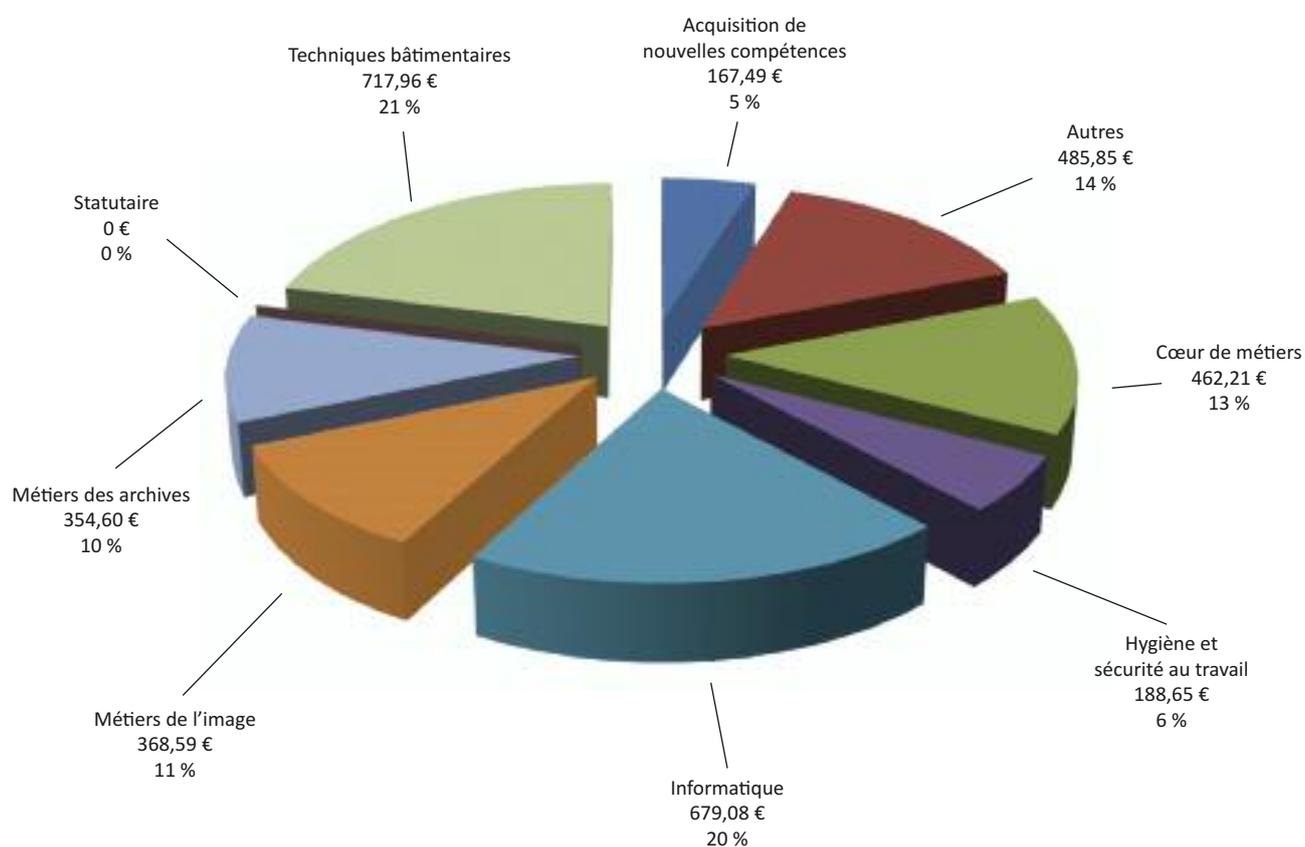
Statut / Catégorie	Coûts	Répartition des dépenses en %	Nombre de jours	Répartition du nombre de jours en %	Coût journalier de la formation
Militaires	30 829 €	22 %	126,5	24 %	244 €
Officiers	1 678 €	1 %	27,5	5 %	61 €
Sous-officiers	18 041 €	13 %	65,5	12 %	275 €
Militaires du rang	11 110 €	8 %	33,5	6 %	332 €
Civils	108 076 €	78 %	410	76 %	263,5 €
Catégorie A	34 237 €	25 %	131,5	25 %	260 €
Catégorie B	57 878 €	42 %	221	41 %	262 €
Catégorie C	15 961 €	11 %	57,5	11 %	278 €
Total	138 906 €	100 %	536,5	100 %	259 €

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







Mali, 16 novembre 2015.
L'équipe médicale rattachée à la compagnie jaune du groupement tactique désert (GTD),
transporte sur un brancard un marsouin de la compagnie blessé.
© Sébastien LAFARGUE/ECPAD/Défense/2015ECPA264K028_017 (photo recadrée)



4

ACTION SOCIALE

UN OUTIL ESSENTIEL DE LA POLITIQUE
DES RESSOURCES HUMAINES

p. **52**

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
INDIVIDUALISÉ

p. **54**



Gao, Mali, 25 octobre 2018.

Saut d'entraînement depuis un Casa pour les GCP (groupement des commandos parachutistes) de Barkhane.

© Jérémie FARO/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_271_F_023_028

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 elles une relation d'écoute, de soutien, de conseil et d'entraide, dans une perspective 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 94 199 € aux prestations sociales.

La permanence de l'assistante sociale :

- **En 2018, 226 interventions** ont été réalisées par l'assistance sociale.
- **En 2018, 30 personnels** ont sollicité le service social, parmi eux, 7 ont bénéficié d'un accompagnement social.

Une convention logement a été conclue avec la direction des patrimoines de la mémoire et des archives (DPMA). Elle permet au personnel de l'établissement d'obtenir l'accès au parc des logements du ministère des Armées via le bureau du logement en région Îles France (BLRIF).

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 des Armées. L'ECPAD renouvelle chaque année cette convention annuelle. 31 agents ont bénéficié de ce dispositif en 2018.

- 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 2018, le budget consacré à la politique d'action sociale s'élève à 94 199 € contre 102 089 € en 2017 (- 8 %). Au sein de l'établissement,

outre les mesures précédemment évoquées, la politique d'action sociale se décline au travers des activités de cohésion. En 2018, le budget

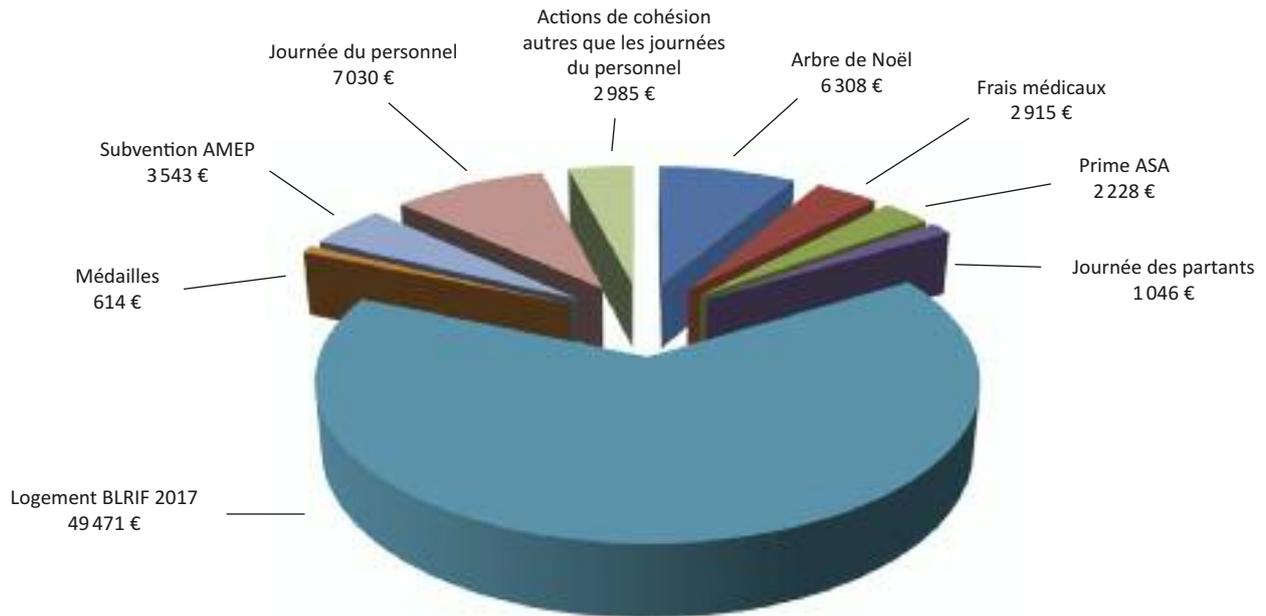
consacré aux actions de cohésion s'élève à 11 060 €.

Répartition des dépenses dédiées à l'action sociale

	Année 2016	Année 2017	Année 2018
Actions sociales de l'établissement			
Actions de cohésion	10 601 €	4 455 €	11 060 €
Subvention AMEP	3 000 €	3 000 €	3 543 €
Arbre de Noël	NC	8 153 €	6 308 €
Frais médicaux	NC	2 990 €	2 915 €
Décorations	NC	347 €	614 €
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	5 257 €	4 020 € ¹	2 228 € ¹
IGESA (secours d'urgence)	1 113 €	NC	NC
Sous-total actions sociales	24 430 €	41 025 €	44 728 €
Convention logement BILRIF	60 000 €	61 064 €	49 471 €
Total actions sociales	84 430 €	102 089 €	94 199 €

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.

Répartition des dépenses en 2018



Gao, Mali, 4 octobre 2017.
Les membres de l'état-major de la plateforme opérationnelle désert (PFOD) participent au renforcement des infrastructures du camp.
© Hugues GILLOT/ECPAD/Défense/2019_ECPAD_001_B_001_012

2 - Accompagnement social individualisé

L'assistante sociale tient une permanence une fois par semaine au sein de l'ECPAD. En 2018, 226 interventions ont été réalisées, une grande part de ces interventions concernant des

difficultés familiales ou de logement. 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 2017	2018	Évolution 2017-2018
Famille	Séparation - Divorce Soutien à la parentalité Demande administrative liée à l'enfant Handicap et enfant Cultures-loisirs	73	85	+ 16 %
Budget	Conseils budget / difficultés financières Surendettement Ressources insuffisantes	62	28	- 55 %
Travail	Primo-affectation OPEX Mutation Conditions de travail Reconversion / fin de contrat	30	28	- 7 %
Logement	Première accession Hébergement - recherche logement Déménagement / installation Expulsion locative	31	60	+ 94 %
Santé	Maladie / accident Handicap/dépendance Décès	22	25	+ 14 %
TOTAL		218	226	+ 4 %

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 avec l'assistante sociale. Ces actions ont permis de mieux faire

connaître aux agents les dispositifs mis à leur disposition.

Actions collectives 2018

Date	Types d'actions	Thèmes
Premier semestre 2018	Rencontre	<ul style="list-style-type: none"> • Remise du projet de service du centre territorial de saint Germain en Laye • Point sur le plan famille • Remise d'un guide sur les RPS
3 rencontres	Rencontre avec les RH ou points téléphoniques	<ul style="list-style-type: none"> • Dernières mesures du plan famille • Situation sociales
27/09/2018	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.
21/11/2018	Réalisation d'un stand d'information au cercle mixte	Présentation des missions respectives de chacun.



Afghanistan, 30 avril 2011.
Un soldat de la 4^e compagnie du GTIA *Richelieu* regarde les cours d'un enfant afghan.
© Sébastien LAFARGUE/ECPAD/Défense/2011ECPA097K010_072



Gao, Mali, 23 janvier 2018.

Le groupement commando de montagne pendant l'opération Barkhane.

© Arnaud KARAGHEZIAN/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_014_B_006_049 (photo recadrée)



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**



14 février 1991.

Opération Daguet (guerre du Golfe).

Un VAB est posté en observation dans le désert. Le groupe de combat a monté un campement sommaire près du véhicule.

© Michel RIEHL/ECPA/ECPAD/Défense/DIA 91 02 1649

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dialogue social a accompagné les réflexions du 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 préoccupations 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.

Les élections professionnelles du 6 décembre 2018 ont renouvelé les représentants du personnel au sein des instances représentatives.

Chiffres clés

Les représentants du personnel :

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

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

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 2018, le comité technique s'est réuni trois fois. Les éléments suivants ont été évoqués :

- heures supplémentaires,
- formation des cadres aux renseignements des CREP,
- versement du complément indemnitaire annuel (CIA) 2018 et rémunération des maîtres d'apprentissage,
- journée de carence,
- compte personnel de formation (CPF),
- élections professionnelles,
- mise en place d'un compte-temps (badgeuse),
- mise en œuvre du télétravail,
- plan de formation,
- aménagements d'horaires.

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 2018, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni à trois reprises. Les éléments suivants ont été abordés :

- point de situation concernant la problématique des rougeurs liées à la présence de moisissures dans les casemates,
- accidents du travail et maladies professionnelles,
- compte-rendu et activités du CHSCT

- et du bureau prévention,
- examen des registres santé et sécurité du travail,
- point de situation sur les travaux d'infrastructure.

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 :

- **Le Centre Ministériel de Gestion de Saint-Germain en Laye**

- commission administrative paritaire locale des Secrétaires Administratifs (suppléant),
- commission administrative paritaire locale des Techniciens Supérieurs d'Etudes et de Fabrication (suppléant).

- **Le Service Parisien de l'Administration Centrale**

- commission d'avancement des ouvriers de l'Etat (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 : 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,- le conseiller en prévention des risques professionnels,- l'assistant de prévention,- la chargée d'environnement.



Notre-Dame-de-Lorette, 8 Novembre 2018.
Une cadreuse de l'ECPAD en tournage.

© Lara PRIOLET/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_240_Z_021_008 (photo recadrée)

2 - Prévention des risques professionnels

2.1 - ACTIONS DE LA CELLULE PRÉVENTION

Actions de la cellule prévention dans le cadre de travaux	2017	2018
Inspection commune préalable	24	35
Plans de prévention réalisés	10	24
Protocoles de sécurité	NC	6
Permis de feu	NC	3

2.2 - BUDGET CONSACRÉ À LA PRÉVENTION ET RÉPARTITION

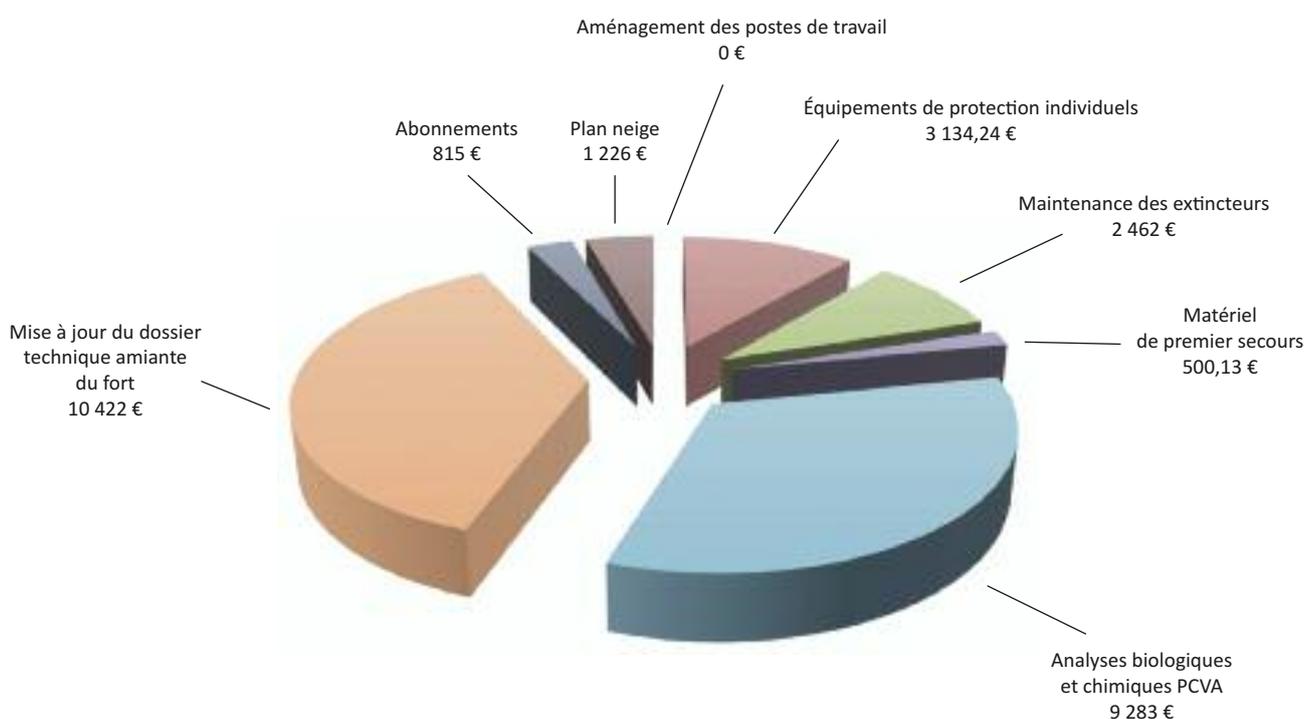
En 2018, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de **10 000 €** contre 11 396 € en 2016.

Hors formations, le budget consacré à la prévention des risques en 2018 se monte à **27 842 €** (7 543 € en 2017) et se répartit comme suit :

- documents et abonnements : **815 €** (815 € en 2017),
- plan neige : **1 226 €** (0,00 € en 2017),
- maintenance extincteurs : **2 462 €** (lié au renfort de la cellule prévention avec l'arrivée d'un conseiller),
- matériel de premiers secours : **500,13 €** (2 047 € en 2017),
- équipements de protection indivi-

- duels : **3 134 €** (3 433 € en 2017; 5 034 € en 2016),
- analyses biologiques et chimiques PCVA : **9 283 €** (demande particulière du CHSCT),
- mise à jour du dossier technique amiante du fort : **10 422 €** (établi à la demande de l'ISST).

Répartition du budget de prévention des risques professionnels



3 - Accidents et arrêts de travail

Accidents et arrêts de travail	2016	2017	2018
Accidents avec arrêt de travail	6	3	3
Civils	3	2	3
Militaires	3	1	0
Nombre de jours d'arrêt de travail	417*	32	8
Civils	269	0	8
Militaires	148	32	0

(*) dont 215 jours pour un accident de travail de 2015.

En 2018, le nombre d'accidents est resté stable à 4 ; il s'agit plus précisément de 4 accidents de trajet, dont 2 impliquant un tiers motorisé.

Le nombre de jours d'arrêts liés aux accidents du travail passe de 32 en 2017 à 8 en 2018.



Brésil, du 18 au 21 avril 2015.
Entraînement en milieu hostile.
© Jérôme SALLES/ECPAD/Défense/2015ECPA098J008_027

4. - Congés maladie, maternité et paternité

	2016		2017		2018	
	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	115	2 142	98	1 931	69	1 328
Congé de longue maladie	1	150	1	180	1	350
Congé de longue durée	0	0	0	0	2	380
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0
Congé grave maladie	0	0	0	0	1	208
Total A	116	2 292	99	2 111	73	2 266

	2016		2017		2018	
	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	10	684	6	651	6	455
Congé de paternité	4	39	2	29	1	11
Congé parental	0	0	0	0	0	0
Garde d'enfants malades	46	147	41	174,5	35	120
Total B	60	870	49	854,5	42	586

Total des absences (A + B)	176	3 162	148	2 965,5	115	2 852
-----------------------------------	------------	--------------	------------	----------------	------------	--------------

L'étude des absences du personnel civil et militaire de l'ECPAD sur l'année 2018 permet d'effectuer le constat suivant.

Concernant le premier tableau.

En 2018, le nombre total de jours d'absence a augmenté de 7,34 %; augmentation qui s'explique par la survenance de deux congés de longue maladie et d'un congé de grave maladie.

Le nombre moyen de jours d'arrêts en maladie ordinaire par agent est resté plutôt stable passant de 19,7 jours en 2017 à 19,24 jours en 2018

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

Le nombre d'agents en congé maternité en 2018 est identique à celui de 2017 (6) mais le nombre de jours d'absence est en diminution de 30 % du fait du chevauchement des congés sur deux années (2017/2018 ou 2018/2019).

En 2018, un seul agent a bénéficié d'un congé paternité pour une durée de 11 jours, contre deux agents en 2017.

Le nombre d'agents ayant bénéficié de jours pour garde d'enfants malades

a baissé de 14,63 % (41 en 2017 contre 35 en 2018). Parallèlement, le nombre de jours d'absence pour ce motif a diminué de 31,2 %, passant de 4,25 jours en 2017 à 3,43 jours en 2018.

Au final, le nombre de jours total d'absences (tableau 1 et 2) diminue de 3,82 %, soit 2 965,5 jours en 2017 contre 2 852 jours en 2018 et concerne moins d'agents en 2018 qu'en 2017 (148 en 2017 contre 115 en 2018). En revanche, le nombre de jours moyen d'absences par agent a augmenté, passant de 20 jours en 2017 à 24,8 jours en 2018.



Fort d'Ivry, 7 août 2018.
Une technicienne récupère des bobines stockées dans les caissons réfrigérés.

Toute reproduction est interdite sans l'autorisation de l'éditeur

Imprimé en France, octobre 2019 - SGA/SPAC/Pôle graphique de Paris

Couverture : un avion Martinet transportant les reporters du SCA François Bel, Jacques Boissay et Levin
s'écrase dans le désert à 85 km de Tamanrasset. Personne n'est blessé.
© Jacques BOISSAY/SCA/ECPAD/Défense/ALG 58-475 R48