



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE

BILAN SOCIAL 2019





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE

BILAN SOCIAL 2019

L'ECPAD, AGENCE D'IMAGES DE LA DÉFENSE

FORMER

L'école des métiers de l'image conçoit et dispense la formation aux métiers de l'image exercés dans un environnement opérationnel et en lien avec la communication. Elle forme les agents du ministère des Armées aux techniques de l'image, aux écritures audiovisuelle et journalistique et à la réalisation.

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 armées sur tous les théâtres d'opération.

CONSERVER

Depuis 1915, l'ECPAD conserve et valorise **13,5 millions de photographies** et **38 000 films**, qu'il met à disposition des particuliers et des professionnels.

RÉALISER

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

TRANSMETTRE

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



235 civils et militaires



181
civils



54
militaires



43 %
de femmes



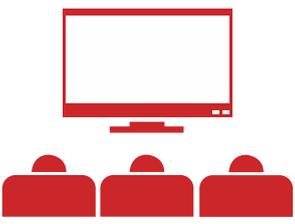
57 %
d'hommes



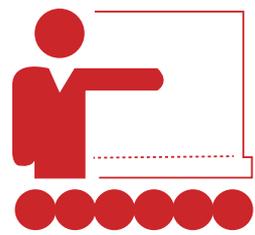
15,8 M€
de masse salariale



95 k€
de prestations sociales



484 jours
de formation



121 k€
de formation continue

LE MOT DU DIRECTEUR

2019, dernière année du contrat d'objectifs et de performance (COP) signé en 2016, a été l'occasion pour l'ECPAD d'accomplir ses missions traditionnelles et de poursuivre sa transformation dans la continuité des orientations fixées par le COP, mais aussi de voir un certain nombre de projets entrer dans une phase opérationnelle : plan de sauvegarde accéléré des bobines nitrate, rénovation des caissons de stockage réfrigérés, accès au site Images-Défense à un panel de premiers utilisateurs, inauguration de la très belle exposition *Raymond Depardon, photographie militaire (1962-1963)* à Toulon et à Paris qui démontre les ambitions d'une nouvelle stratégie culturelle.

La gestion des ressources humaines de l'établissement se caractérise par une administration complexe devant faire coexister des statuts militaires et civils très différents (militaires des trois armées, fonctionnaires, contractuels, ouvriers de l'État). Au 31 décembre 2019, l'ECPAD compte 235 agents, dont 181 civils et 54 militaires.

Cette année a été marquée par une baisse de 11 % des effectifs militaires. Cette déflation ne saurait se poursuivre dans les années à venir au risque de mettre en danger le contrat opérationnel signé avec l'état-major des armées. D'autant que l'engagement a été intense en 2019 avec la projection de 19 militaires en opérations extérieures sur les théâtres *Barkhane* (Mali), *Chammal* (Irak) et *Lynx* (Estonie) et l'envoi d'un opérateur supplémentaire en République

centrafricaine au sein de la *European Union Training Mission* (EUTM). Au total, cela représente pour l'ECPAD près de 1 800 jours/hommes.

La nouvelle politique de recrutement des agents civils initiée en 2018 avec le renforcement de la section recrutement a permis de diminuer la durée des vacances de postes et d'améliorer la visibilité de l'ECPAD sur le marché du travail. Ainsi, on comptabilise cette année 37 arrivées de civils (plus 4 militaires) pour 30 départs (plus 10 militaires).

S'inscrivant dans la politique volontariste du ministère des Armées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, le bilan social de l'ECPAD présente pour la première fois des données genrées, marquant un tournant dans l'approche RH de l'établissement. Les chiffres de fin d'année montrent que les femmes représentent 43 % de l'effectif global (102) dont presque les 2/3 ont moins de quarante ans. Les femmes civiles détiennent 58 % des postes de catégorie A et les femmes militaires 44 % des postes d'officiers. L'année prochaine devra marquer une étape supplémentaire avec l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales visant à l'adoption d'un accord d'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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



Laurent VEYSSIERE
Directeur de l'ECPAD

et des matériels audiovisuels et de conservation. La politique de formation favorise également l'évolution des carrières en accompagnant les agents civils et les militaires dans la préparation des concours, des examens professionnels ou en matière de reconversion.

Il convient enfin de souligner la qualité du dialogue social au sein de l'ECPAD, grâce à des représentants du personnel et des présidents de catégorie motivés, constructifs et ambitieux. Qu'ils en soient remerciés.

Je terminerai ces propos par des remerciements chaleureux à toute l'équipe du département des ressources humaines de l'établissement, en particulier à son responsable Fabio Iannuzzella et à son adjointe, Fabienne Constance, autrice de ce bilan, pour leur travail quotidien auprès de la direction, des chefs de pôle et de tous les agents civils et des militaires de l'ECPAD. ■



SOMMAIRE

Mali, novembre 2019.

© Thomas Paudeleux/ECPAD/Défense/2019_ECPAD_109_T_024_010 (photo recadrée)

	1	p.8
LES EFFECTIFS		
	2	p.24
LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LA RÉMUNÉRATION		
	3	p.30
LA FORMATION		
	4	p.38
LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL		
	5	p.46
ACTION SOCIALE		
	6	p.52
ANNEXE		
ORGANIGRAMME 2019		



Portrait d'un soldat féminin du 27^e bataillon de chasseurs alpins (BCA).
Haute-Savoie, mars 2019.

© Véronique Besnard/ECPAD/Défense/2019_CABMIN_023_M_001_002 (photo recadrée)



1

LES EFFECTIFS

LES EFFECTIFS PERMANENTS

p.**10**

LES EFFECTIFS NON PERMANENTS

p.**22**

1 LES EFFECTIFS PERMANENTS

1. LA POPULATION GLOBALE

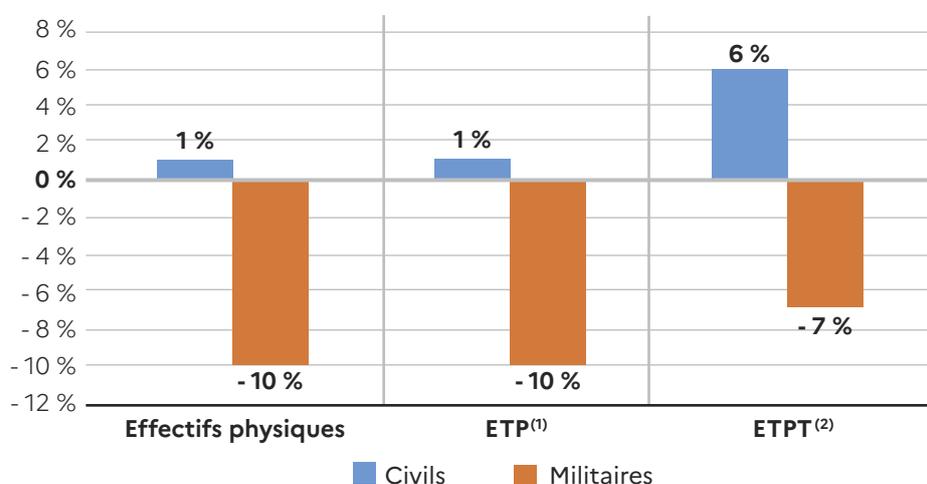
1.1. Évolution et répartition

Au 31 décembre 2019, l'ECPAD compte 235 agents dont 181 civils et 54 militaires, contre 240 agents en 2018.

La baisse des effectifs est due à la

diminution du nombre de militaires qui sont passés de 61 en 2018 à 54 en fin d'année. Le nombre des civils est lui resté plutôt stable avec une légère augmentation de 1 %.

ÉVOLUTION 2018/2019 DES EFFECTIFS CIVILS ET MILITAIRES



⁽¹⁾ Équivalent temps plein.

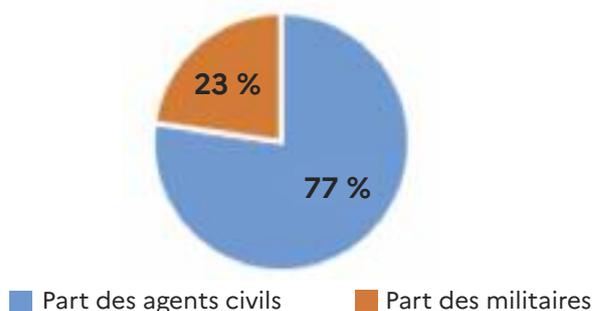
⁽²⁾ Équivalent temps plein travaillé.

La baisse des effectifs militaires s'explique, d'une part, par la difficulté pour les armées à pourvoir les postes spécialisés en communication et, d'autre part, par la transformation de postes de militaires en postes civils

possible grâce au développement des filières techniques du ministère des Armées.

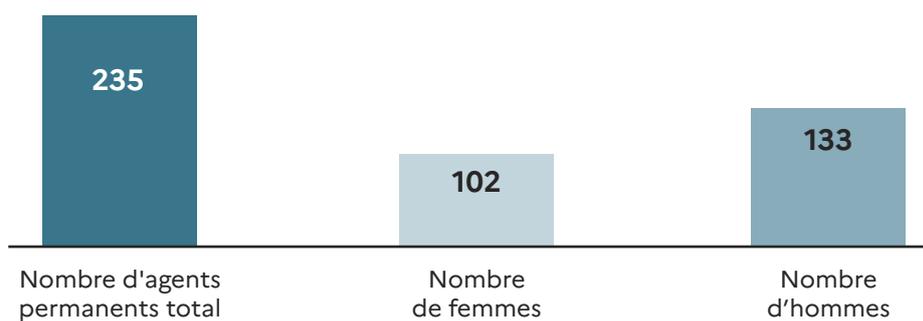
Ainsi, la part des militaires à l'ECPAD s'élève à 23 % contre 25 % en 2018.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS CIVILS ET MILITAIRES

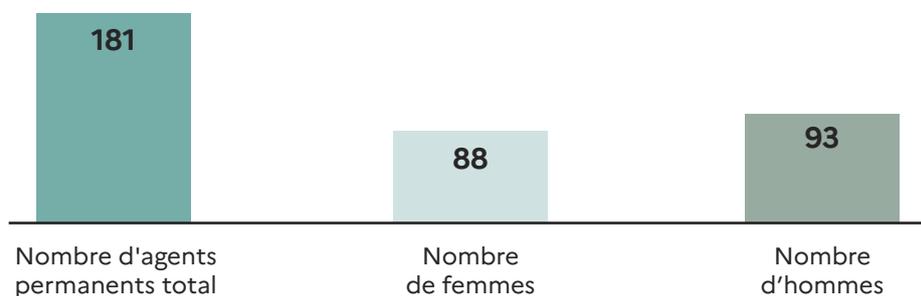


En 2019, les femmes représentent 43 % des agents, ce qui est stable | par rapport à 2018 où la proportion était de 44 %.

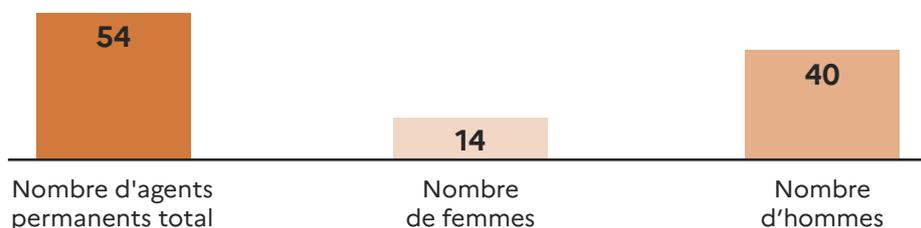
RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DANS L'EFFECTIF PERMANENT GLOBAL AU 31 DÉCEMBRE 2019



RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DANS L'EFFECTIF CIVIL TOTAL



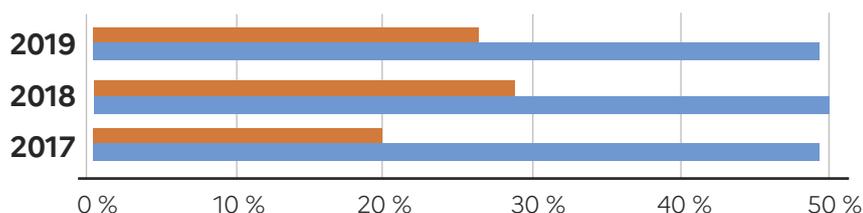
RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DANS L'EFFECTIF TOTAL MILITAIRE



Le taux de féminisation a légèrement baissé chez les militaires par rapport à 2018 mais reste nettement au-dessus de celui de 2017.

En revanche, le taux de féminisation chez les civils est resté plutôt stable, passant de 50 % en 2018 à 49 % en 2019.

ÉVOLUTION COMPARÉE DU TAUX DE FÉMINISATION



	2017	2018	2019
Militaires	20 %	28 %	26 %
Civils	49 %	50 %	49 %

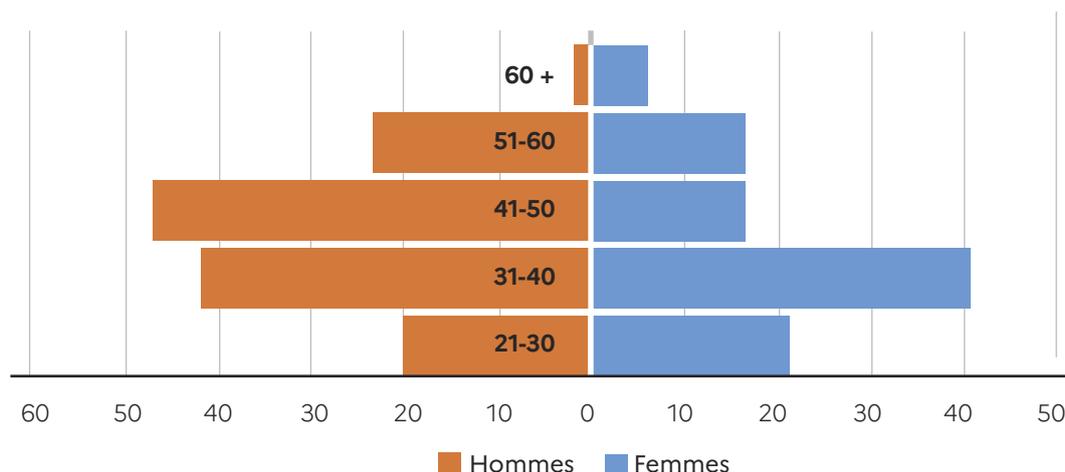
L'établissement est soumis à l'obligation d'emploi qui implique que tout employeur occupant au moins 20 agents doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de ses effectifs. À défaut, l'employeur verse une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2019, 1,66 % des effectifs de l'établissement relevait de l'obligation d'emploi, l'établissement a donc versé au FIPHFP une contribution de 28 084 €.

1.2 Répartition par âge et par sexe

La pyramide des âges montre la prépondérance des hommes âgés de 31 à 60 ans. Les femmes sont davantage représentées dans la tranche d'âge 31-40 ans.

Cette pyramide, avec un aspect tendant vers le « ballon de rugby » (en particulier chez les hommes) assure une régularité dans le partage des compétences et dans les entrées/sorties.

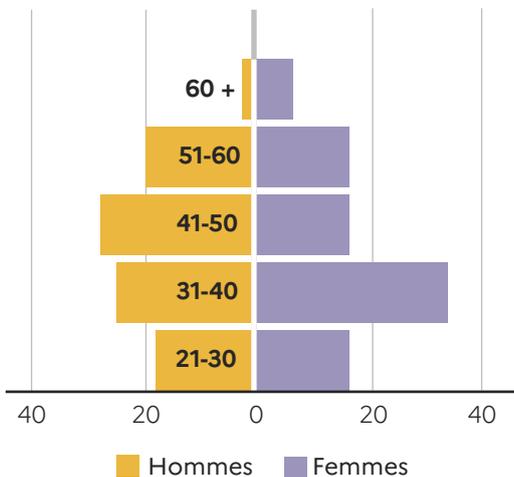
PYRAMIDE DES ÂGES CIVILS ET MILITAIRES



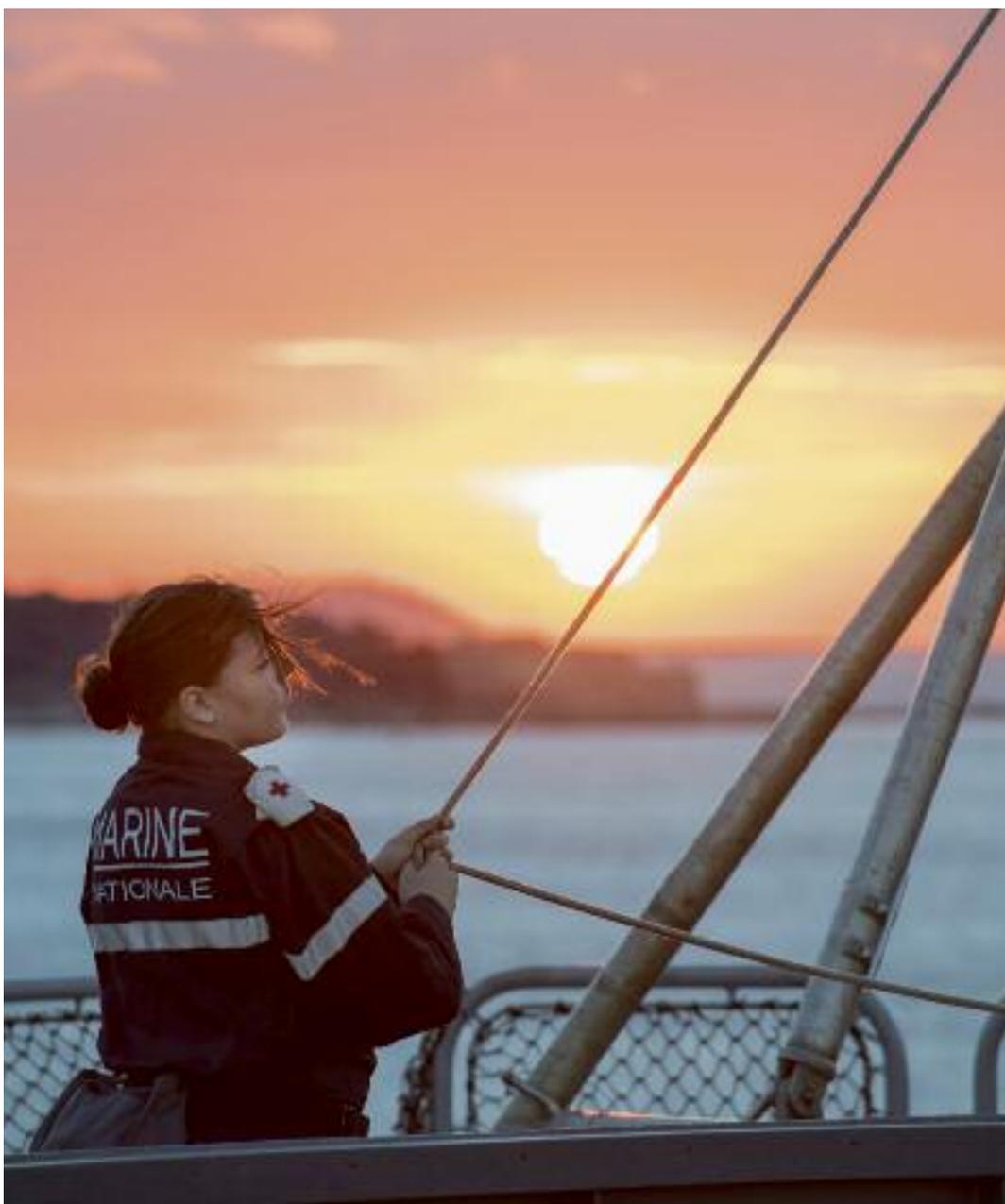
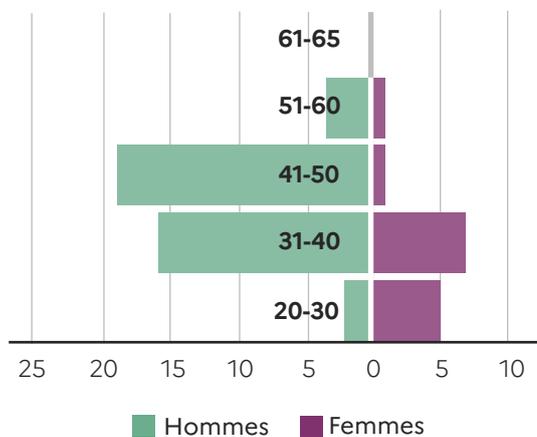
La pyramide des âges des civils est très semblable à celle de l'effectif global. Chez les militaires, on observe une forte proportion d'hommes entre

31 et 50 ans, ce qui permet d'assurer une pérennité des compétences. On note que les entrées des plus jeunes sont surtout féminines.

PYRAMIDE DES ÂGES CIVILS



PYRAMIDE DES ÂGES MILITAIRES



Sur le bâtiment de projection et de commandement (BPC) *Mistral*. Décembre 2016.
© Ghislain Mariette/ ECPAD/Défense/ 2016_ECPAD_342_G_013 (photo recadrée)

2. LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

2.1. Répartition par statut et par catégorie

La gestion des ressources humaines de l'établissement se caractérise par une gestion administrative complexe devant faire coexister des statuts militaires et civils très différents (militaires des trois armées, fonctionnaires, contractuels, ouvriers de l'État).

Civils/militaires	Catégorie/grade	Total	%
Civils		181	77 %
	Catégorie A	71	39 %
	Catégorie B	78	43 %
	Catégorie C	24	13 %
	Ouvriers de l'État	7	4 %
	Apprentis	1	1 %
Militaires		54	23 %
	CGA	1	2 %
	Officiers	9	17 %
	Sous-officiers	31	57 %
	Militaires du rang	13	24 %
Effectif total ECPAD		235	100 %



La force Barkhane pendant l'opération *Ossau*.
Mali, février 2016.

© Ghislain Mariette/ECPAD/Défense/2016_ECPAD_026_G_012_019

Les postes d'encadrement, civils et militaires confondus, représentent 34 % des effectifs. Pour le personnel civil, ce taux s'élève à 39 % et pour le personnel militaire à 19 %.

Les femmes civiles détiennent 58 % des postes de catégorie A et les femmes militaires 44 % des postes d'officiers.

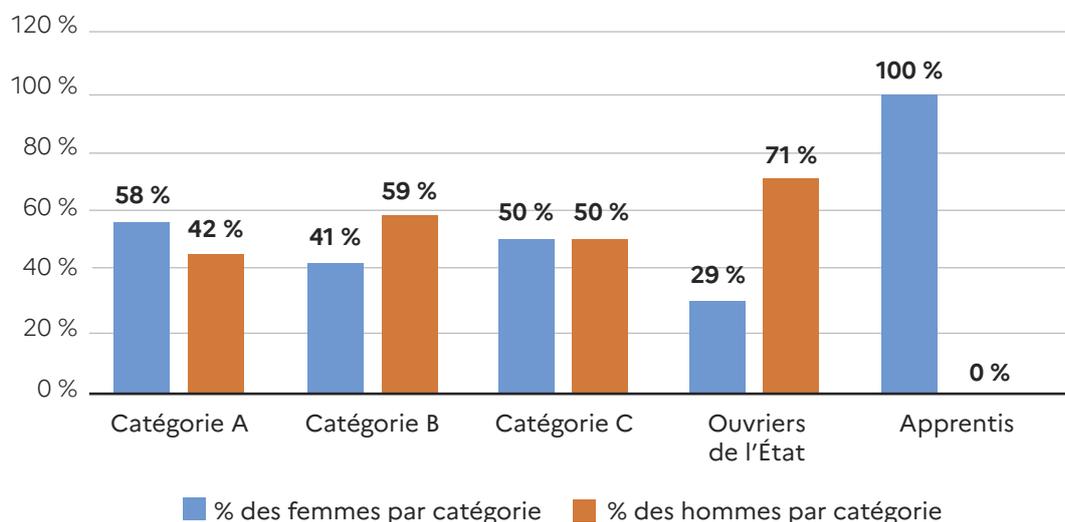
L'encadrement supérieur, qui se compose de sept personnes : le directeur, le directeur adjoint, le secrétaire général, le directeur de l'EMI et les trois chefs de pôles, ne comprend qu'une seule femme.

Les postes intermédiaires (catégories B et sous-officiers) représentent 46 % des effectifs et sont en légère baisse par rapport à 2018 où ils atteignaient 47,30 %.

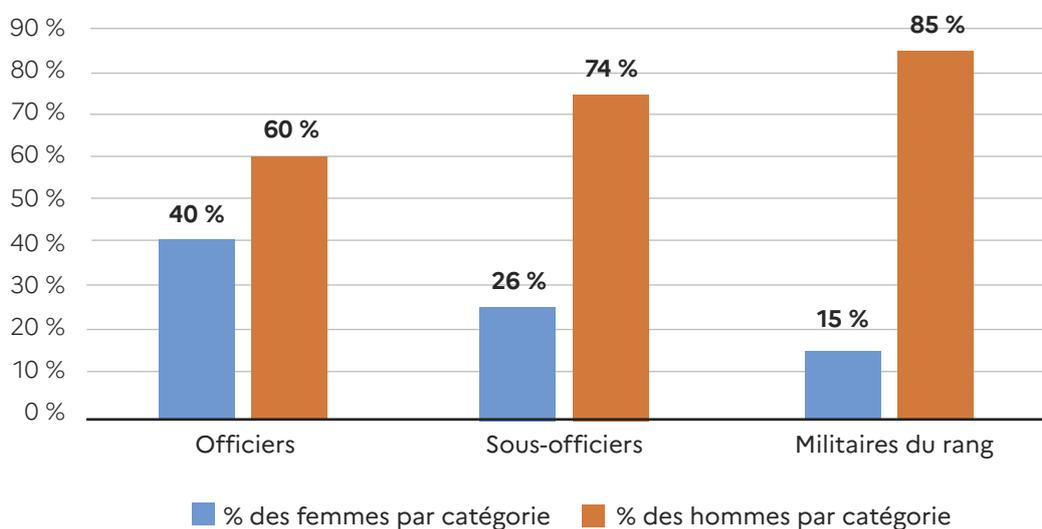
Cette diminution s'observe surtout chez les sous-officiers qui comptaient 37 militaires au 31 décembre 2018 contre 31 au 31 décembre 2019.

Les hommes sont largement majoritaires dans les emplois intermédiaires où l'on en compte 59 % chez les civils et 74 % chez les militaires.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS CIVILS PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE



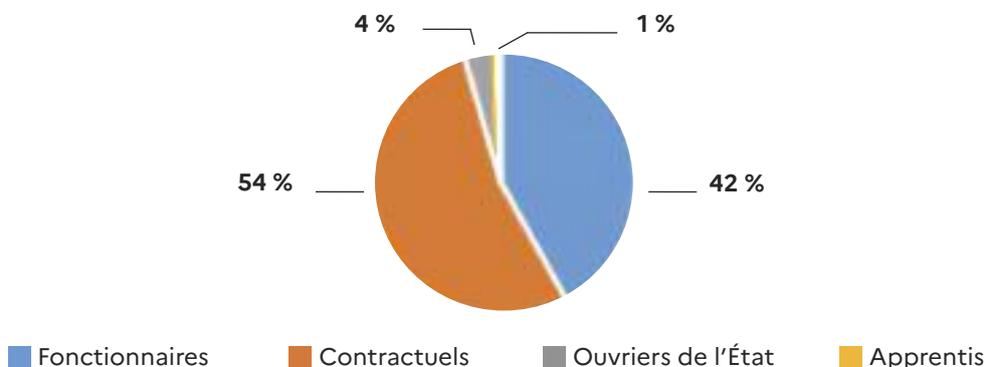
RÉPARTITION DES EFFECTIFS MILITAIRES PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE



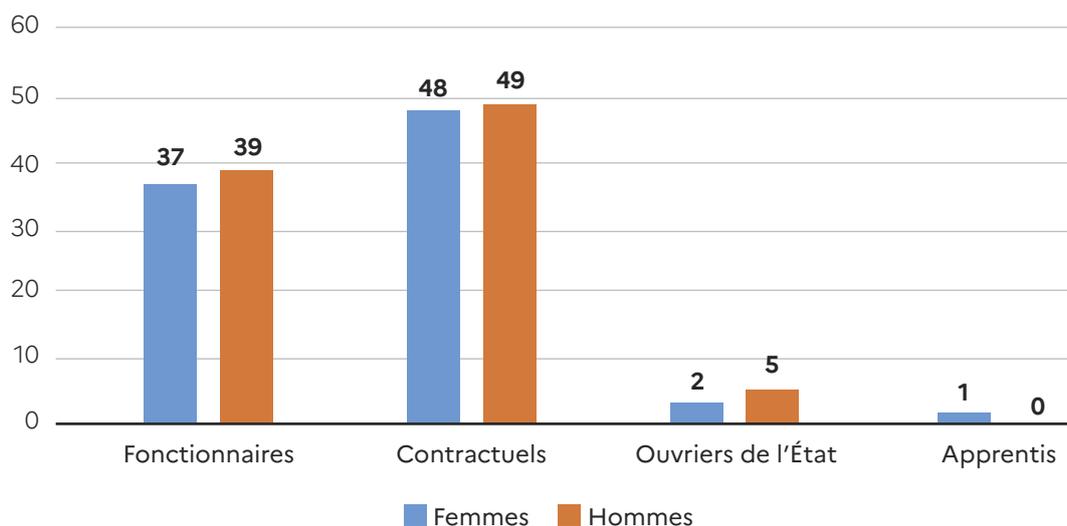
54% des agents civils sont des contractuels. Parmi les 97 contractuels, on compte 15 agents

en contrat à durée indéterminée (soit 15 %) et 83 agents en contrat à durée déterminée (soit 85 %).

CIVILS PAR STATUT



CIVILS PAR STATUT ET PAR SEXE

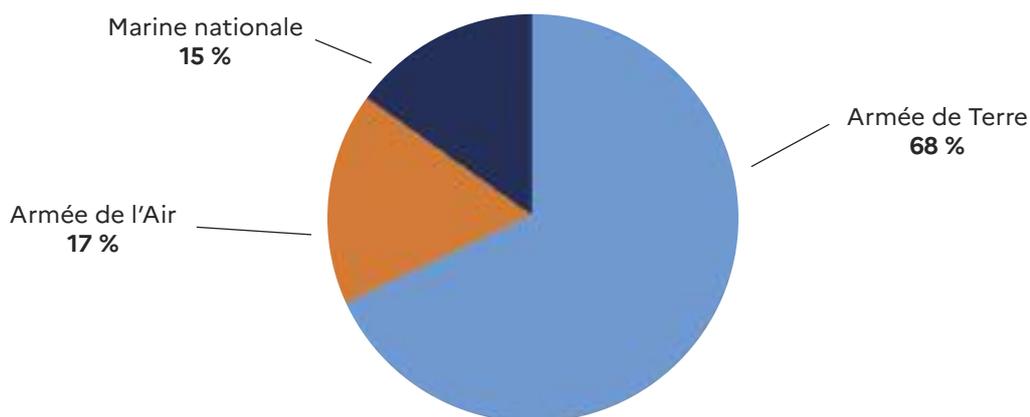


Le nombre de militaires a baissé significativement entre 2018 et 2019 en passant de 61 à 54. Il est désormais indispensable que la part des militaires présents au sein de l'ECPAD soit stabilisée et pérennisée dans la filière communication et métiers de l'image pour permettre à l'établissement de faire face aux

exigences des missions qui lui incombent.

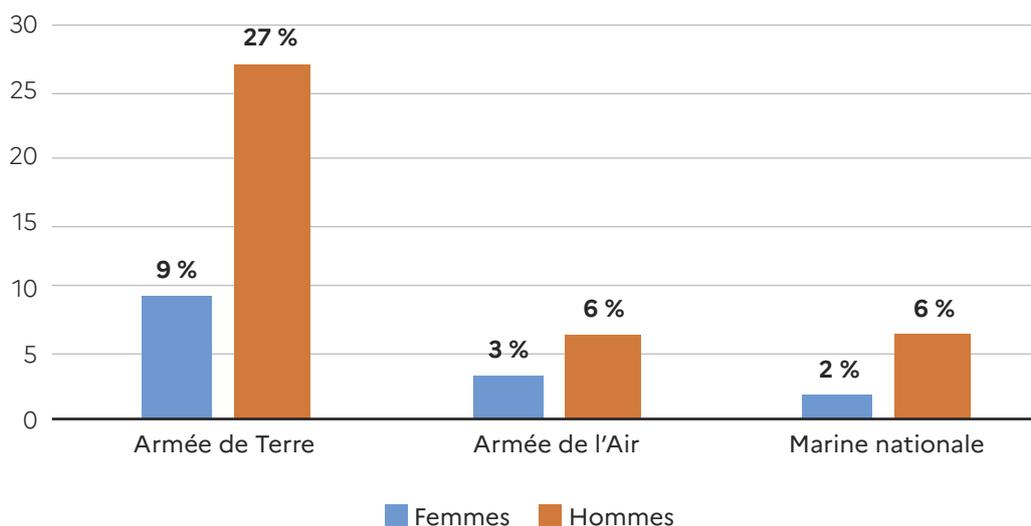
En 2019, les militaires représentent un peu moins d'un quart des effectifs (23 %). L'armée de Terre comptabilise toujours la plus grande proportion des militaires malgré une baisse ces dernières années (43 en 2017, 41 en 2018 et 36 en 2019).

MILITAIRES PAR ARMÉE



À l'ECPAD, l'armée de l'Air est la plus féminisée des armées avec 33 % d'effectifs féminins contre 25 % pour l'armée de Terre et la Marine nationale.

MILITAIRES PAR ARMÉE ET PAR SEXE



2.2. Répartition par missions

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.

Les effectifs de l'établissement sont prioritairement affectés aux

missions cœur de métier, ainsi 64 % des effectifs se trouvent au pôle de production audiovisuelle (32 %), au pôle de conservation et de valorisation des archives (29 %), au pôle numérique et technique (9%) et à l'École des métiers de l'image (3 %).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS CIVILS ET MILITAIRES PAR PÔLE

	Direction *	Secrétariat général	Pôle numérique et technique	Pôle de production audiovisuelle	Pôle de conservation et de valorisation des archives	EMI	Total
Civils	21	35	20	39	63	4	182
Militaires	3	4	1	36	6	3	53
Total	24	39	21	75	69	7	235
Répartition en %	10 %	17 %	9 %	32 %	29 %	3 %	100 %

* dont 5 agents à l'agence comptable.

Chaque pôle regroupe les spécialités métiers qui le composent. Toutes ces missions cœur de métier sont accompagnées dans leur quotidien par un soutien administratif et technique.

La direction assure le pilotage, le suivi et le contrôle des projets et de l'ensemble des missions de l'établissement. Elle comporte le directeur, le directeur adjoint, le cabinet, la communication et le contrôle de gestion.

Les métiers liés à la production audiovisuelle (PPA) comprennent les opérateurs de prise de son et de

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

Les métiers liés à la fonction archivistique et aux différentes formes de valorisation (PCVA)

comprennent les conservateurs du patrimoine, les chargés de clientèle, de marketing, les chargés des actions culturelles et pédagogiques, les 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 (EMI)

comprennent les formateurs de l'école des métiers de l'image.

Le secrétariat général (SG)

regroupe la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire et financière, le contrôle de gestion, le traitement de l'ensemble des dossiers juridiques et de marchés publics.

Le soutien technique (PNT/SG)

regroupe l'ensemble des activités concernant l'entretien et la valorisation du patrimoine mobilier de l'établissement, la gestion des systèmes d'information et les techniciens de maintenance audiovisuelle.



Conférence sur l'univers des métiers de l'image lors des Rencontres de l'image à l'École des métiers de l'image (EMI).

Fort d'Ivry, 14 novembre 2017.

© Cyrielle Sicard/ECPAD/Défense/2017_ECPAD_371_C_001_076

2.3. Évolution professionnelle

Évolution du personnel titulaire civil.

En 2019, 29 agents titulaires ont été proposés pour un avancement de corps et 29 également pour un avancement au grade supérieur. Plusieurs agents peuvent conditionner pour les deux types d'avancement.

On constate une très faible part d'avancement au sein de l'établissement en raison d'un effectif réduit

au regard de la population globale du ministère des Armées.

Seulement deux agents ont pu bénéficier d'un avancement de grade en 2019 : un agent dans la filière administrative et un agent dans la filière technique. Parmi les ouvriers de l'État, deux avancements hors groupe nouveau ont été accordés, un au choix et le deuxième à l'ancienneté.

Promotions/ avancements	2018			2019		
	Effectif proposé	Effectif promu	% de promu ⁽¹⁾	Effectif proposé	Effectif promu	% de de promu ⁽¹⁾
Avancement de corps						
Filière administrative	12	0	0 %	18	0	0 %
Filière technique	9	0	0 %	11	0	0 %
SOUS-TOTAL	21	0	0 %	29	0	0 %
Avancement de grade						
Filière administrative	12	3	25 %	13	1	8 %
Filière technique	19	5	26 %	16	1	6 %
SOUS-TOTAL	31	8	26 %	29	2	7 %
Réussite concours ou examen professionnel						
Attaché d'administration de l'État	-	-	-	-	2	-
Ingénieur d'études et de fabrications	-	-	-	-	1	-
Chargé d'études documentaires	-	-	-	-	1	-
SOUS-TOTAL	-	-	-	-	8	-
Avancement de groupe						
Ouvriers de l'État	0	0	0 %	6	2	33 %
TOTAL GÉNÉRAL	52	8	15 %	64	12	19 %

⁽¹⁾ Taux de promus/taux de proposés.

En 2019, le nombre d'avancements du personnel militaire a augmenté par rapport à 2018.

	TERRE		AIR		MARINE		TOTAL	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Capitaine		1					0	1
Adjudant-chef		1					0	1
Adjudant							0	0
Sergent-chef					1		1	0
Sergent		3					0	3
Maître							0	0
Caporal-chef	1						1	0
Caporal	1	1					1	1
Soldat de 1 ^{re} classe	1						1	0
Total							4	6

3. LA MOBILITÉ DES EFFECTIFS

Si l'ECPAD a la maîtrise des mouvements de civils, les mouvements de militaires 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.

La nouvelle politique de recrutement

des agents civils initiée en 2018 avec le renforcement de la section recrutement a permis de diminuer la durée des vacances de postes et d'améliorer la visibilité de l'ECPAD sur le marché du travail.

Ainsi, les supports d'annonces ont été diversifiés pour correspondre aux spécificités des métiers recherchés et aux nouvelles possibilités offertes par les réseaux sociaux.



Arrivée d'un A400M britannique durant l'opération *Barkhane*. Mali, 3 mai 2019.

© Olivier Le Comte/
ECPAD/Défense/
2019_ECPAD_005_O_036_059

« Jobboards » utilisés en 2019

- Audiovisuel / culture : Job culture, Profil Culture, ESRA, EICAR, 3IS.
- Généraliste : APEC, site ECPAD, LinkedIn, Pôle emploi, Le Bon Coin, Bourse de l'emploi.

- Étudiant : portail de l'alternance, L'Étudiant, Studyrama, Cap campus, Première expérience Défense.
- Fonction publique : BNE, PEP, Emploi public, Défense mobilité.
- IT : lesjeudis.com.
- Juridique : Village de la Justice.

En 2019, on comptabilise 41 arrivées (dont 4 militaires) pour 40 départs (dont 10 militaires).

	Nombre d'entrées	Taux d'entrée ⁽¹⁾
Civils	37	20 %
Militaires	4	7 %

	Nombre de départs	Taux de sortie ⁽²⁾
Civils	30	17 %
Militaires	10	19 %

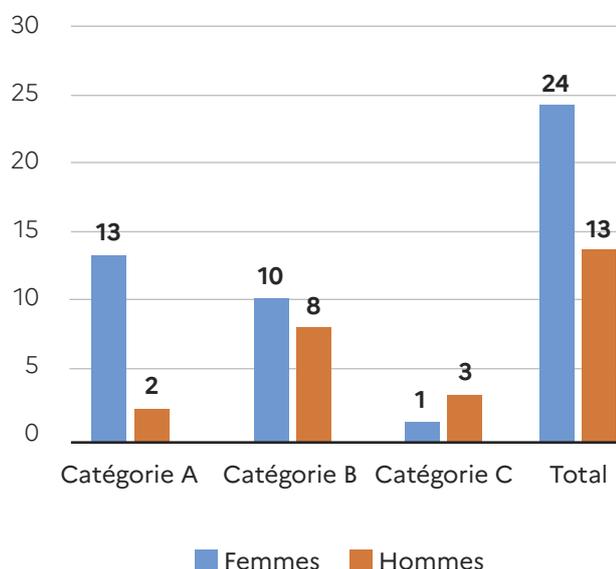
⁽¹⁾ Rapport entre le nombre d'entrées et le nombre total d'effectif de la catégorie.

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

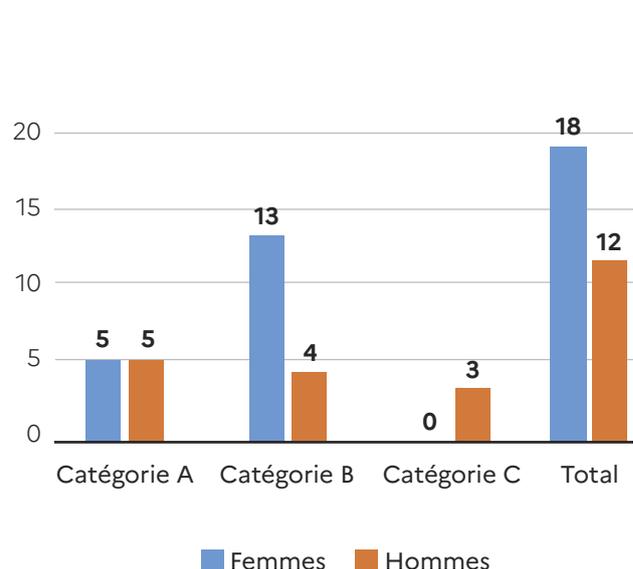
Les mouvements de militaires ont concerné l'armée de Terre et la Marine nationale. L'armée de Terre compte 2 arrivées et 6 départs, la Marine nationale compte 2 arrivées et 4 départs.

Pour les civils, les 37 arrivées concernent essentiellement des femmes (65 %) en catégorie A et B. Les départs sont également majoritairement féminins (60 %) surtout en catégorie B.

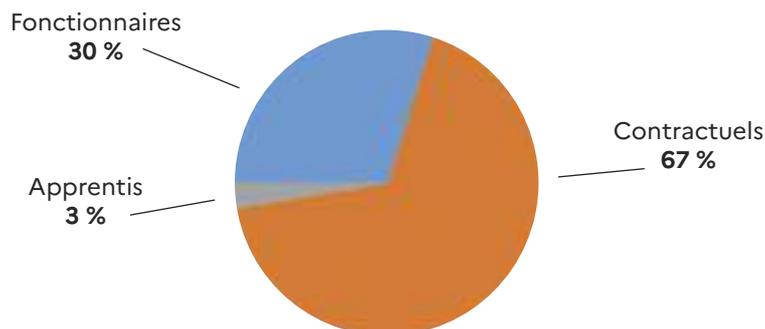
**ARRIVÉES DE CIVILS
PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE**



**DÉPARTS DE CIVILS
PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE**



STATUTS DES RECRUTÉS CIVILS



2 LES EFFECTIFS NON PERMANENTS

L'établissement a recours au recrutement de personnel pour des besoins ponctuels sur des compétences qui n'existent pas au sein de l'établissement ou pour faire face à un surcroît d'activité. Pour ce type de contrat, l'établissement fait appel à des vacataires ou à des intermittents du spectacle. Un outil de suivi et de contrôle a été mis en place pour piloter de manière optimale la gestion des crédits alloués. Un compte-rendu de la consommation de cette enveloppe est réalisé par le département des ressources humaines lors des comités de gestion (COGES).

Des équipes renforcées grâce à l'embauche de vacataires

Les vacataires sont recrutés pour un besoin occasionnel pour une durée inférieure ou égale à un an. Ces renforts sont principalement utilisés sur les missions cœur de métier (pôles de production audiovisuelle et pôle de conservation et de valorisation de archives).

En 2019, le recours aux vacataires a fortement diminué grâce à une gestion au plus près des besoins permettant d'alléger la masse salariale.

Groupement de commandos de montagne (GCM) déployé lors de l'opération *Barkhane*. Mali, 18 avril 2019.
© Olivier Le Comte/ECPAD/Défense/2019_ECPAD_005_O_031_015



Mois de vacances accordés en 2018 et 2019

	2018	2019	Évolution en %
Nombre de mois	143	115,5	- 19 %
Nombre de contrats	39	36	- 8 %

L'emploi des intermittents centré principalement sur les prestations événementielles

Les intermittents du spectacle sont embauchés sur des contrats journaliers. À l'instar des emplois de vacataires, le recours à l'emploi

d'intermittents du spectacle est prévu en année n-1 au regard des prévisions des prestations événementielles.

En 2019, les intermittents recrutés assurent les fonctions de réalisateur, comédien, speaker, scripte, maquilleur, etc.

Jours de contrat accordés à des intermittents en 2018 et 2019

	2018	2019	Évolution en %
Jours de contrat	381	321	- 15,75 %
Nombre de contrats	57	71	24,56 %



L'équipe de l'ECPAD en tournage lors de l'itinérance mémorielle du président de la République sur les champs de bataille de la Première Guerre mondiale.

Notre-Dame-de-Lorette (Pas-de-Calais), 8 novembre 2018.

© Lara Priolet/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_240_Z_021_001



Dans un camp malien près de Gao.
Mali, 29 juin 2017.
© Élise Foucaud/ECPAD/Défense/2017_ECPAD_150_E_039_059 (photo recadrée)



2

LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LA RÉMUNÉRATION

LES DÉPENSES DE PERSONNEL
p.**26**

LA RÉMUNÉRATION
DES AGENTS CIVILS PERMANENTS
p.**28**

1 LES DÉPENSES DE PERSONNEL

En 2019, le montant des dépenses de personnel (rémunérations, cotisations sociales et prestations sociales) des agents permanents et non permanents s'élève à 15,82 millions d'euros (soit + 3 % par rapport à 2018) pour un niveau d'ETPT à 237 et représente 66 % des

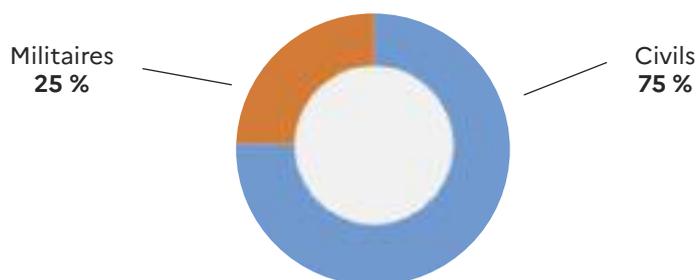
dépenses totales de l'établissement. 62 % des dépenses de personnel sont consacrés aux missions cœur de métier (pôle de production audiovisuelle - pôle de conservation et de valorisation des archives - École des métiers de l'image).

CHIFFRES CLÉS

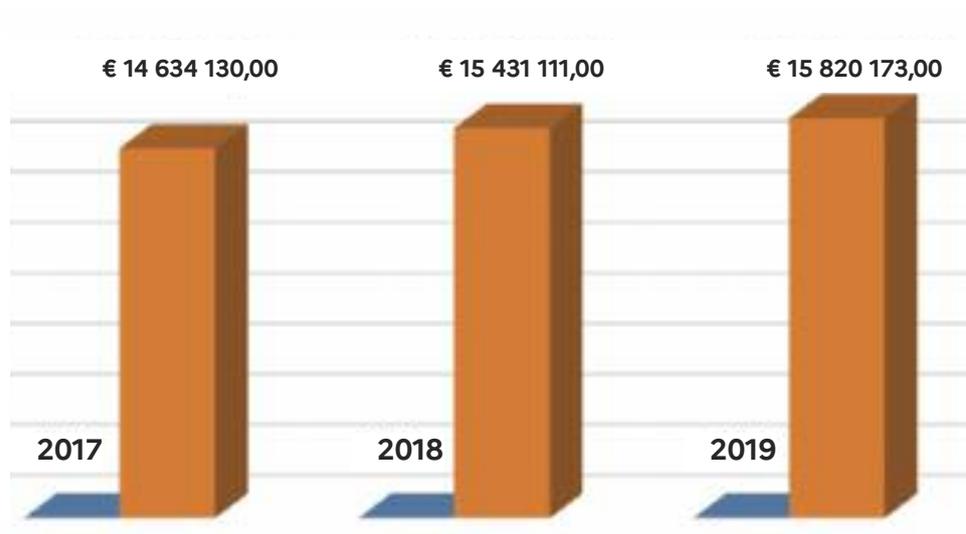
15 820 173 € consacrés au personnel en 2019

- Civils : 11 888 809 €
 - dont permanents : 11 265 694 €
 - dont non permanents : 623 418 €
- Militaires : 3 931 364 €.

RÉPARTITION DES DÉPENSES DU PERSONNEL 2019



ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNEL 2017-2018-2019

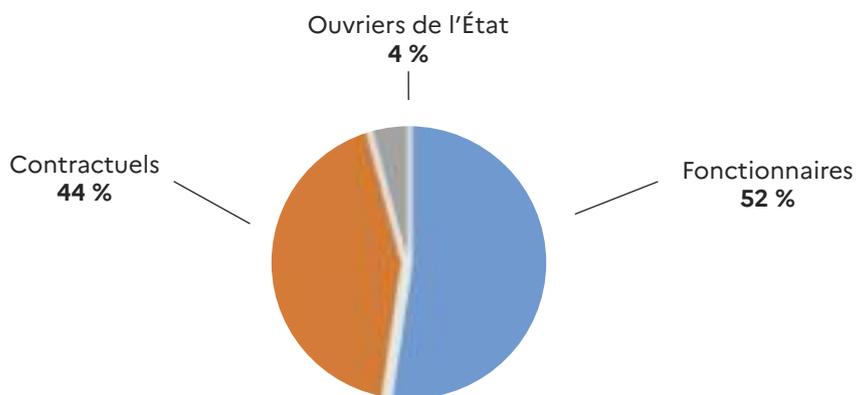


1.1 Les dépenses de personnel pour les civils

Les dépenses de personnel pour les agents civils permanents se répartissent de la manière suivante :

- 52 % pour les fonctionnaires,
- 44 % pour les contractuels,
- 4 % pour les ouvriers de l'État.

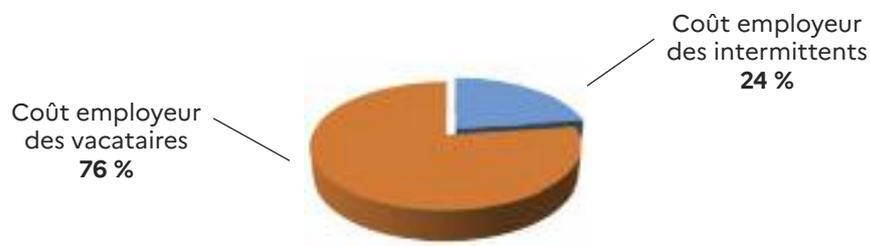
DÉPENSES DU PERSONNEL CIVIL PERMANENT



Les dépenses de personnel non permanents (vacataires, intermittents) se répartissent de la manière suivante :

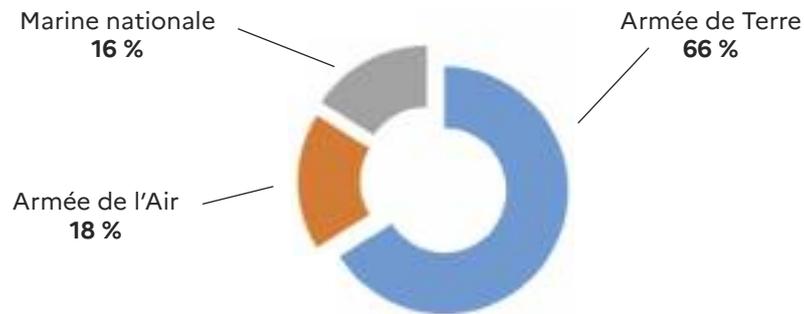
- 76 % pour les vacataires,
- 24 % pour les intermittents.

RÉPARTITION DES DÉPENSES DU PERSONNEL NON PERMANENT



1.2 Les dépenses de personnel pour les militaires

DÉPENSES DE PERSONNEL PAR ARMÉE

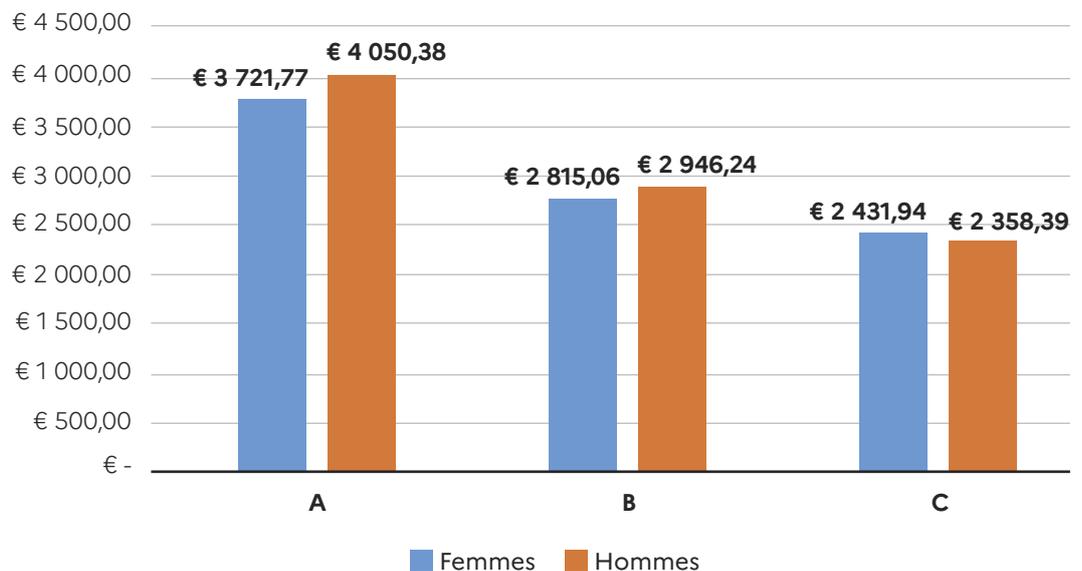


2 LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CIVILS PERMANENTS

Le graphique ci-dessous compare les salaires mensuels bruts des femmes et des hommes par catégorie

et tous statuts confondus (hors emplois fonctionnels).

RÉMUNÉRATIONS TOUS STATUTS CONFONDUS



Le salaire moyen des femmes est légèrement inférieur à celui des hommes dans toutes les catégories, alors même qu'elles sont majoritaires en nombre sur les postes de catégorie A.

Ceci s'explique de deux façons :

- traditionnellement, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel (essentiellement pour s'occuper d'enfants en bas âge), ce qui a des conséquences

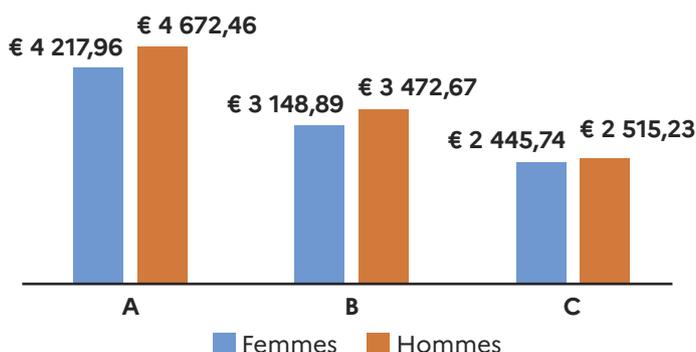
directes sur leur rémunération. Au sein de l'établissement en 2019, 13 femmes ont bénéficié d'un temps partiel pour 1 seul homme.

- traditionnellement encore, les femmes (même en catégorie A)

sont sur des postes et des filières moins rémunératrices. Il s'agit là d'un problème national lié à la formation initiale des femmes.

Cette tendance se retrouve pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'État.

RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES



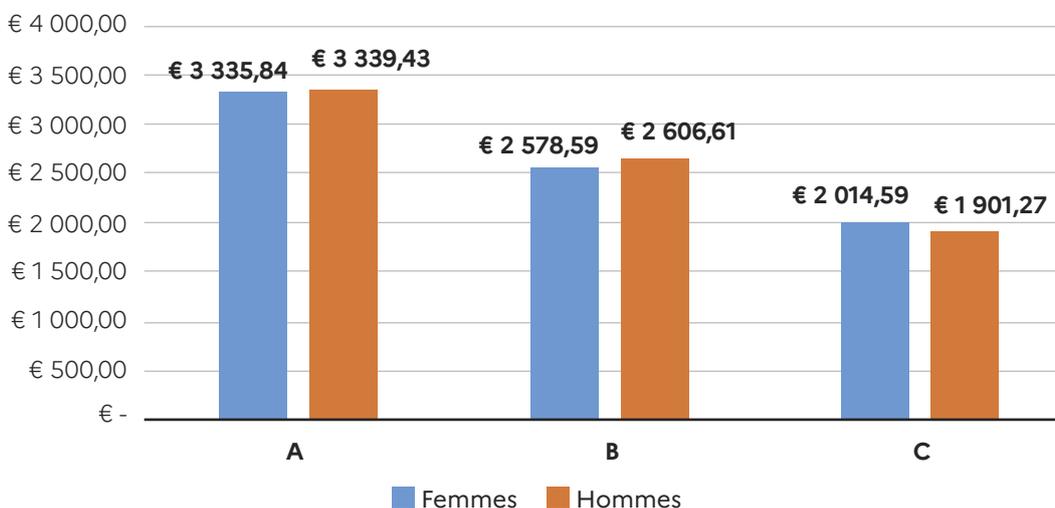
RÉMUNÉRATION DES OUVRIERS DE L'ÉTAT



Chez les contractuels, les femmes ont en moyenne une rémunération équivalente à celles des hommes

en catégorie A, et supérieure en catégorie C.

RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS





Formation multimédia à l'École des métiers de l'image.
Fort d'Ivry, 23 avril 2018.

© EMI/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_136_Z_004_005 (photo recadrée)



3

LA FORMATION

LES ACTIONS DE FORMATION

p. **33**

LE BUDGET ET LES DÉPENSES
DE FORMATION

p. **35**

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 du personnel soient adaptées aux nouveaux standards déterminés par les professionnels de l'audiovisuel et de la conservation des archives.

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 2019, dans la continuité de 2018, 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 121 386 € à la formation des agents civils et des militaires.

CHIFFRES CLÉS

Nombre total de jours de formation :	484 jours
Coût moyen de la formation/jour :	222 €
Budget formation 2019 :	150 000 €
Dépenses de formation 2019 :	121 386 €
• Civils :	104 061 €
• Militaires :	17 325 €.

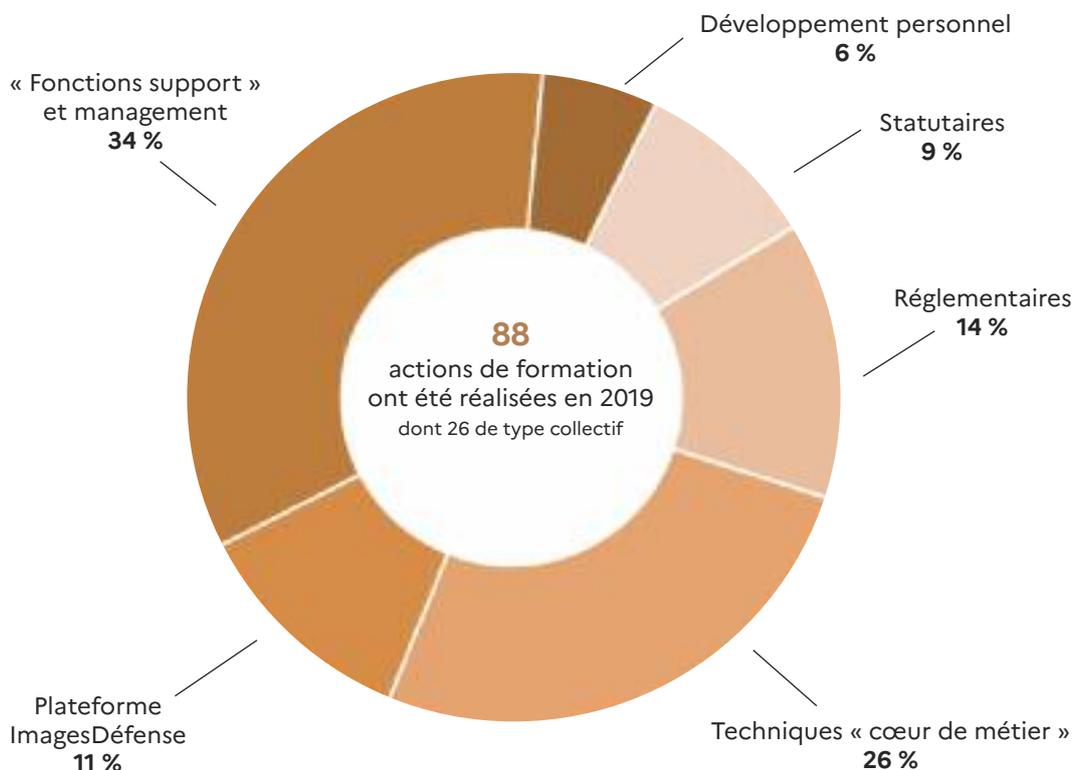


Une lieutenant donne un cours pratique de transmissions à des élèves féminins.
Alger (Algérie), 16 janvier 1943.

© Photographie inconnu/SCA/ECPAD/Défense/TERRE 10-121

1 LES ACTIONS DE FORMATION

1.1 Les actions de formation mises en place



En 2019, 26 actions de formation de type collectif ont été mises en œuvre. Concrètement cela a représenté 171 stages de formation pour les agents de l'établissement. La plupart de ces stages ont été réalisés au Fort d'Ivry.

Ces stages dits « intra » sont particulièrement adaptés pour des **formations réglementaires** sur un plan à la fois logistique et pédagogique. Une quarantaine d'agents ont notamment suivi en 2019 un stage sur la sécurité incendie, et ont pu se prêter à des exercices pratiques sur site en situation réelle. Aussi 6 formations intra ont concerné la **plateforme ImagesDéfense**. Ce sont 16 agents, impliqués de manière directe ou transverse dans ce vaste projet stratégique pour l'établissement et le ministère, qui ont été formés sur des points de déploiement technique en lien avec un prestataire externe.

Les **formations techniques « cœur de métier »**, aussi variées que sont les métiers de l'ECPAD, ont représenté près d'un quart des actions mises en œuvre. 14 agents ont suivi un stage lié au domaine archivistique et 16 un stage axé sur l'audiovisuel. Notamment, 2 agents ont pu suivre en 2019 une formation « télépilotage de drones » pour pouvoir proposer des solutions de cadrage et de captation dynamiques et modernes attendues par les commanditaires.

Enfin s'agissant des **formations « Fonctions support » et management**, 58 stages ont été réalisés afin de permettre aux agents de s'informer sur de nouvelles obligations (commande publique, DSN paie), d'apprendre ou encore de se perfectionner sur de nouveaux logiciels (SIRH, régime de pension).

1.2 La répartition des formations

Nombre des stages* par pôle et par genre

	2018	2019		2019 / 2018	
	Total (H/F)	H	F	Évolution	
Direction	28	16	12	28	0 %
Secrétariat général	50	16	33	49	- 2 %
Pôle de production audiovisuelle	75	19	14	33	- 56 %
Pôle numérique et technique	21	26	1	27	28,57 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	77	36	52	88	14,29 %
École des métiers de l'image	nc	5	4	8	nc
Total	251	118	116	233	- 7,17 %

* Un stage collectif est comptabilisé autant de fois que d'agents qu'il comporte.

Plus de la moitié des stages ont bénéficié aux pôles dits « cœur de métier ». Le pôle de conservation et de valorisation des archives particulièrement investi dans le projet Plateforme ImagesDéfense a concentré 3 fois plus de stages que le pôle de production audiovisuelle.

Nombre d'agents formés** par pôle et par genre

	2018	2019		2019 / 2018	
	Total (H/F)	H	F	Évolution	
Direction	22	10	8	18	- 18,18 %
Secrétariat général	24	12	20	32	33,33 %
Pôle de production audiovisuelle	45	16	10	26	- 42,22 %
Pôle numérique et technique	12	13	1	14	16,67 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	26	22	27	49	88,46 %
École des métiers de l'image	nc	4	3	7	nc
Total	150	77	69	146	- 2,67 %

** Un agent ayant effectué plusieurs stages est comptabilisé une seule fois

En 2019, même si le nombre de stages a été en léger recul (- 7,17 %) par rapport à 2018, pratiquement autant d'agents ont été formés que l'année antérieure.

47,3 %

des stages ont bénéficié à des agents féminins (civils et militaires) en 2019.

Nombre de jours de formation par pôle et par genre

	2018	2019		2019 / 2018
	Total (H/F)	H	F	Évolution
Direction	72	25,5	11,5	37 - 48,61 %
Secrétariat général	85	22,5	95,5	118 38,82 %
Pôle de production audiovisuelle	218	68,5	28,5	97 - 55,50 %
Pôle numérique et technique	47	76,5	4	80,5 71,28 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	114,5	53	91	144 25,76 %
École des métiers de l'image	nc	4	3,5	7,5 nc
Total	536,5	250	234	484 - 9,79 %

Le nombre de jours de formation cumulés par pôle reflète assez logiquement le nombre de stages effectués par les agents issus de chacun des pôles. C'est pourquoi le secrétariat général avec 24,38 %, et le pôle de conservation et de valorisation des archives avec 29,75 %, concentrent plus de la moitié

du total des jours de formation effectués en 2019.

Le stage théorique et pratique « télépilotage de drones » avec une durée de 20 jours fait partie des formations les plus longues. Il a profité au pôle de production audiovisuelle.

2 LE BUDGET ET LES DÉPENSES DE FORMATION

2.1 Le budget alloué

En 2019, le budget de la formation était initialement prévu à hauteur de 150 000 € avec un réajustement à 130 000 € en BR2. Il a été consommé à 81 % par rapport au budget initial et à 93 % par rapport au réajustement. Outre le phénomène naturel

d'annulation de stages par les organismes de formation ou les agents, la sous-consommation s'explique également par un sous-effectif de plusieurs mois au sein de la section formation-recrutement. Le retard a été largement comblé aux 3^e et 4^e trimestre par une action dynamique et intensive des membres de la section formation.

2.2 Les dépenses de formation

Dépenses globales par statut et par genre

	Militaires			Civils			Total
	H	F	Total	H	F	Total	
2018	NC	NC	30 829 €	NC	NC	108 076 €	138 905 €
2019	11 268 €	6 057 €	17 325 €	53 337 €	50 724 €	104 061 €	121 386 €

Les dépenses de formation 2019 se sont effectuées de la manière suivante :

- **86 %** des dépenses ont été consacrés au personnel civil, dont 49 % pour les agents féminins, ce qui correspond à leur poids au sein des effectifs civils.
- **14 %** des dépenses ont été consacrés au personnel militaire, dont 35 % pour les agents féminins, ce qui est supérieur à leur poids au sein des effectifs militaires (26 %).

Cette répartition des dépenses de formation entre civils et militaires

est plus favorable aux civils qu'aux militaires.

Cependant, ces derniers bénéficient de formations spécifiques dispensées et prises en charge par leur armée d'origine. 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 du personnel militaire aux missions et opérations extérieures contraint parfois l'ECPAD à reporter ou annuler des formations prévues.

Dépenses de formation par pôle et par genre

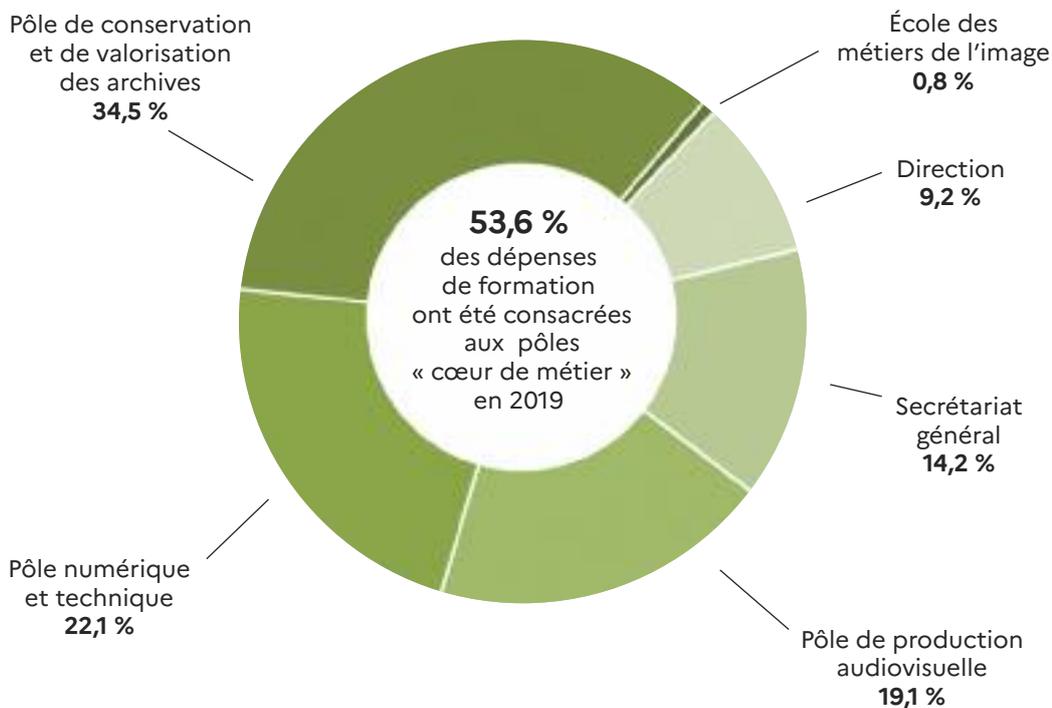
	2018	2019		2019 / 2018
	Total (H/F)	H	F	Total Évolution
Direction	14 988 €	5 490 €	5 664 €	11 154 € - 25,6 %
Secrétariat général	32 166 €	5 334 €	11 958 €	17 292 € - 46,2 %
Pôle de production audiovisuelle	49 893 €	15 796 €	7 374 €	23 170 € - 53,6 %
Pôle numérique et technique	29 591 €	23 983 €	2 883 €	26 866 € - 9,2 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	12 266 €	13 493 €	28 437 €	41 930 € 241,8 %
École des métiers de l'image	nc	509 €	465 €	974 € nc
Total	138 904 €	64 605 €	56 781 €	121 386 € - 12,6 %

** Un agent ayant effectué plusieurs stages est comptabilisé une seule fois

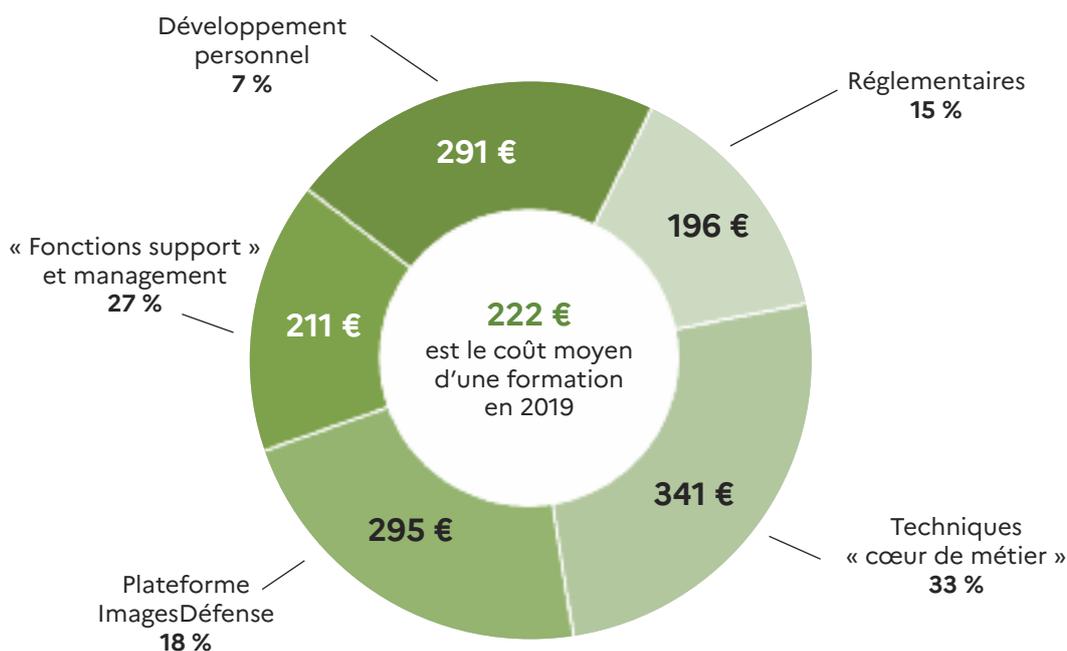
Près de la moitié des dépenses de formation (48,57 %) ont bénéficié à des agents civils et militaires (sous-officiers) de catégorie B. Les dépenses à destination des personnels de catégorie A (officiers

compris) ont atteint 30,90 % du total engagé.

Les civils de catégorie C ainsi que les militaires du rang ont drainé 20,53 % des dépenses globales.



2.3 Les coûts de formation dans le détail



Les formations statutaires n'ont pas engendré de coût direct pour l'établissement car elles ont été prises en charge par des organismes soit internes au ministère des Armées, soit interministériels.

Les formations hautement spécialisées sont par nature les plus coûteuses,

c'est pourquoi les formations relevant des techniques « cœur de métier » et de la plateforme ImagesDéfense présentent un coût moyen plus conséquent.

Par exemple, une formation drone pour un agent (pour 20 jours) est facturé à 3 550 euros nets.



Renforcement des infrastructures du camp dans le désert de Gao.
Mali, 4 octobre 2017.
© Hugues Gillot/ECPAD/Défense/2017_ECPAD_296_H_002_017 (photo recadrée)



4

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES
p. **41**

PRÉVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS
p. **42**

L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE
p. **44**

Les échanges constructifs avec les organisations syndicales permettent d'accompagner la transition numérique de l'établissement qui reste 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) qui examine toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil et militaire.

La représentativité du dialogue social au sein de l'établissement

	Comité technique	CHSCT
Les représentants du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • UNSA : 3 titulaires, 3 suppléants • FO : 1 titulaire, 1 suppléant • CFDT : 1 titulaire, 1 suppléant 	<ul style="list-style-type: none"> • UNSA : 3 titulaires, 3 suppléants • FO : 1 titulaire, 1 suppléant • CFDT : 1 titulaire, 1 suppléant
Les représentants de l'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Le directeur de l'ECPAD, président du CT ou son représentant • Le secrétaire général ou son représentant • Le responsable ayant autorité en matière de ressources humaines ou son représentant 	<ul style="list-style-type: none"> • Le directeur adjoint de l'ECPAD, président du CHSCT par délégation, ou son représentant
Les experts invités	Tout expert pouvant apporter un éclairage sur les dossiers traités	<ul style="list-style-type: none"> • Le médecin de prévention • L'inspecteur en santé et sécurité au travail • Le conseiller en prévention des risques professionnels • L'assistant de prévention • La chargée d'environnement

1 LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

1.1 Le comité technique

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

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

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

En 2019, le comité technique s'est réuni à deux reprises. Les éléments suivants ont été évoqués :

- application de la note sur les heures supplémentaires,
- mise en place d'un compteur temps,
- les modalités de gestion des agents contractuels,
- les modalités de propositions à l'avancement (fonctionnaires et ouvrier de l'État),
- les jours RTT employeur 2020-2021,

- avancée sur le dossier du télétravail,
- point sur le CIA 2019,
- point sur l'IFSE des chargés d'études documentaires.

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 CHSCT 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 de 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 2019, le CHSCT de l'ECPAD s'est réuni à trois reprises. Les éléments suivants ont été abordés :

- 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 (bâtiment vie, abri deux roues),
- plans canicule et grand froid,
- point sur les différents prélèvements réalisés (amiante, air, etc.),
- nomination d'un conseiller sécurité routière,
- point sur les RPS au sein de l'établissement,
- avancement du DUERP.

1.3 Les autres instances de concertation

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 (CMG) de Saint-Germain-en-Laye**
 - comité de coordination des employeurs locaux des secrétaires administratifs (suppléant),
 - comité de coordination des employeurs locaux des techniciens supérieurs d'études et de fabrication (suppléant).
- **auprès du Service parisien de l'administration centrale (SPAC)**
 - commission d'avancement des ouvriers de l'État (titulaire),
 - commission d'avancement des chargés d'études documentaires.

2 PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

2.1 Actions de la cellule prévention

Actions de la cellule prévention dans le cadre de travaux	2018	2019
Inspection commune préalable	35	41
Plans de prévention réalisés	24	29
Protocoles de sécurité	6	11
Permis de feu	3	9

2.2 Les dépenses liées à la prévention

En 2019, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 15 386 €. Hors formations, les dépenses en matière de prévention se sont élevées à 17 377 € et se répartissent comme suit.

- Prévention :

- aménagements de postes de travail : 480 €
- équipements de protection individuels : 2 859 €
- pictogrammes : 807 €

- Incendie :

- maintenance des extincteurs : intégration au marché de maintenance multitechnique
- achats d'extincteurs supplémentaires : 2 534 €
- matériels divers : 686 €

- Premiers secours : 4 029 €

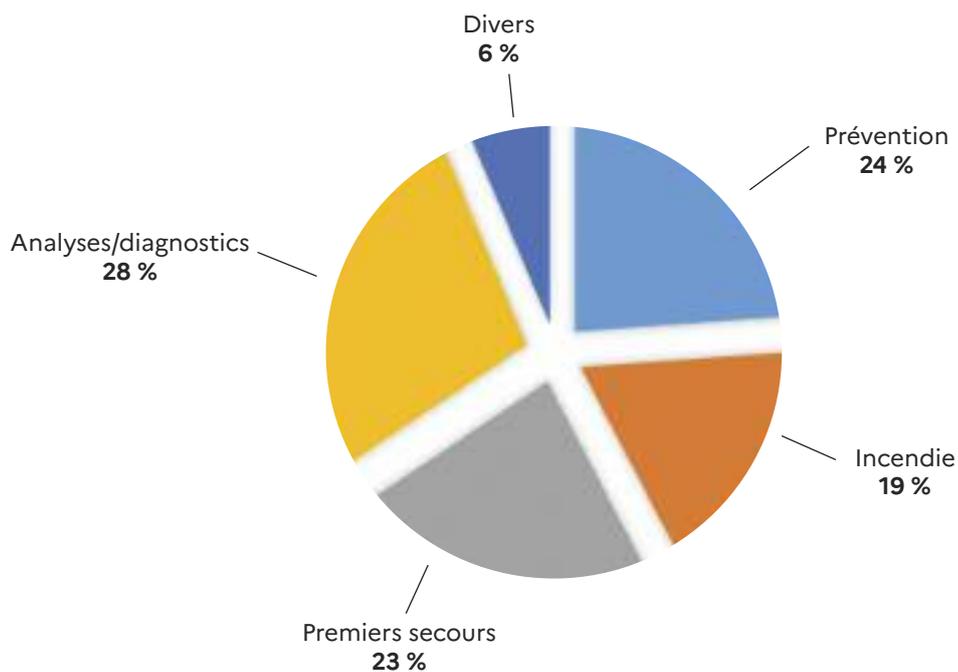
- Analyses / diagnostics :

- DRPCE : 980 €
- analyses et prélèvements relatifs à l'amiante : 2 255 €
- analyses de l'air : 1 650 €

- Divers :

- abonnements : 815 €
- plan neige : 282 €

RÉPARTITION DU BUDGET PRÉVENTION



Pompiers-militaires de l'armée de l'Air en formation sur l'extinction des aéronefs.
Base aérienne 120 de Cazaux (Gironde), 27 avril 2016.
© Jérôme Salles/ECPAD/Défense/2016_ECPAD_089_J_001_023

3 L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

3.1 Accidents et arrêts de travail

	2017	2018	2019
Accidents avec arrêt de travail	3	3	2
Civils	2	3	2
Militaires	1	0	0
Nombre de jours d'arrêt de travail	32	8	7
Civils	0	8	7
Militaires	32	0	0

En 2019, le nombre d'accidents du travail est de 2 ayant généré 7 jours d'arrêt, contre 3 accidents en 2018 pour 8 jours d'arrêt.

3.2 Congés maladie

	2017		2018		2019	
	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	101	3 750	69	1 328	75	1582
Congé de longue maladie	2	360	1	350	1	90
Congé de longue durée	1	0	2	380	2	730
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0
Congé grave maladie	1	0	1	208	1	248
Total	105	4 110	73	2 266	79	2 650

En 2019, le nombre total de jours d'absence a augmenté de 17 %, ce qui s'explique par la prise en compte en année pleine d'un congé de longue durée débuté en 2018. Le nombre moyen de jours d'arrêt en maladie ordinaire par agent est passé à 21,09 contre 19,7 en 2018.

3.3 Congés maternité et paternité

	2017		2018		2019	
	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	8	1 410	6	455	6	694
Congé de paternité	6	91	1	11	2	22
Congé parental	0	0	0	0	3	509
Garde d'enfants	43	310,5	35	120	37	147
Total	57	1 811,5	42	586	48	1 372

Le nombre total d'absences pour motif familial a augmenté de 41 % par rapport à 2018.

Les motifs de cette augmentation sont les suivants :

- l'octroi de 3 congés parentaux en 2019,
- l'augmentation du nombre de jours de congés maternité due

aux congés de maternité plus longs à compter du troisième enfant,

- l'augmentation des congés pour garde d'enfant, due notamment aux mouvements de grève de la fin d'année 2019 qui ont amené les parents à garder leurs enfants pour cause de fermeture de l'établissement d'accueil.



Un soldat du 10^e bataillon de chasseurs à pied (BPC) rend visite à son épouse et son enfant.
Vichy (Allier), 16 août 1942.

©Photographe inconnu/ECPAD/Défense/VICHY 208-3981



L'assistante sociale, mademoiselle Longavenne-Saint-Denis, discute avec un parachutiste blessé.
Na San (Indochine française), 27 octobre 1952.
© Jean Péraud/SCA/ECPAD/Défense/TONK 52-195-R7



5

ACTION SOCIALE

LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE
p. **49**

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
p. **50**

L'action sociale est une composante essentielle de la politique de ressources humaines. Elle reflète la volonté de l'établissement d'accompagner les agents dans leur vie professionnelle et personnelle. Le département des ressources humaines tient un rôle important d'écoute et d'orientation des agents vers les professionnels de l'action sociale.

L'accompagnement social vise à aider les personnes en difficulté 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 d'évaluation et d'analyse mobilisant un réseau partenarial interne et/ou externe au 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 prolongé du domicile

(PSAD), la garde d'enfants de 0 à 6 ans, l'aide à l'installation du personnel de l'État, mais aussi de dispositifs collectifs comme les réservations interministérielles de places en crèche ou de logement.

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

Une convention logement a été conclue avec la 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 Île-de-France (BLRIF).

L'action sociale est ainsi composée de deux éléments :

- des aides pécuniaires allouées aux agents,
- un accompagnement personnalisé par l'assistante sociale.

CHIFFRES CLÉS

L'établissement a consacré **95 845 €** à l'action sociale.
213 interventions réalisées par l'assistante sociale.



BON À SAVOIR

L'assistante sociale intervient au fort d'Ivry les mardi et jeudi matin sur rendez-vous (01 56 20 36 39/06 45 84 72 82)

Portail internet e-social : <https://www.e-socialdesarmees.fr>

1 LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE

L'action sociale 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,
- la convention avec l'IGESA. Le personnel peut prétendre aux prestations sociales ministérielles comme des séjours dans des établissements de vacances IGESA, de la billetterie, etc.

Répartition des dépenses dédiées à l'action sociale

	Année 2017	Année 2018	Année 2019
Actions sociales de l'établissement			
Actions de cohésion	4 455 €	11 060 €	15 432 €
Subvention AMEP	3 000 €	3 543 €	3 000 €
Arbre de Noël	8 153 €	6 308 €	3 503 €
Frais médicaux	2 990 €	2 915 €	1 291 €
Décorations	347 €	614 €	310 €
Actions sociales dispositif ministériel			
Chèques vacances	9 030 € ¹	9 030 €	9 030 €
Chèques CESU - Garde d'enfants 0-6 ans	9 030 € ¹	9 030 €	9 030 €
Prime ASA	4 020 €	2 228 €	NC
IGESA (secours d'urgence)	NC	NC	2 155 €
Sous-total - ctions sociales	41 025€	44 728 €	43 751 €
Convention logement BLRIF	61 064 €	49 471 €	52 094 €
Total - Actions sociales	102 089 €	94 199 €	95 845 €

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



L'entrée du bâtiment du service social de l'armée à la direction régionale de Marseille. Marseille (Bouche-du Rhône), 16 septembre 1941. © Photographie inconnu/SCA/ECPAD/Défense/VICHY 123-2611

2 L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

L'assistante sociale tient une permanence de deux demi-journées par semaine au sein de l'ECPAD. En 2019, 213 interventions ont été réalisées, une grande part des 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, etc.).

Interventions de l'assistante sociale

Type de problématique	Analyse	Nombre d'interventions		Évolution
		2018	2019	2018/2019
Familie	Séparation – Divorce	85	81	- 5 %
	Soutien à la parentalité			
	Demande administrative liée à l'enfant			
	Handicap et enfant			
	Culture-loisirs			
Budget	Conseils budget/difficultés financières	28	36	29 %
	Surendettement			
	Ressources insuffisantes			
Travail	Primo-affectation	28	24	- 14 %
	OPEX			
	Mutation			
	Conditions de travail			
	Reconversion/fin de contrat			
Logement	Première accession	60	57	- 5 %
	Hébergement - recherche logement			
	Déménagement/installation			
	Expulsion locative			
Santé	Maladie/accident	25	15	- 40 %
	Handicap/dépendance			
	Décès			
TOTAL		226	213	- 6 %

Des actions collectives sont menées tous les ans pour permettre à l'assistante sociale d'être identifiée au sein de l'établissement, informer

les agents sur ses missions et informer les agents sur les différentes prestations proposées.

Actions collectives 2019

Types d'action	Thèmes
Rencontre avec le département des ressources humaines	Présentation des missions et modalités d'intervention. Problématiques majeures rencontrées par les agents de l'ECPAD. Remise du projet de service.
Journée des nouveaux arrivants	Présentation d'un diaporama sur : <ul style="list-style-type: none">• l'antenne d'action sociale du Kremlin Bicêtre,• les missions de l'assistante sociale,• les principales prestations d'action sociale ministérielles, Remise d'une plaquette d'information sur le portail de l'actions sociale.



Échange entre une femme militaire de l'opération *Barkhane* et une habitante de Menaka dans le cadre de la Journée nationale des droits de la femme.

Menaka, Mali, 8 mars 2018.

© Arnaud Karaghezian/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_014_B_045_031



Soldat de la division Daguet en observation dans le désert.
Arabie saoudite, 14 février 1991.
© Michel Riehl/ECPA/ECPAD/Défense/DIA 91 02 1637 (photo recadrée)

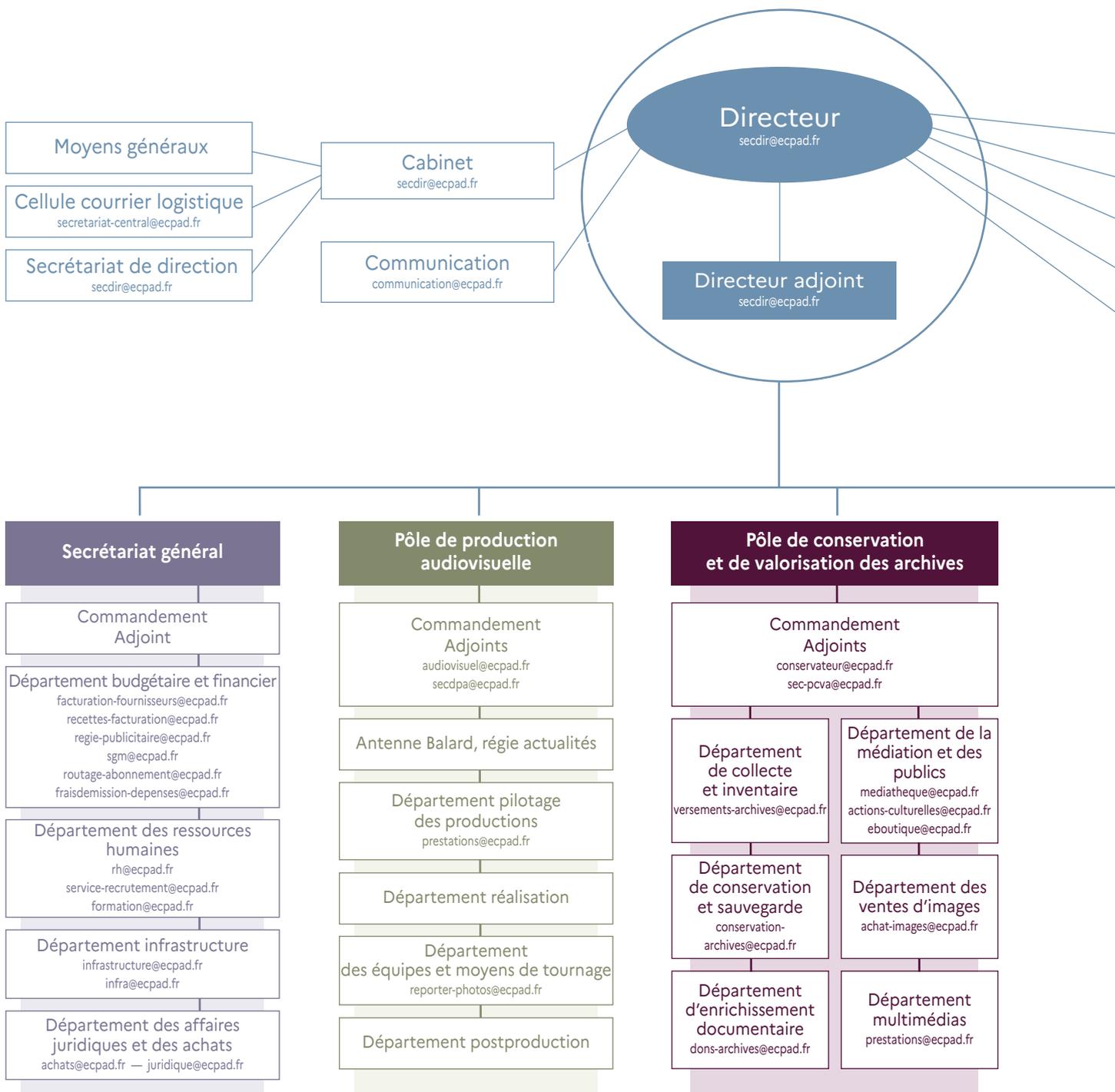
6

ANNEXE

—
ORGANIGRAMME
p. **54**

ORGANIGRAMME

au 31 décembre 2019



Agence comptable
agence-comptable@ecpad.fr

Contrôle de gestion

Adjointe au directeur de projet ImagesDéfense

Inspection santé, sécurité, environnement

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

www.ecpad.fr

Responsable de la publication : Laurent Veyssière, directeur de l'ECPAD
Directeur de rédaction : Xavier Tamby, secrétaire général
Rédactrice en chef : Fabienne Constance, département des ressources humaines
Conception graphique : département multimédias
Impression : ministère des Armées, pôle graphique de Paris

Toute reproduction est interdite sans l'autorisation de l' diteur
Ne pas jeter sur la voie publique

Imprimé en France, janvier 2021 - SCA/CIM/DIV IR/PGP

PHOTO DE COUVERTURE :
Portrait en tenue de combat du sergent-chef  lise,
photographe opérationnelle de l'ECPAD au sein de l'équipe image *Barkhane*.
Gao, Mali, 23 mai 2017.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ecpa ▶ d

AGENCE D'IMAGES
DE LA DÉFENSE



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

Document édité par l'ECPAD – Janvier 2021