



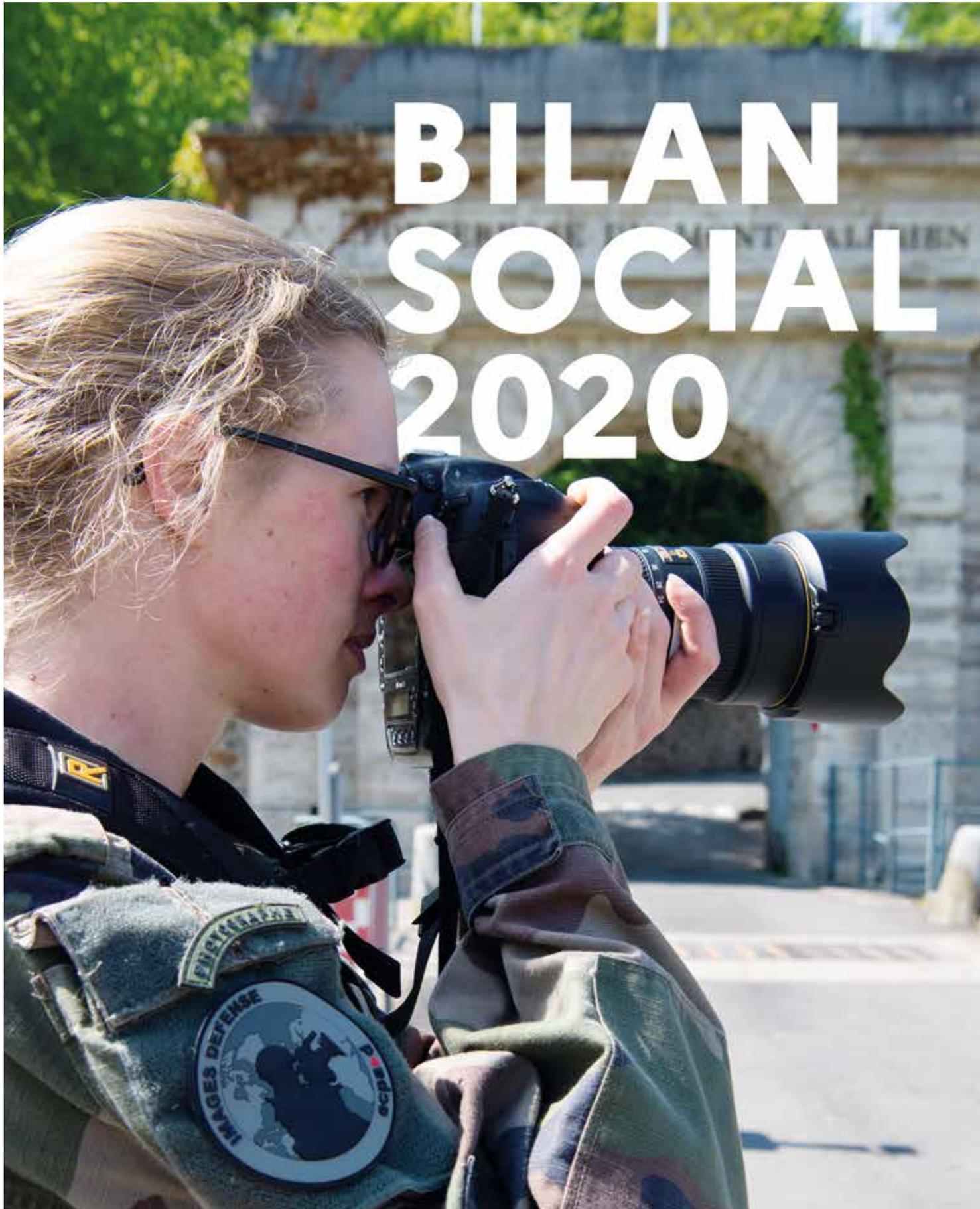
RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ecpa ▶ d

I M A G E S
D É F E N S E

BILAN SOCIAL 2020





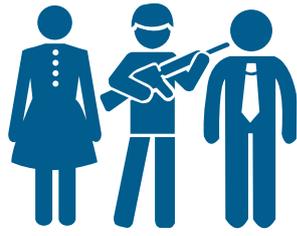
RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

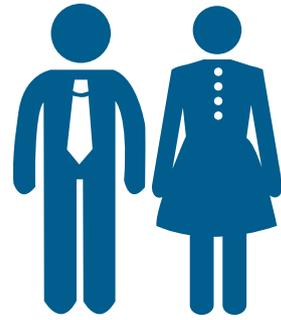
ecpa ▶ d

I M A G E S
D É F E N S E

BILAN SOCIAL 2020



236 civils et militaires



186 civils



44,92 %
de femmes



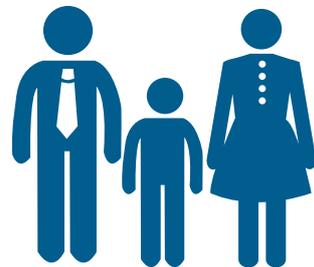
55,08 %
d'hommes



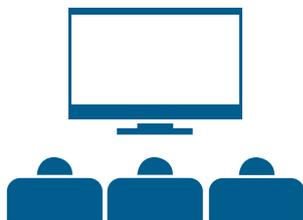
50 militaires



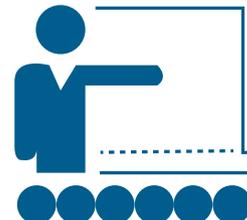
15,7 M€ de masse salariale



80 k€ de prestations sociales



576 jours de formation



149 k€ de formation continue

L'ECPAD, IMAGES 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.

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.

CONSERVER

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

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.

LE MOT DU DIRECTEUR



Laurent Veyssière
Directeur de l'ECPAD depuis le 15 février 2020
© Éric Cadiou/ECPAD/DÉFENSE/2021_ECPAD_096_X_001_002

L'année 2020 a été une année hors du commun et éprouvante pour tous les agents civils et militaires de l'établissement, tant sur le plan professionnel que personnel. Tous ont été touchés par la crise sanitaire, en étant malade parfois, en devant s'adapter en urgence à de nouvelles façons de travailler, en réinventant le travail en équipe et souvent à distance.

Après un choc de très courte durée, et alors que la situation fin mars était préoccupante, l'ECPAD a repris son activité audiovisuelle au profit des armées en couvrant les opérations Sentinelle et Résilience, mais aussi au profit de la direction générale de la Santé ou de l'ARS Île-de-France. La formation des stagiaires militaires à l'École des métiers de l'image n'a connu aucun arrêt. Très rapidement, grâce au travail conjoint du département des systèmes d'information et du département des affaires juridiques et des achats, l'établissement a repris l'ensemble de ses missions en se dotant de nouveaux matériels informatiques et en découvrant le « travail en mobilité » avec ses avantages et ses inconvénients.

Préserver la sécurité des agents a été au cœur des préoccupations. Outre la mise en place du travail en mobilité pour éviter la présence simultanée des agents dans les bureaux, un renforcement du nettoyage des locaux a été réalisé, du gel hydroalcoolique et des masques ont été distribués, le cercle mixte a modifié ses conditions d'accueil, les réunions en visioconférence ont remplacé les réunions physiques.

Les partenaires sociaux ont été informés régulièrement de la situation sanitaire au sein de l'établissement lors de quatre réunions extraordinaires du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Leur engagement sans faille et leur esprit constructif ont été d'une grande aide pour la direction et pour tous les agents.

Grâce à la mobilisation de tous, l'établissement a pu continuer à assurer toutes ses missions et limiter ainsi le plus possible les effets de la crise sanitaire.

Fidèle à sa longue histoire, l'ECPAD a été au rendez-vous. Grâce à tous

les militaires et agents civils de l'établissement. C'est leur succès. Je les en remercie très chaleureusement.

Durant cette période, le taux de renouvellement du personnel, traditionnellement élevé dans un établissement embauchant 53 % de contractuels, a connu un ralentissement (recrutement en baisse de 26,83 %). On comptabilise cependant 30 arrivées (dont 6 militaires) et 32 départs (dont 9 militaires).

L'année 2020 a également vu la signature d'un accord d'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec les organisations syndicales. Cet accord s'articule autour de quatre piliers qui sont la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux emplois, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la prévention et le traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Dans la continuité de cette action, le bilan social 2020 présente des données genrées qui permettent à chaque étape de comparer la situation des femmes et des hommes. Les chiffres de fin d'année montrent que les femmes représentent près de 45 % des effectifs (49,46 % des civils) et qu'elles détiennent 58,54 % des postes d'encadrement, dont 58,9 % pour les civiles et 55,55% pour les militaires.

Je terminerai ces propos par des remerciements 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 action essentielle durant les premiers mois de la crise sanitaire et pour leur travail quotidien auprès de la direction, des chefs de pôle et de tous les agents civils et des militaires de l'ECPAD ■





1	LES EFFECTIFS	p.8
2	LE RECRUTEMENT ET L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES	p.18
3	LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS	p.28
4	LA FORMATION	p.38
5	LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p.52
6	L'ACTION SOCIALE	p.62
7	ANNEXE Organigramme 2020	p.68

Un opérateur vidéo filme deux clarinettes pendant les répétitions du concert traditionnel du gouverneur militaire de Paris dans la cour des Invalides.
Paris, 22 juin 2020.
© Cyrielle Sicard/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_056_C_001_048 (photo recadrée)





1

LES EFFECTIFS

Une équipe image en tournage à l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière.
Paris, 15 avril 2020.

© Cyrielle Sicard/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_040_C_002_004 (photo recadrée)

1 LES EFFECTIFS PERMANENTS

L'ECPAD dispose d'un plafond d'emplois fixé à 250 pour l'année 2020. Au 31 décembre 2020, l'établissement compte 236 agents représentant 234,1 équivalents temps plein (*ETP), soit 234,59 équivalents temps plein travaillés (**ETPT).

Les effectifs sont restés plutôt stables par rapport à 2019 où le nombre d'agents au 31 décembre était de 235.

*ETP : prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité sur l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail (effectifs physiques x quotité de temps de travail).

**ETPT : décompte l'activité des agents mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année (effectifs physiques x temps de travail x période d'activité dans l'année).

1.1. Répartition des effectifs globaux civils et militaires

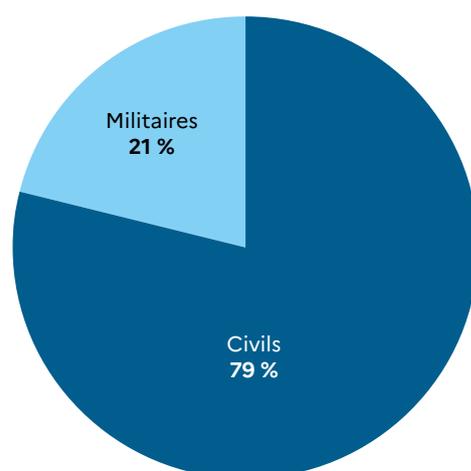
Évolution 2019/2020

	Effectifs au 31/12		ETP au 31/12		ETPT au 31/12	
	Civils	Militaires	Civils	Militaires	Civils	Militaires
2018	180	60	177,9	60	171,14	60,14
2019	181	54	179,8	54	181,38	55,97
2020	186	50	184,1	50	184,67	49,92
Évolution 2019/2020	3 %	- 7 %	2 %	- 7 %	2 %	- 11 %

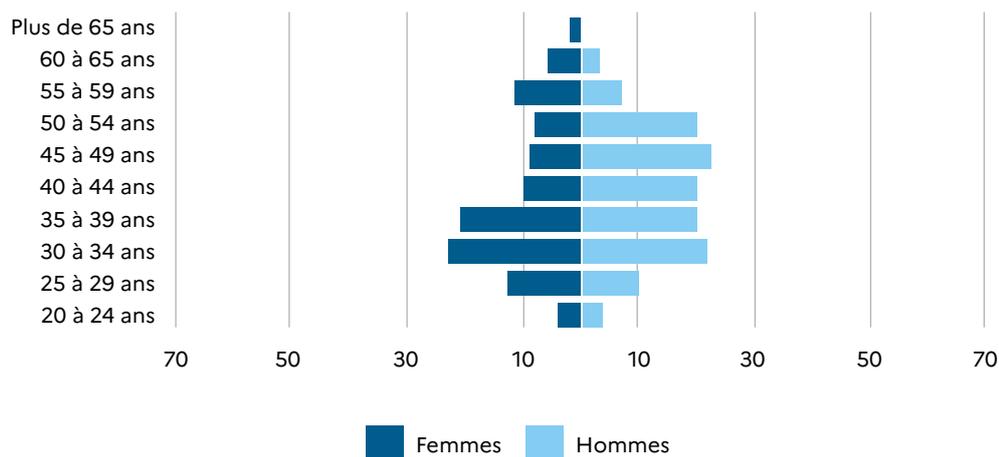
La baisse des effectifs militaires s'explique, d'une part, par la difficulté pour les armées à pourvoir des postes spécialisés dans les métiers de l'image et, d'autre part, par la transformation de postes

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 21 % en 2020 contre 23 % en 2019.

Répartition des effectifs civils et militaires



Pyramide des âges civils et militaires



L'âge moyen global est de 40 ans et 6 mois. La population militaire est plus jeune avec un âge moyen de 39 ans et 2 mois contre 41 ans et 9 mois pour les civils.

63 % des agents ont entre 30 et 49 ans et les femmes représentent 42,56 % de cette tranche d'âge, avec cependant un effectif plus

concentré sur les tranches 30-39 ans. Globalement les femmes sont plus jeunes avec un âge moyen civiles et militaires à 38 ans et 9 mois contre 41 ans et 3 mois pour les hommes.

La structure de cette pyramide des âges assure une régularité dans le partage des compétences et dans les entrées/sorties.

1.2. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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 2020, 2,48 % des effectifs de l'établissement (soit 5 agents) relevaient de l'obligation d'emploi contre 1,66 % en 2019.

Parallèlement, l'établissement s'est acquitté d'une contribution de 28 141 euros auprès du FIPHFP.

2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS PERMANENTS

2.1. Répartition des agents civils et militaires par statut et par catégorie/grade

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, apprentis).

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Civils	92	94	186	49,46 %	50,54 %
Catégorie A	43	30	73	58,90 %	41,10 %
Catégorie B	36	47	83	43,37 %	56,63 %
Catégorie C	9	12	21	42,86 %	57,14 %
Ouvriers de l'État	2	4	6	33,33 %	66,67 %
Apprentis	2	1	3	66,67 %	33,33 %
Militaires	14	36	50	28 %	72 %
Officiers	5	4	9	55,56 %	44,44 %
Sous-officiers	7	23	30	23,33 %	76,67 %
Militaires du rang	2	9	11	18,18 %	81,82 %
Effectif total ECPAD	106	130	236	44,92 %	55,08 %

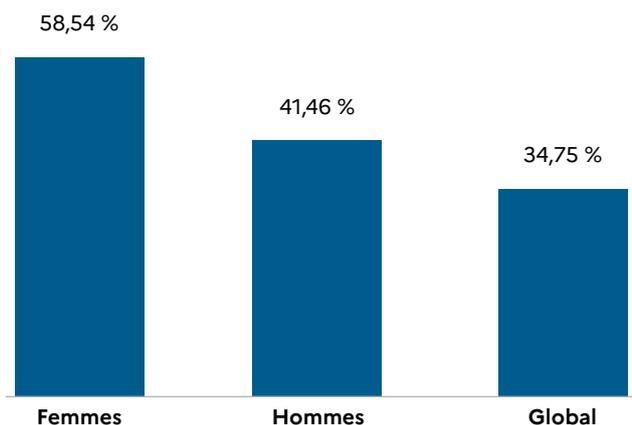
Les postes d'encadrement, civils et militaires confondus, représentent 34,75 % des effectifs. Pour le personnel civil, ce taux s'élève à 39,24 % et pour le personnel militaire à 18 %.

Les femmes détiennent 58,54 % des postes d'encadrement avec 58,9 % pour les civiles et 55,55 % pour les militaires.

L'encadrement supérieur se compose de sept personnes : le directeur, le directeur adjoint, le secrétaire général, le directeur de l'EMI et trois chefs de pôle, dont une seule femme.

Les postes intermédiaires (catégories B et sous-officiers) représentent 47,88 % des effectifs et sont en hausse par rapport à 2019 où ils atteignaient 46 %.

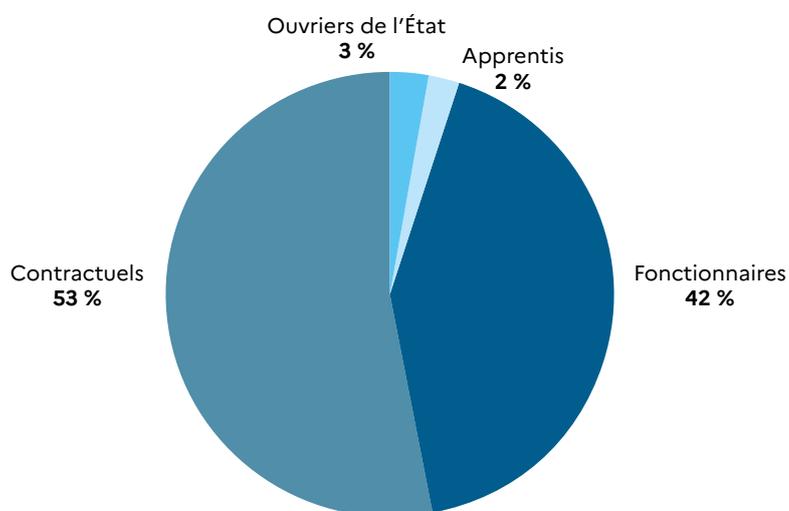
Taux d'encadrement



53 % des agents civils sont contractuels (54 % en 2019). Parmi eux, 22 sont en contrat à durée indéterminée, soit 22,44 % des contractuels (contre 15 % en 2019) et 76 en

contrat à durée déterminée, soit 77,56 % (contre 85 % en 2019). Cette évolution démontre la volonté de l'établissement de pérenniser les agents contractuels.

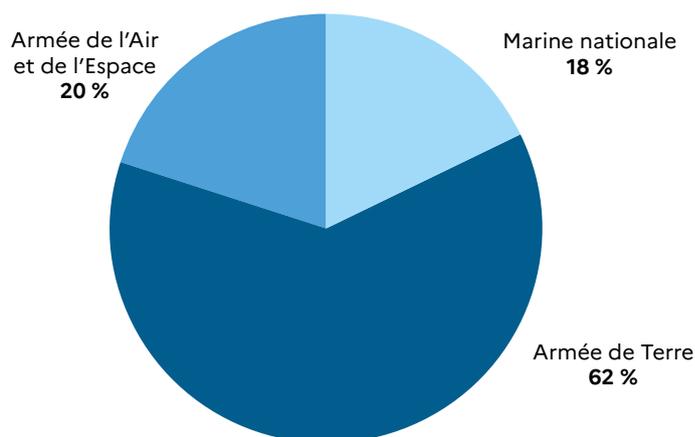
Civils par statut



Le nombre de militaires a baissé entre 2019 et 2020 en passant de 54 à 50. Il est 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 2020, les militaires représentent 21 % des effectifs. L'armée de Terre comptabilise toujours la plus grande proportion des militaires malgré une baisse ces dernières années (41 en 2018, 36 en 2019 et 31 en 2020).

Militaires par armée



2.2. Effectifs civils et militaires

Répartition des civils par statut

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Fonctionnaires	39	40	79	49,37 %	50,63 %
Contractuels	49	49	98	50 %	50 %
Ouvriers de l'État	2	4	6	33,33 %	66,67 %
Apprentis	2	1	3	66,67 %	33,33 %
Total	92	94	186	49,46 %	50,54 %

En 2020, l'équilibre femmes-hommes au sein des effectifs civils est quasiment atteint avec 49,46 % de femmes.

Répartition des militaires par armée

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Armée de Terre	8	23	31	25,81 %	74,19 %
Armée de l'Air et de l'Espace	3	7	10	30 %	70 %
Marine nationale	3	6	9	33,33 %	66,67 %
Total	14	36	50	28 %	72 %

La Marine nationale est, à l'ECPAD, la plus féminisée avec un tiers d'effectifs féminins.

2.3. Évolution du taux de féminisation

	Part des femmes civiles	Part des femmes militaires	Part des femmes dans l'effectif total
2019	49 %	26 %	43,40 %
2020	49,46 %	28 %	44,92 %

Le taux de féminisation est en progression en 2020 par rapport à 2019.

3 RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR PÔLE

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 63,56 % des effectifs sont affectés aux pôles de production audiovisuelle (31,78 %), de conservation et de valorisation des archives (28,39 %) et à l'École des métiers de l'image (3,39 %).

	Femmes	Hommes	Total	Part des effectifs par pôle
Direction	10	10	20	8,47 %
École des métiers de l'image	3	5	8	3,39 %
Agence comptable	4	1	5	2,12 %
Secrétariat général	21	17	38	16,10 %
Pôle numérique et technique	2	21	23	9,75 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	37	30	67	28,39 %
Pôle de production audiovisuelle	29	46	75	31,78 %
Total	106	130	236	100 %

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. S'y ajoutent l'ISST, la cellule prévention, l'officier de sécurité, une chargée de mission ImagesDéfense, une chargée d'environnement.

Les métiers liés à la production audiovisuelle (PPA) comprennent les opérateurs de prises de son et de vue, les photographes, les vidéographes, les métiers du multimédia, les techniciens monteurs, les infographistes, les réalisateurs, les officiers image, 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 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.



Frank Lebœuf, champion du monde de football 1998, effectue une visite à l'ECPAD dans le cadre de la promotion du Bleu de France.

Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 12 octobre 2020.

© Joseph Joseph/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_098_Z_001_008

4 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).

4.1. 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 (pôle de production audiovisuelle et pôle de conservation et de valorisation des archives).

En 2020, le recours aux vacataires a encore diminué, toujours grâce à une gestion au plus près des besoins, mais également en raison de la crise sanitaire qui a ralenti le recours à ce type d'agents.

Mois de vacances accordés

	2018	2019	2020	Évolution 2019/2020
Nombre de mois	143	115,5	110	- 4,76 %
Nombre de contrats	39	36	30	- 16,67 %

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 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 2020, l'emploi d'intermittents du spectacle a également été impacté par la crise sanitaire.

Jours de contrat accordés à des intermittents en 2018 et 2019

	2018	2019	2020	Évolution 2019/2020
Nombre de jours	381	321	196	- 38,94 %
Nombre de contrats	57	71	64	- 9,86 %





2

LE RECRUTEMENT ET L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

Les soldats de l'image présentent un atelier dédié à la production audiovisuelle en opérations extérieures (OPEX) lors des Journées européennes du patrimoine.

Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 19 septembre 2020.

© Benjamin Chabert/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_081_Z_001_010 (photo recadrée)

1 RECRUTEMENT ET MOBILITÉ

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.

En 2020, le secteur recrutement a été impacté par la crise sanitaire. Des recrutements ont dû être décalés

dans le temps, ce qui a conduit à un nombre de recrutements en baisse de 26,83 % par rapport à 2019. Dans le même temps, les départs ont également connu un ralentissement avec une baisse de 20 % par rapport à 2019.

En 2020, on comptabilise 30 arrivées (dont 6 militaires) et 32 départs (dont 9 militaires).

	2019	2020	Évolution 2019/2020
Arrivées	41	30	- 26,83 %
Départs	40	32	- 20 %

Par ailleurs, au cours de l'année 2020, deux agents féminins ont bénéficié d'une mobilité interne

(un changement de pôle, un changement de section au sein d'un même département).



1.1. Arrivées par catégorie et par sexe

Recrutement des civils par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
A+	0	1	1	0 %	100 %
A	6	1	7	86 %	14 %
B	5	7	12	42 %	58 %
C	0	1	1	0 %	100 %
Apprentis	2	1	3	67 %	33 %
Total	13	11	24	54 %	46 %

En 2020, la moitié des recrutements civils ont été réalisés en catégorie B. Les femmes ont représenté 54 % de la totalité des recrutements, principalement sur des postes de catégorie A.

Arrivées de militaires par armée et par sexe

	Arrivées	
	Femmes	Hommes
Armée de Terre	1	1
Armée de l'Air et de l'Espace	-	1
Marine nationale	1	2
Total	2	4

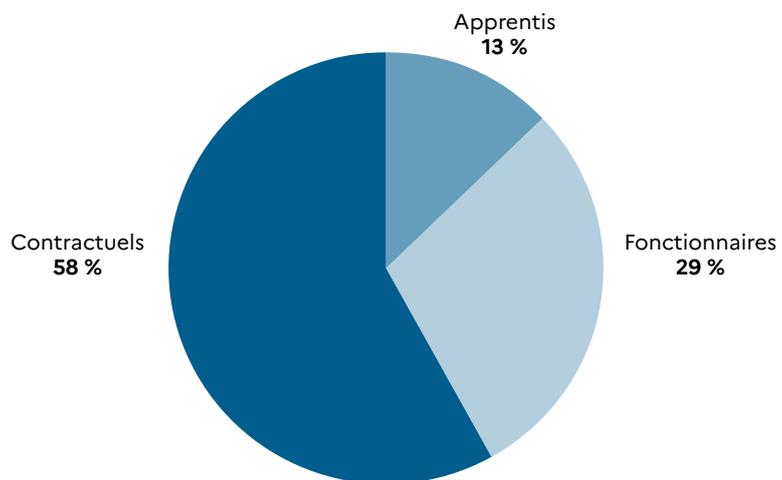
Arrivées des militaires par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes
Officier	1	-
Sous-officier	1	4
Militaire du rang	-	-
Total	2	4

Chez les militaires, les arrivées ont concerné essentiellement l'armée de Terre et la Marine nationale. Les deux tiers des arrivées sont des hommes et le seul officier est une femme.

1.2. Recrutements civils par statut et par sexe

Répartition des recrutements civils par statut



En 2020, l'établissement a recruté essentiellement des contractuels, notamment en raison de la spécificité des métiers pour lesquels il existe peu de corps de fonctionnaires. Toutefois, la part des contractuels a diminué en passant de 67 % des recrutements en 2019 à 58 %, celle des fonctionnaires est

restée stable (30 % en 2019, 29 % en 2020), la part des apprentis a fortement augmenté passant de 3 % en 2019 à 13 % en 2020.

Les femmes sont majoritaires parmi les fonctionnaires et la parité est parfaite dans les recrutements de contractuels.

Répartition des recrutements civils par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Fonctionnaires	4	3	7	57,14 %	42,86 %
Contractuels	7	7	14	50 %	50 %
Apprentis	2	1	3	66,67 %	33,33 %
Total	13	11	24	54,17 %	45,83 %



Un opérateur de prise de vue explique le maniement de sa caméra à des soldats irakiens. Irak, Bagdad, 22 février 2020.
© Arnaud Karaghezian/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_020_B_003_013 (photo recadrée)

1.3. Répartition des arrivées civiles et militaires par pôle et par sexe

	Direction	École des métiers de l'image	Secrétariat général	Pôle numérique et technique	Pôle de production audiovisuelle	Pôle de conservation et de valorisation des archives
Femmes	3	0	4	1	5	2
Hommes	1	2	3	1	5	3
Total	4	2	7	2	10	5
Dont militaires		2	1		3	
Dont femmes militaires			1		1	

50 % des recrutements se sont opérés au profit de pôles cœur de métier : le pôle de production

audiovisuelle et le pôle de conservation et de valorisation des archives.

1.4. Répartition des arrivées et des départs en 2020 par sexe

	Arrivées		Départs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Civils	13	11	10	13
Militaires	2	4	3	6
Sous-total	15	15	13	19
Total	30		32	



Échange entre le contrôleur général des armées Christophe Jacquot, directeur de l'ECPAD, madame Yasmine-Eva Farès-Emery, déléguée à l'information et à la communication de la Défense (DlCoD), monsieur Laurent Veyssière, futur directeur et monsieur Serge Bromberg, président du conseil d'administration. Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 14 janvier 2020.
© Elise Foucaud/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_010_E_001_023

2 ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

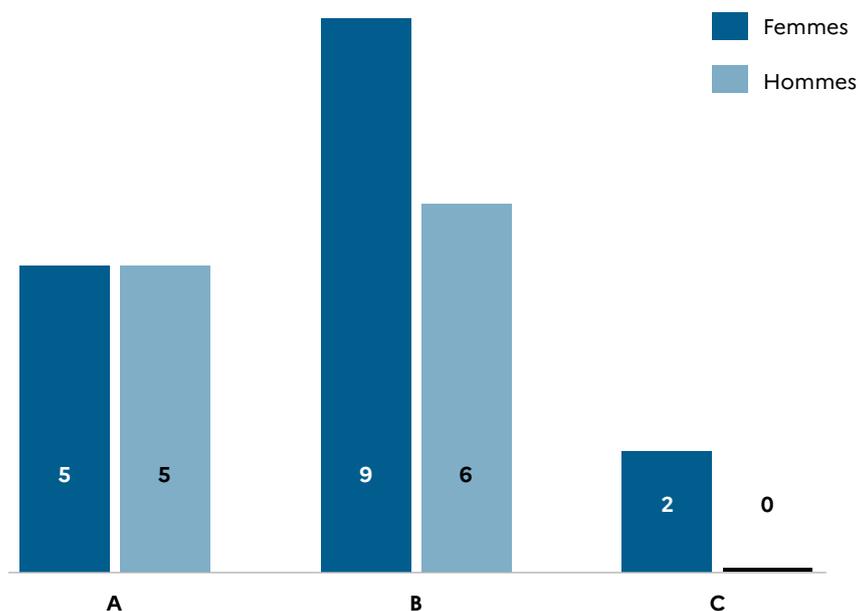
2.1. Avancement des militaires par armée, sexe et catégorie

En 2020, 6 militaires ont bénéficié d'un avancement, soit autant qu'en 2019.

	Armée de Terre		Marine nationale		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Adjudant-chef		1			1
Sergent-chef		1			1
Sergent	1	2			3
Maître				1	1
Total	1	4	0	1	6

2.2. Avancements et promotions des civils par sexe et par catégorie

Avancements d'échelons par catégorie et par sexe



27 avancements d'échelon ont été prononcés au cours de l'année 2020, dont 37 % en catégorie A, 56 % en catégorie B et 7 % en catégorie C.

59,25 % des avancements d'échelon ont concerné des agents féminins.

Avancements de grade

Filière	Catégorie	Proposés			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	A	1	1	2	0	0	0
	B	4	1	5	0	0	0
	C	2	1	3	1	0	1
Technique	A	3	2	5	0	0	0
	B	2	7	9	0	1	1
	C	1	1	2	1	0	1
Culturelle	A	0	2	2	0	1	1
		13	15	28	2	2	4

En 2020, 28 agents titulaires ont été proposés pour un avancement au grade supérieur et 4 d'entre eux ont été promus. La faible part d'avancement au sein de

l'établissement s'explique par son effectif réduit au regard de la population globale du ministère des Armées.

Avancements de corps

Un agent masculin a pu bénéficier d'une promotion de corps de B en A (corps des ingénieurs civils de la défense) en 2020.

Ouvriers de l'État

En 2020, l'établissement a pu prononcer 3 avancements d'échelon, 2 à l'ancienneté et 1 au choix.

Avancement d'échelon	
Femmes	Hommes
2	1

2.3. Les positions autres que l'activité par sexe

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes	% par position
Détachement entrant	5	2	7	71,43 %	28,6 %	37 %
Détachement entrant sur contrat	2	1	3	66,67 %	33,3 %	16 %
Détachement sortant	4	1	5	80 %	20 %	26 %
Disponibilité	2	2	4	50 %	50 %	21 %
Total	13	6	19	68,42 %	31,6 %	100 %

La position de détachement entrant, qu'elle soit sur contrat ou à grade équivalent, représente 53 % des positions autres que celle d'activité, les femmes y sont majoritaires

Parmi les quatre disponibilités, deux ont été accordées de droit pour suivre le ou la conjoint(e) et deux pour convenances personnelles. Courant 2020, un agent féminin en détachement entrant a été intégré au sein du ministère des Armées.



Un membre de l'équipe image lors de l'opération Barkhane.
Mali, juin-octobre 2019.
© Cyrielle Sicardi/ECPAD/Défense/
2019_ECPAD_045_C_101_037





3

LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

Un caméraman de l'ECPAD dans les rues de la capitale
durant le premier confinement.
Paris, mars 2020.

© François Bogaert/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_040_N_003_007 (photo recadrée)

En 2020, le montant des dépenses de personnel (rémunérations, cotisations sociales et prestations sociales) des agents permanents et non permanents s'élève à 15,69

millions d'euros (soit une très légère baisse de 0,82 % par rapport à 2019) pour un niveau d'ETPT à 234,59 et représente 63 % des dépenses totales de l'établissement.

CHIFFRES CLÉS

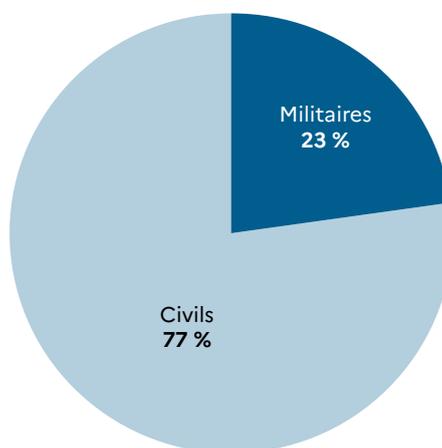
15 697 469 euros consacrés au personnel en 2020

- Civils : 12 102 607 euros
 - dont permanents : 11 679 685 euros
 - dont non permanents : 422 922 euros
- Militaires : 3 594 862 euros

1 LES DÉPENSES DE PERSONNEL

1.1 Répartition des dépenses de personnel

Répartition des dépenses de personnel 2020



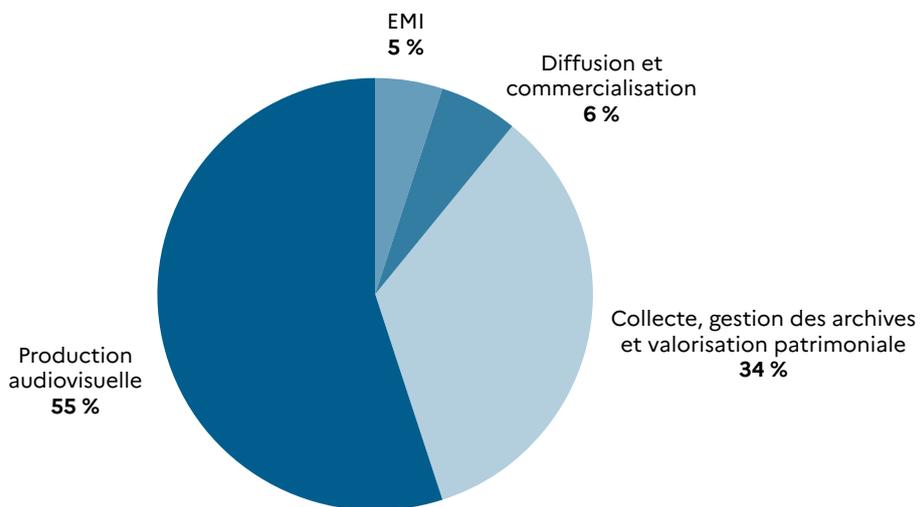
Par comparaison, en 2019 la part des militaires dans les dépenses de

personnel représentait 25 %.

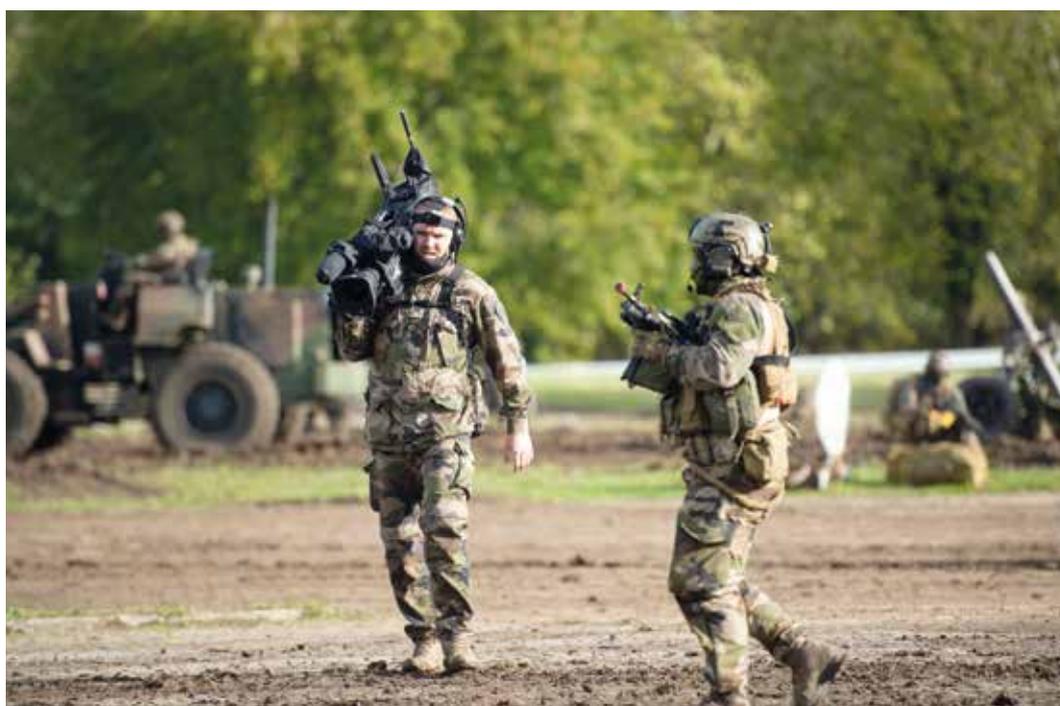
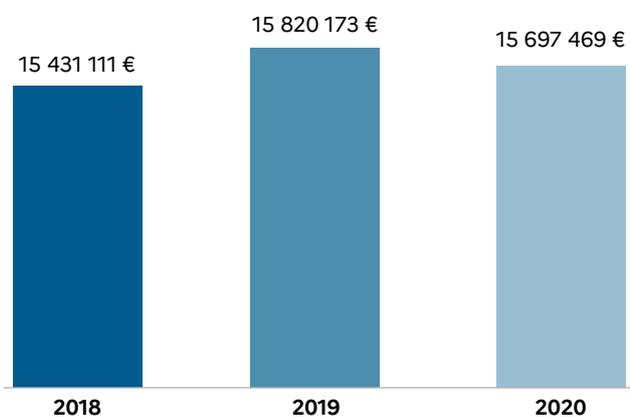
1.2. Répartition des dépenses du personnel civil et militaire par missions

63,78 % des dépenses de personnel sont consacrées aux missions cœur de métier (pôle de production

audiovisuelle – pôle de conservation et de valorisation des archives – École des métiers de l'image).



1.3 Évolution des dépenses de personnel



Un opérateur image filme lors de l'exercice de présentation des capacités de l'armée de Terre (PCAT) au camp de Satory. Versailles (Yvelines), 7 et 8 octobre 2020.
© Benjamin Chabert/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_090_Z_002_045

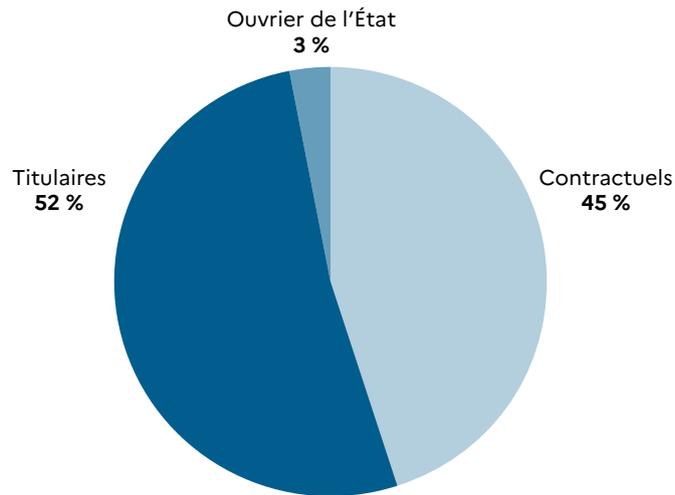
2 LES DÉPENSES POUR LE PERSONNEL CIVIL

2.1 Les agents permanents par statut

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

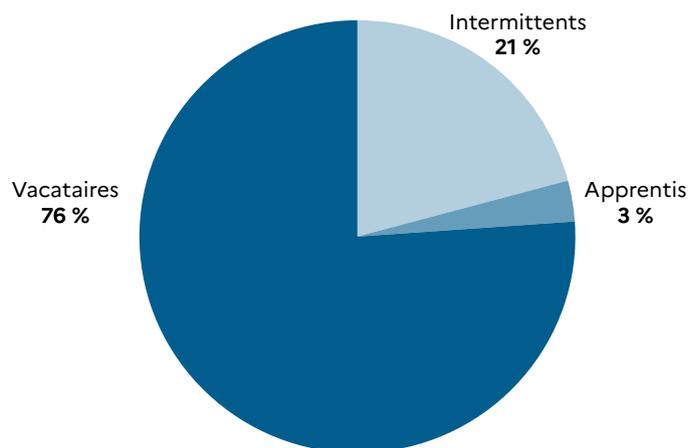
- 52 % pour les fonctionnaires,
- 45 % pour les contractuels,
- 3 % pour les ouvriers de l'État.

Répartition des dépenses du personnel civil permanent

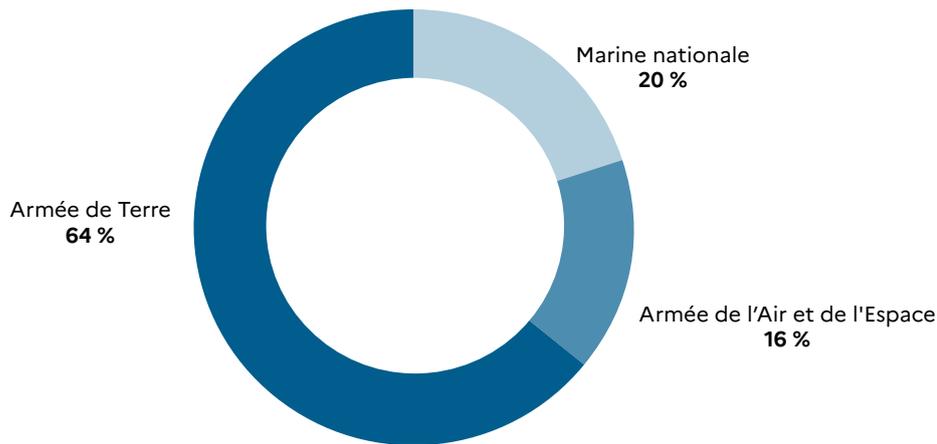


2.2 Les agents hors plafond d'emploi (agents non permanents)

Dépenses du personnel civil hors plafond d'emploi



3 LES DÉPENSES POUR LE PERSONNEL MILITAIRE



En comparaison, en 2019 l'armée de Terre représentait 66 % des dépenses de personnel, l'armée de

l'Air et de l'Espace 18 % et la Marine nationale 16 %.

4 LES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS CIVILS PERMANENTS

Afin de corriger les effets du temps partiel, toutes les rémunérations ont été reconstituées à temps plein.

4.1 La constitution des rémunérations des agents civils

La rémunération des agents civils diffère en fonction de leur statut : fonctionnaire, contractuel ou ouvrier de l'État.

Les fonctionnaires perçoivent :

- un traitement indiciaire basé sur l'indice majoré de l'échelon et du grade détenu,
- une indemnité de résidence égale à 3 % de leur traitement indiciaire,
- une indemnité de fonction, sujétion et expertise (IFSE) dont le montant, encadré par des textes réglementaires, varie selon les responsabilités exercées,
- le cas échéant, un supplément familial de traitement dont le montant varie en fonction du nombre d'enfants et de l'indice majoré détenu.

Au dernier trimestre de l'année, les fonctionnaires peuvent percevoir également un complément

indemnitaire annuel (CIA) basé sur les résultats de l'entretien annuel d'évaluation et dont le montant de référence est fixé tous les ans par une circulaire du ministère des armées.

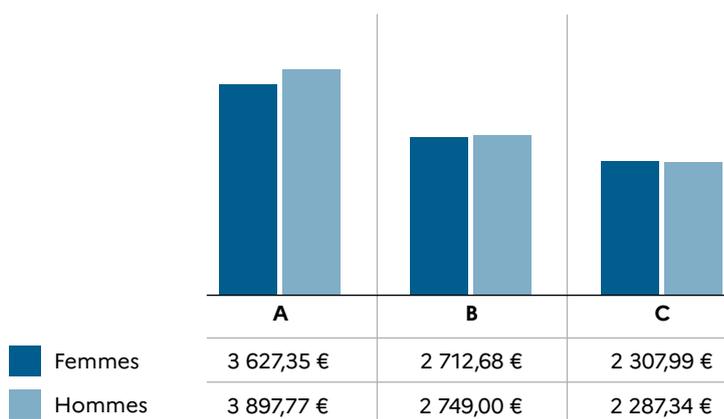
Les contractuels perçoivent :

- un traitement indiciaire basé sur un indice majoré calculé en fonction du niveau d'emploi (I-II ou III) et de l'expérience professionnelle de l'agent,
- une indemnité de résidence égale à 3 % de leur traitement indiciaire,
- le cas échéant, un supplément familial de traitement dont le montant varie en fonction du nombre d'enfants et de l'indice majoré détenu.

Les ouvriers de l'État perçoivent :

- un traitement brut calculé,
- une prime de rendement.

4.2 Rémunérations tous statuts confondus par sexe et par catégorie



Les éléments de ce tableau doivent être affinés par l'analyse par statut

en 4.3 ci-dessous qui permet de dégager des tendances plus précises.

4.3 Rémunérations par statut, sexe et catégorie

En général, les écarts de rémunérations s'expliquent par l'ancienneté et l'expérience. Les agents les plus âgés ont une rémunération supérieure en raison des avancements d'échelon, de grade et de corps chez les fonctionnaires. Chez les contractuels, les plus anciens ont bénéficié de revalorisations régulières (revalorisations triennales ou de changement de périmètre) et les agents les plus récents sont recrutés à une rémunération tenant compte de leurs expériences professionnelles antérieures.

Les rémunérations figurant dans les tableaux ci-dessous sont des rémunérations brutes moyennes par sexe reconstituées à temps plein afin d'être comparables. Toujours dans cet esprit, les variables de paye comme le supplément familial de traitement et le transport ne sont pas pris en compte dans les tableaux afin de gommer les éléments relevant de la vie personnelle des agents. L'écart-type mesure en % la différence de rémunération entre les hommes et les femmes.



Repérage d'une équipe image devant la forteresse du Mont-Valérien. Suresnes (Haut-de-Seine), 16 avril 2020.
© ECPAD/Défense/
2020_ECPAD_040_E_001_008

Fonctionnaires

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	4 119,70 €	4 324,58 €	- 4,97 %
B	3 001,32 €	3 084,72 €	- 2,78 %
C	2 337,34 €	2 263,30 €	3,10 %

Ouvriers de l'État

	Femmes	Hommes	Écart-type
C	3 054,72 €	3 047,85 €	0,23 %

Contractuels CDD et CDI

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 308,68 €	3 470,96 €	- 4,90 %
B	2 505,01 €	2 536,37 €	- 1,25 %
C	1 883,26 €	1 995,16 €	- 5,94 %

CDD

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 115,93 €	3 361,46 €	- 7,88 %
B	2 473,68 €	2 465,06 €	0,35 %
C	1 883,26 €	1 915,79 €	- 1,73 %

CDI

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 655,64 €	4 182,74 €	- 14,42 %
B	2 617,80 €	2 770,68 €	- 5,84 %

4.4 Le régime indemnitaire des fonctionnaires

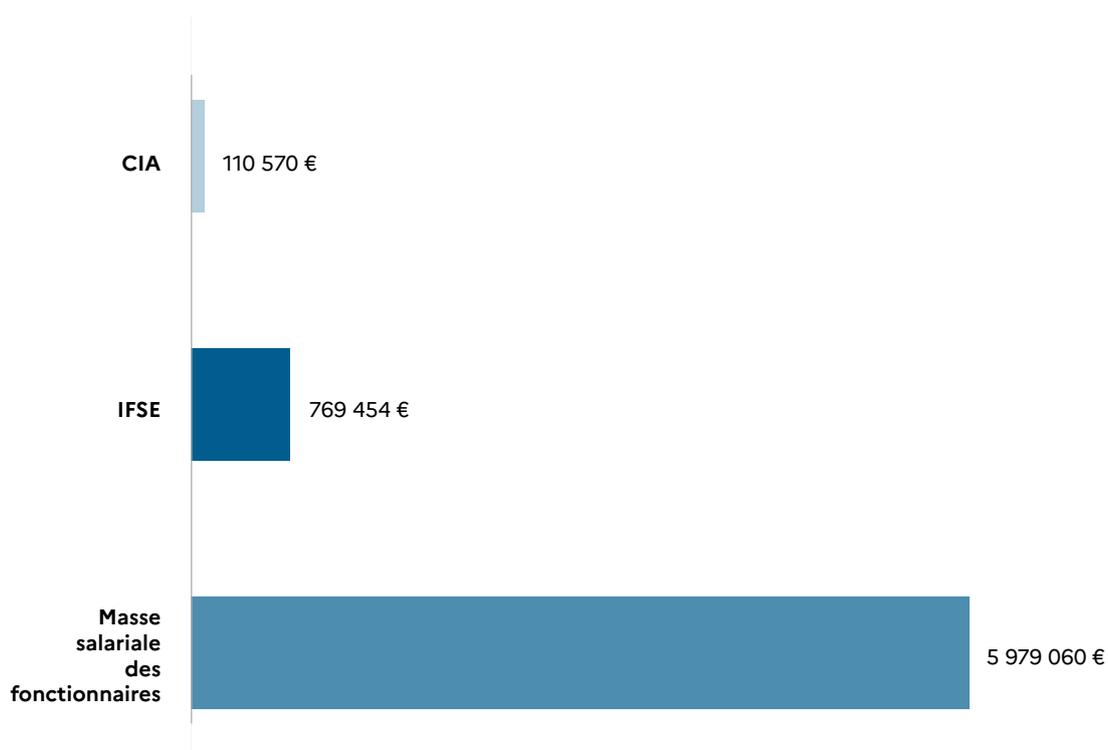
Le régime indemnitaire est constitué des primes, mensuelles ou non, susceptibles d'être versées aux agents fonctionnaires. Connue sous l'acronyme RIFSEEP (régime indemnitaire fonctions sujétions expertise entretien professionnel) il est composé de deux parts :

- l'**IFSE** (indemnité fonctions sujétion expertise) : versée mensuellement selon les barèmes

fixés par le ministère, elle tient compte des responsabilités exercées et de l'expérience,

- le **CIA** (complément indemnitaire annuel) : versé annuellement, il tient compte de la manière de servir évaluée lors de l'entretien professionnel. Son attribution est facultative et son montant susceptible de varier chaque année.

Part du régime indemnitaire dans la masse salariale des fonctionnaires



Le RIFSEEP (IFSE + CIA) représente 14,71 % de la masse salariale des fonctionnaires.







4

LA FORMATION

Présentation au festival des Rendez-vous de l'histoire de Blois de l'exposition photographique *Plongée, contre plongée : les sous-marins dans l'objectif* réalisée par l'ECPAD.
Blois (Loir-et-Cher), 9 octobre 2020.
© Joseph Joseph/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_092_J_001_033 (photo recadrée)

Chaque année, l'établissement consacre une part significative de son budget à la formation du personnel. L'évolution rapide des technologies et des matériels du secteur de l'audiovisuel, les changements réguliers de procédés de conservation des archives, la transformation des processus métiers liés au numérique, l'introduction de nouvelles réglementations sont autant de facteurs qui nécessitent un investissement de formation permanent et important. L'établissement a ainsi consacré un budget de 149 671 euros à la formation des agents civils et militaires, en hausse de + 23,3 % par rapport à 2019.

La stratégie de formation de l'ECPAD vise à adapter et à approfondir les compétences de ses agents afin de répondre aux attentes de clients exigeants en quête de réactivité, d'efficacité et

de qualité. Outre les connaissances et les savoir-faire techniques, le succès des missions repose également sur des aptitudes personnelles et des capacités managériales. C'est pourquoi divers programmes de formation continue axés sur le développement de ces compétences transversales sont mis en œuvre de manière récurrente.

Par ailleurs, l'évolution de carrière du personnel de toute catégorie est encouragée par le biais d'actions d'information ciblées. Le département des ressources humaines accompagne les agents dans la préparation de concours administratifs et d'examens professionnels, dans la construction de projets de mobilité inter fonctions publiques ou encore de reconversion vers le secteur privé. Aussi les nouveaux arrivants sont soigneusement pris en charge pour favoriser leur prise de poste.

CHIFFRES CLÉS EN 2020

Nombre total de jours de formation : 576 jours
Coût horaire moyen d'une formation : 36 euros
Budget de formation : 150 000 euros
Dépenses de formation : 149 671 euros

- Civils : 132 798 euros
- Militaires : 16 872 euros

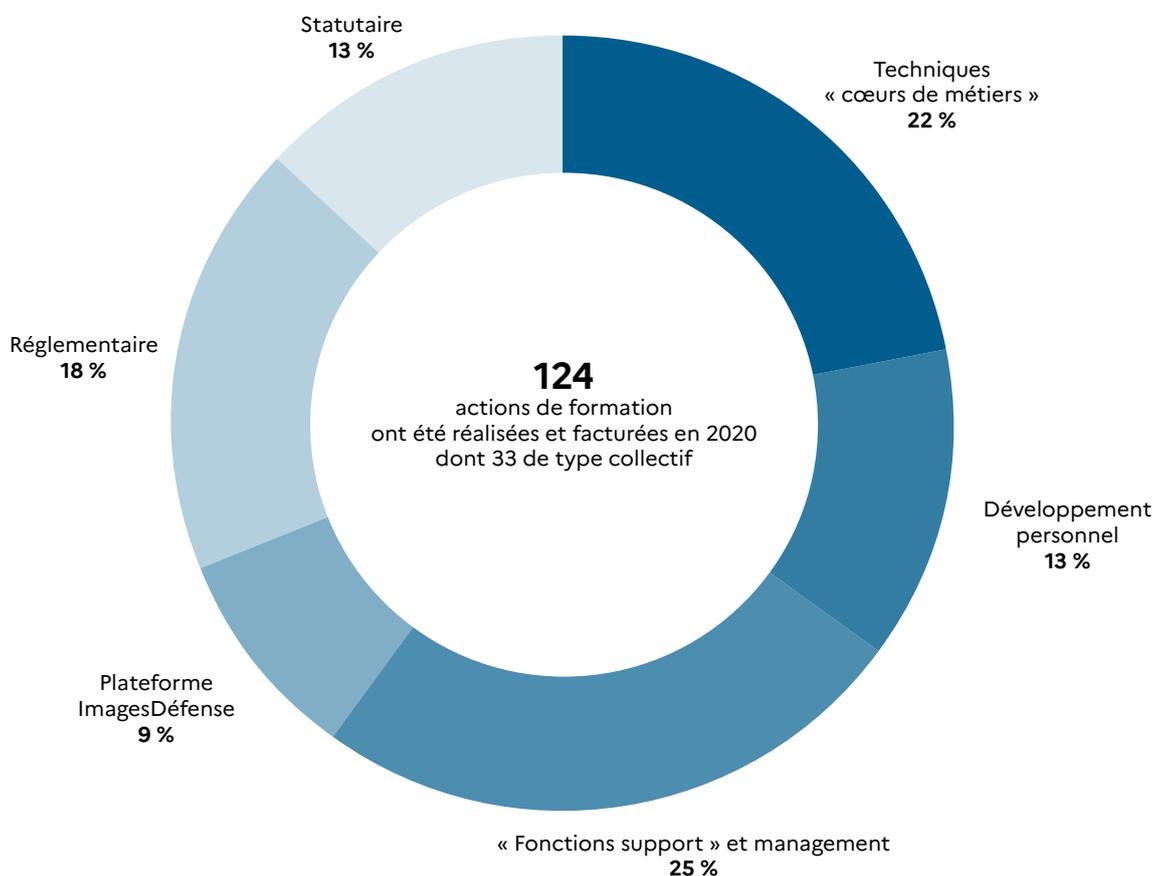
L'ECPAD recense auprès de son personnel militaire les besoins axés sur des techniques audiovisuelles et archivistiques. Ces besoins très spécifiques, et non pris en charge par les armées, sont ainsi intégrés à

l'élaboration du plan de formation des civils. Ce choix stratégique permet de maintenir un niveau élevé de compétences spécialisées de manière globale.

1 LES ACTIONS DE FORMATION

1.1 Les actions de formation mises en œuvre

Répartition des actions par domaine de formation, en pourcentage



En 2020, la section formation a poursuivi et intensifié la mise en œuvre d'actions de formation de type collectif afin d'optimiser à la fois le budget et la logistique. Concrètement 33 stages de formation dits intra ont été organisés, pour la plupart au Fort d'Ivry, et ont bénéficié à 307 agents en cumul. Ceci malgré un contexte sanitaire difficile.

Ces stages intra sont particulièrement adaptés pour des formations réglementaires qui concernent souvent un grand nombre d'agents. En matière de prévention et de sécurité au travail, 20 stages collectifs intra ont été montés, représentant 60 % de l'ensemble des actions

collectives. Des formations sur les risques chimiques et biologiques, le port des EPI, le travail en hauteur ont été dispensées. Un effort tout particulier a été réalisé concernant les risques électriques, à savoir une remise à niveau des connaissances de 37 agents (équipes audiovisuelles et infrastructure) qui ont obtenu une habilitation en bonne et due forme. En tout 159 convocations ont été traitées, certains des 54 agents ciblés ont suivi 3 stages.

S'agissant des formations techniques « cœur de métiers », 28 stages individuels aussi variés que les métiers de l'ECPAD ont été concrétisés : 19 stages axés sur l'audiovisuel (montage vidéo,

animation graphique, techniques de captation d'images, etc.) et 7 stages liés au domaine archivistique. Aussi 11 agents ont suivi un stage individuel en lien avec la Plateforme ImagesDéfense. Impliqués de manière directe ou transverse dans ce vaste projet stratégique pour l'établissement et le ministère, ils ont pu approfondir des points techniques traitant de la numérisation et de la mise en ligne des archives.

Pour les formations « fonctions supports » et management, 22 stages individuels ont été réalisés afin de permettre à des agents d'actualiser leurs connaissances techniques (gestion des réseaux informatiques, droit des contrats), de se familiariser avec de nouvelles technologies (SIRH, data science). En outre,

diverses formations intra ont pu être élaborées : 1 stage pour optimiser la chaîne YouTube de l'ECPAD, 1 stage RH sur la prévention du harcèlement moral et sexuel, 3 stages sur le management de proximité rassemblant 17 agents, et également 1 stage intitulé « réaliser votre check-up compétences ».

Le développement personnel a concerné 14 dossiers de formation : 5 dossiers CPF dont 3 en langues, 3 dossiers VAE et aussi 1 bilan de compétences pour aider un cadre dans une reconversion professionnelle. Sur un plan statutaire 16 dossiers individuels ont concerné essentiellement des inscriptions à des préparations à des concours ou à des examens professionnels dans un but de promotion interne au sein de la fonction publique.

1.2 La répartition des formations

Nombre des stages* par pôle, par statut et genre, et par catégorie

	2020									2020 / 2019	
	Par statut et genre						Par catégorie			Total	Évolution
	Titulaires		Contractuels		Militaires		A	B	C	Tous	Tous
	F	H	F	H	F	H					
Direction	6	1	20	2		1	13	13	4	30	7,1 %
Secrétariat général	10	8	17	21	1	6	18	31	14	63	28,6 %
Pôle de production audiovisuelle	7	8	12	10	4	22	13	39	11	63	90,9 %
Pôle numérique et technique	1	30	1	13		1	8	35	3	46	70,4 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	25	11	30	31	4	2	32	46	25	103	17 %
École des métiers de l'image		2					2			2	- 0,75 %
Total	49	60	80	77	9	32	86	164	57	307	31,8 %
	109		157		41						

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

Plus de la moitié des stages de formation ont bénéficié aux pôles dits « cœur de métier » (pôle de production audiovisuelle / pôle de conservation et de valorisation des archives). Le pôle de conservation et valorisation des archives, particulièrement investi dans le projet Plateforme ImagesDéfense, a concentré plus d'un tiers des stages dispensés (individuels et collectifs).

Le nombre de stages réalisés a progressé très nettement par rapport à 2019 (+ 31,8 %), passant

de 233 à 307 en volume. Cette hausse s'explique par un effort accru en termes de logistique. Les nombreux stages intra ont été organisés en veillant à optimiser le taux de remplissage des sessions grâce à une coopération étroite avec les managers et à des campagnes par courriel ciblées.

Les agents militaires appartenant au pôle de production audiovisuelle ont profité de cette dynamique, leur nombre de stages a doublé par rapport à 2019 (+ 90,9 %).

Nombre d'agents formés** par pôle, par statut et genre, et par catégorie

	2020									2020 / 2019	
	Par statut et genre						Par catégorie			Total	Évolution
	Titulaires		Contractuels		Militaires		A	B	C	Tous	Tous
	F	H	F	H	F	H	A	B	C	Tous	Tous
Direction	4	1	12	1		1	7	8	4	19	5,6 %
Secrétariat général	5	2	8	6	1	1	10	9	4	23	- 28,1 %
Pôle de production audiovisuelle	4	4	5	7	4	15	7	27	5	39	50 %
Pôle numérique et technique	1	11	1	8		1	4	17	1	22	57,1 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	13	6	13	16	2	1	16	24	11	51	41 %
École des métiers de l'image		1					1			1	- 85,7 %
Total	27	25	39	38	7	19	45	85	25	155	6,2 %
	52		77		26						

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

Près de la moitié des stages (47,1 %) ont bénéficié à des agents féminins, civils et militaires, en 2020. Dans la même proportion, le personnel contractuel de l'ECPAD, avec 77 agents formés sur 155, a obtenu le plus grand nombre de formations.

Qu'il s'agisse de civils titulaires ou contractuels ou de militaires sous-officiers, les agents de catégorie B ont été largement majoritaires à plus de 53 % parmi les bénéficiaires de formations.

Nombre de jours*** par pôle, par statut et genre, et par catégorie

	2020										2020 / 2019
	Par statut et genre						Par catégorie			Total	Évolution
	Titulaires		Contractuels		Militaires		A	B	C	Tous	Tous
	F	H	F	H	F	H	A	B	C	Tous	Tous
Direction	6,5		29	1		4	16	17,5	7	40,5	9,5 %
Secrétariat général	9,5	14	28,5	28		9	20,5	44,5	24	89	- 24,6 %
Pôle de production audiovisuelle	12	10,5	22,5	33,5	12	74	33	104,5	27	164,5	69,6 %
Pôle numérique et technique	2	71	1	37,5		3	29,5	76	9	114,5	42,2 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	42,5	10,5	50,5	47,45	11	0,5	64	65,5	33	162,5	12,8 %
École des métiers de l'image		5					5			5	- 33,3 %
Total	72,5	111	131,5	147,5	23	90,5	168	308	100	576	19 %
	183,5		279		113,5						

*** Sont comptabilisés les nombres de jours de stages gratuits et payants.

Par conséquent, le nombre de jours a progressé en 2020 par rapport à 2019 (+ 19 %) puisqu'il est étroitement lié au nombre de stages réalisés. Les pôles « cœur de métiers » ont concentré plus de la moitié du nombre total de jours de formation dispensés. Soit précisément 56,7 %. Par exemple, 3 agents issus du pôle de production audiovisuelle ont obtenu un stage théorique et pratique « télépilotage de drones ».

Avec une durée de 20 jours, il fait partie des stages les plus longs.

Le pôle numérique et technique, composé d'informaticiens et de spécialistes des systèmes audiovisuels, affiche également un nombre important de jours en cumul. Un agent a suivi un stage intitulé « ingénieur de la vision » (réglage de caméras et moniteurs) d'une durée de 15 jours.

1.3 L'impact du contexte sanitaire Covid-19

Les différentes mesures de confinement décidées par le gouvernement ont profondément bouleversé l'organisation logistique de tous les acteurs de la formation professionnelle. Face à ce contexte inédit, la section formation de l'ECPAD a su réagir avec efficacité pour procéder à de nombreux reports et trouver des solutions de « classe virtuelle » en lien avec les organismes de formation. Quelques annulations ont pu être évitées, mais 14 formations n'ont pas pu être déployées comme prévu en raison de la situation épidémique.

Le taux de report a atteint 27 %. Sur 124 stages, 34 stages ont nécessité une reprogrammation à une date ultérieure. Sur ces 34 stages, 28 stages ont pu être maintenus et 6 ont abouti à une annulation définitive.

Une formation sur 4 a été déployée en « distanciel ». Ces solutions de « classe virtuelle » ont été soit imposées par force de loi ou

proposées comme une alternative à la formule en « présentiel » de départ lorsque cela était réalisable. Des stages incluant des manipulations ou des cas pratiques très techniques ont pu être maintenus en présentiel en conformité avec les décrets d'application.

Les annulations ont concerné 38 dossiers en 2020. Les motifs sont variés, et ont résulté à parts égales du fait de l'organisme et de l'établissement :

- 19 annulations ont relevé d'un fait lié à l'interne (départ d'un agent, événement familial, stage similaire déjà effectué, etc.) ;
- 19 annulations sont issues d'un fait lié à l'organisme (faible participation ou session complète), cependant 12 annulations ont résulté directement de la crise Covid-19.

Toutes ces annulations, bien que nombreuses et souvent subies, ont permis toutefois de réallouer du budget.

2 LE BUDGET ET LES DÉPENSES DE FORMATION

2.1 Le budget alloué

En 2020, le budget de la formation était de 150 000 euros et a été consommé en totalité par rapport au budget initial arbitré.

La section formation s'est même vu attribuer une enveloppe budgétaire supplémentaire de 15 000 euros dédiée habituellement à financer l'organisation de salons de recrutement. En raison du contexte Covid-19, ces événementiels ne pouvaient pas se tenir dans des conditions sereines. **Ainsi le budget total à disposition s'est élevé à 165 000 euros. Il a été consommé à 97 % et facturé à 90,7 % fin 2020.**

Aucun réajustement n'a été opéré.

Outre les économies réalisées en cours d'année par le jeu de remises fournisseurs, les 38 dossiers annulés ont généré près de **30 000 euros de marges budgétaires**. Malgré un contexte sanitaire difficile, la section formation a su mobiliser l'ensemble des fonds et les réallouer à bon escient pour pouvoir mettre en œuvre des projets de formation intra et financer d'autres demandes agents. En cela, elle a réalisé une vraie performance supérieure à la moyenne des années passées.

2.2 Les dépenses de formation

Dépenses globales par statut et par genre

	Civils			Militaires			Total
	F	H	Total	F	H	Total	Tous
2019	50 724 €	53 337 €	104 061 €	6 057 €	11 268 €	17 325 €	121 386 €
2020	67 056 €	65 743 €	132 799 €	4 517 €	12 355 €	16 872 €	149 671 €

Les dépenses de formation en 2020 se sont ventilées de la manière suivante :

- **88,7 % des dépenses ont été consacrées aux agents civils**, dont 50,5 % pour les agents féminins, ce qui correspond à leur part au sein des effectifs civils (49,46 %).
- **11,3 % des dépenses ont été consacrées aux militaires**, dont 26,8 % pour les agents féminins, ce qui correspond à leur parts au sein des effectifs militaires (28 %).

La répartition des dépenses de formation est plus favorable aux civils qu'aux militaires. Cela s'explique tout simplement par le fait que le personnel militaire est géré par son arme d'origine au regard de sa spécialité. Compte tenu de la spécificité des métiers de l'ECPAD, certaines formations ne sont pas prises en charge par l'armée d'appartenance ; c'est pourquoi l'établissement inclut les militaires dans son plan de formation pour les formations en audiovisuel et archives ainsi que pour les formations réglementaires obligatoires en santé et sécurité au travail.

Les autres types de formation, notamment le management, les langues étrangères ou encore la bureautique, sont organisés et financés par leur armée d'appartenance. De par leur statut autonome, les militaires ont droit à des formations adaptées qui portent essentiellement sur les évolutions de carrière (accès au grade ou à des emplois supérieurs), sur la préparation opérationnelle et fonctionnelle. En outre, les militaires communicants et/ou techniciens audiovisuels de l'ECPAD ont parfois l'opportunité de suivre des formations d'adaptation à l'emploi dispensés par l'École des métiers de l'image. Ces stages, traitant des domaines photo et vidéo, son et lumière, multimédia/PAO, font partie d'un cursus de spécialisation.

Notons que la participation des militaires à des missions et opérations extérieures contraint occasionnellement l'ECPAD à reporter ou à annuler des formations programmées.

Dépenses de formation par pôle, par statut et genre

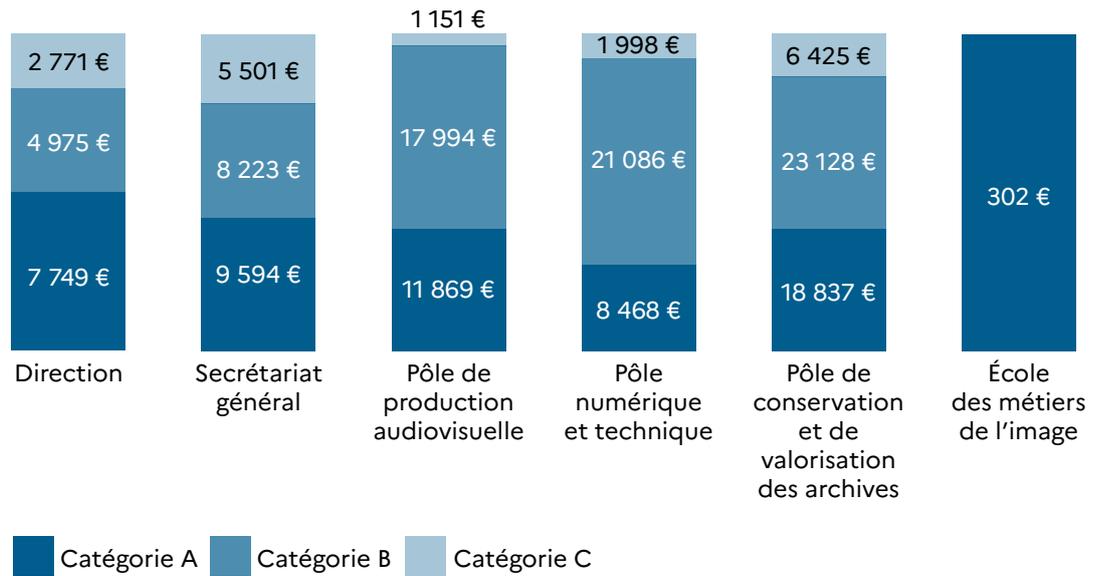
	2020						2020/ 2019	Évolution
	Par statut et genre							
	Titulaires		Contractuels		Militaires		Tous	Tous
	F	H	F	H	F	H		
Direction	2 166 €	263 €	11 941 €	91 €		1 034 €	15 495 €	38,9 %
Secrétariat général	1 083 €	2 232 €	12 286 €	5 825 €	260 €	1 232 €	22 918 €	32,5 %
Pôle de production audiovisuelle	2 717 €	1 910 €	9 278 €	5 857 €	1 659 €	9 593 €	31 014 €	33,9 %
Pôle numérique et technique	697 €	18 463 €	484 €	11 707 €		201 €	31 552 €	17,4 %
Pôle de conservation et de valorisation des archives	11 676 €	3 216 €	14 728 €	15 877 €	2 598 €	295 €	48 390 €	15,4 %
École des métiers de l'image		302 €					302 €	- 69 %
Total	18 339 €	26 386 €	48 717 €	39 357 €	4 517 €	12 355 €	149 671 €	23,3 %
	44 725 €		88 074 €		16 872 €			



Une élève en apprentissage à l'École des métiers de l'image.
Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 12 mai 2020.

© Thomas Paudeleux/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_040_T_009_003

Dépenses de formation par pôle et par catégorie



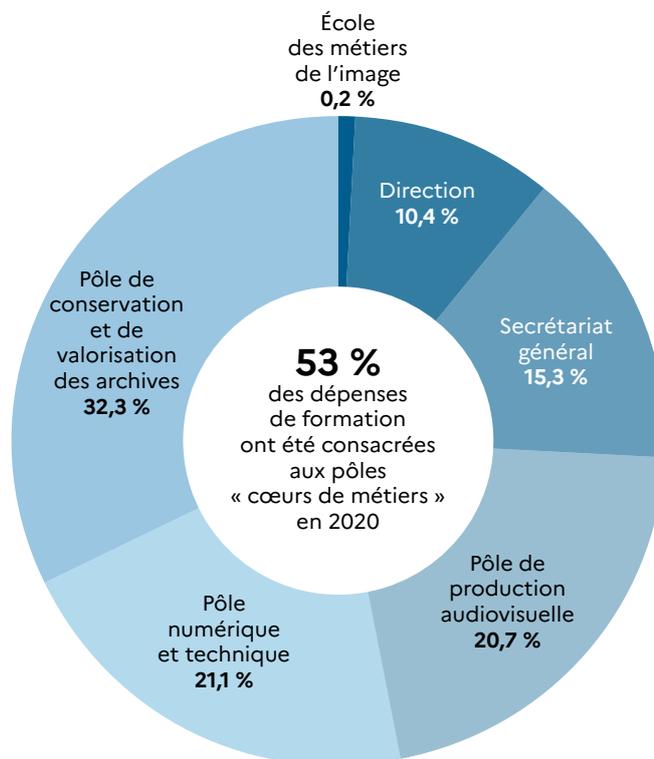
À l'intérieur du car régie lors de la répétition de la présentation dynamique des capacités de l'armée de l'Air. Évreux (Eure), 13 octobre 2020.
 © Benjamin Chabert/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_097_Z_004_006

Les agents féminins, civils et militaires, ont bénéficié de 47,8 % des dépenses de formation en 2020 avec un total cumulé de 71 573 euros. Les dépenses de formation consacrées au personnel contractuel de l'ECPAD ont atteint 58,8 % du total.

Plus de la moitié des dépenses de formation (50,4 %) ont bénéficié

à des agents de catégorie B, civils et militaires sous-officiers (75 406 euros). Les dépenses bénéficiant au personnel de catégorie A (militaires officiers compris) ont atteint 38 % du total facturé. Les civils de catégorie C ainsi que les militaires du rang ont bénéficié de 11,6 % des dépenses globales.

Répartition des dépenses de formation par pôle, en pourcentage



Plus de la moitié des dépenses de formation ont été consacrées aux pôles « cœur de métiers » en 2020. Bien que le budget total facturé ait augmenté de 23,3 % par rapport à 2019, les proportions en pourcentage des dépenses de formation sont restées quasiment identiques.

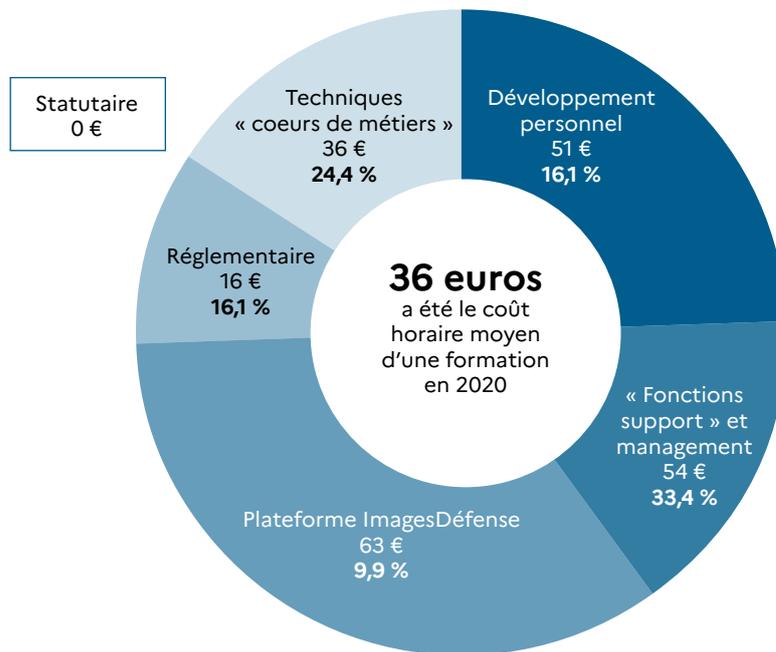
Un quart des dépenses totales de formation (38 413 euros, soit 25,7 %) ont bénéficié aux agents et managers appartenant à la direction

et au secrétariat général. Ces derniers doivent se former de manière continue sur des évolutions réglementaires, administratives et managériales, ainsi que sur de nouveaux outils logiciels pour apporter un soutien efficace aux équipes « cœur de métiers ».

Il en est de même pour le pôle numérique et technique qui doit rester à la pointe des innovations et offrir un service utilisateur de qualité.

2.3 Les coûts de formation dans le détail

Répartition des dépenses par domaine de formation, en coût horaire moyen et en pourcentage



Deux opérateurs de l'ECPAD font atterrir le drone DJI Inspire II.
Paris, 22 juin 2020.
© Cyrielle Sicard/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_056_C_001_021

La part des dépenses de formation consacrées au développement personnel a augmenté de 9 points en 2020, soit + 16,1 % par rapport à 7 % en 2019. Cela s'explique par des dépenses exceptionnelles pour financer des VAE et également des aides à la reconversion. Le coût moyen journalier atteignant 863 euros n'est pas vraiment représentatif.

Le coût moyen journalier des formations « fonctions support et management » a augmenté de + 83 %, passant de 211 euros (en 2019) à 387 euros. Cette forte hausse s'explique par l'organisation de plusieurs actions collectives. Le coût d'un stage intra est forfaitaire et peut rassembler jusqu'à 12 agents en temps normal ; or à cause du contexte Covid-19 les sessions n'ont pas pu être remplies au maximum. Il en résulte que le coût journalier par agent a été plus élevé. Il en est de même pour les formations liées à la plateforme ImagesDéfense, le stage intra organisé par le prestataire n'ayant pu profiter qu'à 5 agents.

Les formations relevant des techniques « cœur de métiers », en général très pointues, ont engendré

cette année un coût journalier moindre de 25 % passant de 341 euros (en 2019) à 254 euros. Cela peut s'expliquer en partie par le jeu des remises opérées ainsi que par des opportunités offertes par l'École des métiers de l'image. En effet, celle-ci a pu proposer 7 stages à des agents à titre gracieux, ce qui a représenté une économie de 4 820 euros pour l'établissement.

S'agissant des formations réglementaires, axées sur la sécurité et la prévention au travail, le budget a été optimisé grâce à un partenariat renforcé avec un unique organisme de formation. Le coût journalier a chuté de près de moitié, passant de 196 euros (en 2019) à 107 euros. Les sessions intra ont été organisées durant des périodes plus favorables, en février 2020 avant le début de la crise du Covid-19 et après l'été 2020 lorsque les protocoles sanitaires étaient garantis.

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



L'ECPAD présente au public l'exposition *Les soldats de l'image* à l'occasion des Journées européennes du patrimoine. Fort d'Ivry-sur-Seine, (Val-de-Marne) 19 septembre 2020. © Benjamin Chabert/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_081_Z_001_016





5

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le chef du pôle de production audiovisuelle (PPA) de l'ECPAD présente les activités aux nouveaux arrivants dans le cadre de la journée du personnel.

Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 1^{er} octobre 2020.

© Benjamin Chabert/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_085_Z_001_009 (photo recadrée)

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 de l'ECPAD, président du CHSCT 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.

Il 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 le personnel,
- 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 2020, le comité technique s'est réuni à deux reprises :

- un comité technique exceptionnel le 6 mai dédié à la gestion de la

crise sanitaire, avec notamment les points suivants :

- la situation administrative des agents durant le confinement : ASA, travail en mobilité, travail en présentiel,
- la gestion des congés durant la période de confinement.

- un comité technique normal le 10 décembre qui a étudié les points suivants :

- compte rendu du conseil d'administration,
- information sur le nouveau COP,
- information sur le dernier COGES,
- local syndical,

- information sur l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique,
- information sur les logements BLRIF,
- point sur les CREP des agents mutés à l'établissement,
- conditions d'accès à l'intradef pour l'ensemble des agents de l'établissement,
- point sur les formations en e-learning gratuites dispensées sur l'intradef,
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- point sur le renforcement progressif des règles de sécurité.

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 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 2020, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni à deux reprises de manière normale (17 septembre et 11 décembre) et à trois reprises de manière exceptionnelle (6 mai, 5 juin, 13 novembre). 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 2 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,

- mise en place des mesures sanitaires dans le cadre de la crise du Covid-19,
- organisation du déconfinement.

En 2020, en raison du contexte sanitaire, toutes les réunions du CT et du CHSCT se sont déroulées en visioconférence.

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 de Saint-Germain en Laye :
 - comité de coordination des employeurs locaux des secré-

taires 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 :
 - commission d'avancement des ouvriers de l'État (titulaire).

2 PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

2.1 Actions de la cellule prévention

Actions de la cellule prévention dans le cadre de travaux	2018	2019	2020
Inspection commune préalable	35	41	40
Plans de prévention réalisés	24	29	27
Protocoles de sécurité	6	11	7
Permis de feu	3	9	2

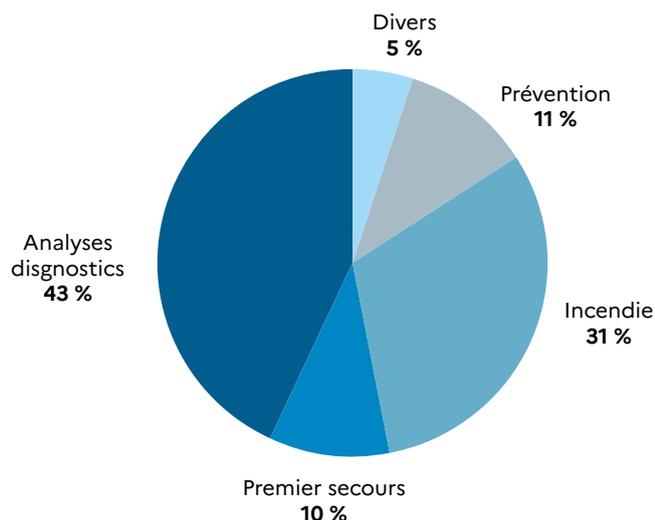
2.2 Les dépenses liées à la prévention

En 2020, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 24 099 euros. Hors formations, les dépenses en matière de prévention se sont élevées à 22 253 euros et se répartissent de la manière suivante :

- Prévention
 - équipements de protection individuels : 2 314 euros,
 - pictogrammes : 102 euros.
- Incendie
 - maintenance des extincteurs : intégration au marché de maintenance multi technique,

- achats d'extincteurs supplémentaires : 1 005 euros,
- matériels divers : 5 914 euros.
- Premiers secours : 2 185 euros.
- Analyses et prélèvements relatifs à l'amiante : 9 562,50 euros.
- Divers
 - abonnements : 894 euros,
 - plan neige : 276 euros.

Répartition du budget prévention 2020



3 L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

3.1 Accidents et maladies professionnelles

	2018		2019		2020	
	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt de travail	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt de travail	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt de travail
Civils	3	8	2	7	0	0
Militaires	0	0	0	0	0	0

Aucune maladie professionnelle déclarée en 2020

En 2020, aucun accident du travail ou de maladie professionnelle n'a été déclaré. L'effet du premier

confinement et le développement du travail en mobilité en sont les causes probables.

3.2 Congés maladie

	2018		2019		2020	
	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	69	1 328	75	1 582	60	1 392
Congé de longue maladie	1	350	1	90	1	196
Congé de longue durée	2	380	2	730	2	732
Congé grave maladie	1	208	1	248	0	0
Total	73	2 266	79	2 650	63	2 320

En 2020, le nombre total de jours d'absence a diminué de 12 %, ce qui s'explique par :

- une baisse de 12 % du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire. Là encore, probablement, les effets de la crise sanitaire se font sentir ; du fait

du confinement et du développement du travail en mobilité, les agents ont été confrontés à moins de pathologies saisonnières ou ont été mesurés de continuer à travailler à distance.

- le retour au travail d'un agent après un congé de grave maladie.

3.3 Congés liés aux événements familiaux

	2018		2019		2020	
	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence
Congé de maternité	6	455	6	694	5	697
Congé de paternité	1	11	2	22	3	33
Congé parentale	0	0	3	509	1	366
Garde d'enfants	35	120	37	147	21	77
Total	42	586	48	1 372	30	1 173

Le nombre total d'absences pour motif familial a augmenté de 15 % par rapport à 2019.

Les motifs de cette diminution sont les suivants :

- le retour de deux agents après

un congé parental, - la baisse des journées pour garde d'enfant, également due au confinement et au développement du travail à distance.

4 L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL

4.1. Organisation générale

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures et la durée annuelle à 1 607 heures. En conformité avec le ministère des Armées, l'ECPAD a opté pour un cycle de travail de 38 heures par semaine. Pour respecter la durée légale hebdomadaire de 35 heures,

un droit de 18 jours de réduction du temps de travail (RTT) a été défini. Sur ces 18 jours de RTT, 7 sont à la main de l'établissement et 11 à celle de l'agent. Le positionnement des jours RTT dans l'année est négocié avec les organisations syndicales représentatives.

4.2. Le temps partiel

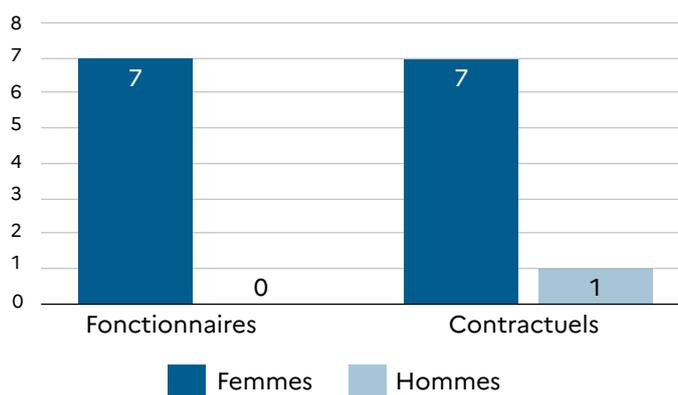
Sur l'ensemble du personnel civil, 15 agents ont exercé leur activité à temps partiel en 2020, soit 7,69 %

des effectifs. La quotité de travail la plus fréquente est 80 %.

	Femmes		Hommes	
	Quotité de temps de travail	Nombre d'agents	Quotité de temps de travail	Nombre d'agents
Temps partiel de droit	80 %	6	80 %	1*
	50 %	1	-	-
Temps partiel sur autorisation	90 %	2	-	-
	80 %	5	80 %	1*
Total		14		1

* il s'agit d'un seul homme qui est passé en cours d'année d'un temps partiel de droit à un temps partiel sur autorisation

Répartition du temps partiel par statut et par genre



Un opérateur image lors d'un reportage sur l'approvisionnement en produits de santé des armées.

18 mars 2020.

© François Bogaert/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_040_N_003_002

4.3. Le compte épargne temps (CET)

Le CET permet de conserver des jours de congés ou de RTT non pris sur plusieurs années. Il est ouvert aux fonctionnaires et contractuels employés de façon continue et ayant accompli au moins une année de service.

Le CET est alimenté par des congés annuels, des jours de RTT et des repos compensateurs.

Lorsque le nombre de jours épargnés est supérieur à 15 jours, les agents peuvent exercer un droit d'option pour la fraction de jours dépassant

la limite des 15 jours et qui peuvent alors :

- être indemnisés (135 euros/jour en catégorie A ; 90 euros/jour en catégorie B et 75 euros/jour en catégorie C),
- et/ou pris en compte au titre de la retraite additionnelle (RAFP), cette disposition est valable uniquement pour les fonctionnaires,
- et/ou être maintenus sur le CET.

En 2020, les agents ont exercé leur droit d'option de la manière suivante :

	Nombre d'agents	Stock CET 2020		Demandes d'indemnisation	Droit d'option			Maintien sur CET en nombre de jours
		Nombre de CET ouverts*	Nombre de jours en stock sur les CET 2020 avant droit d'option		Nombre de jours indemnisés	Coût de l'indemnisation	RAFP	
Catégorie A	74	48	1 003,5	8	72	9 720,00 €	5	926,5
Catégorie B	89	50	1 136,5	8	70	6 300,00 €	10	1 056,5
Catégorie C	32	12	242,5	4	33	2 475,00 €	0	209,5
Total	195	110	2 382,5	20	175	18 495,00 €	15	2 192,5

* dont 5 CET à zéro jour

En 2020, 56,41 % des agents disposent d'un CET et les jours indemnisés représentent 7,34 % des jours épargnés avec cependant des disparités entre les catégories.

Ainsi, les agents de catégorie C ouvrent moins de CET que les catégories A et B (37,5 % contre respectivement 64,86 % et 56,17 %) mais sont plus nombreux à solliciter une indemnisation avec 12,5 % des détenteurs d'un CET, contre 10,8 % pour les catégories A et 8,98 % pour les catégories B.

En moyenne, le nombre de jours de congés épargnés par agent et par catégorie est de :

- 13,56 jours pour un agent de catégorie A,
- 12,76 jours pour un agent de catégorie B,
- 7,57 jours pour un agent de catégorie C.

Un agent de la cellule numérisation et restauration photographique restaure une plaque de verre.

Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 29 août 2018.
© Thomas Paudeloux/ECPAD/Défense/2018_ECPAD_240_T_002_010



Musée de l'Armée
COMME
EN 40
17 SEP
10 JANV





6

L'ACTION SOCIALE

Un opérateur image de l'ECPAD dans la cour des Invalides
filme l'hommage au résistant Daniel Cordier, disparu le
20 novembre 2020.
Paris, 26 novembre 2020.
© François Bogaert/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_119_N_001_031 (photo recadrée)

L'action sociale est une composante essentielle de la politique des 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 d'engagement et de réciprocité. 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 des personnels 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 EN 2020

L'établissement a consacré 77 596 euros à l'action sociale.
215 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

	2018	2019	2020
Actions sociales de l'établissement			
Actions de cohésion	11 060 €	15 432 €	
Subvention AMEP	3 543 €	3 000 €	
Arbre de Noël	6 308 €	3 503 €	2 398 €
Frais médicaux	2 915 €	1 291 €	1 546 €
Décorations	614 €	310 €	174 €
Actions sociales dispositif ministériel			
Chèques vacances	9 030 €	9 030 €	9 030 € ⁽¹⁾
Chèques CESU - Gardes d'enfants 0-6 ans	9 030 €	9 030 €	9 030 € ⁽¹⁾
Prime ASA	2 228 €	NC	
IGESA (secours d'urgence)	NC	2 155 €	
Sous-total actions sociales	44 728 €	43 751 €	22 178 €
Convention logement BILRIF	49 471 €	52 094 €	57 852 €
Total actions sociales	94 199 €	95 845 €	80 030 €

⁽¹⁾ Cette somme n'est pas impactée dans le compte financier. Il s'agit d'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.



Atelier apiculture lors de la Journée du personnel.
Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne),
1^{er} octobre 2020.
© Benjamin Chabert/ECPAD/Défense/
2020_ECPAD_085_Z_001_018

2 L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

L'assistante sociale tient une permanence deux demi-journées par semaine. En 2020, 215 interventions ont été réalisées, la plupart 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 2019/2020
		2018	2019	2020	
FAMILLE	Séparation – Divorce	85	81	83	2 %
	Soutien à la parentalité				
	Demande administrative liée à l'enfant				
	Handicap et enfant				
	Cultures-loisirs				
BUDGET	Conseils budget/ difficultés financières	28	36	41	14 %
	Surendettement				
	Ressources insuffisante				
TRAVAIL	Primo-affectation	28	24	26	8 %
	OPEX Mutation				
	Conditions de travail				
	Reconversion/fin de contrat				
LOGEMENT	Première accession	60	57	45	- 21 %
	Hébergement - recherche logement				
	Déménagement/installation				
	Expulsion locative				
SANTÉ	Maladie/accident	25	15	20	33 %
	Handicap/dépendance				
	Décès				
TOTAL		226	213	215	1 %

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 sur les différentes prestations proposées.

En 2020, en raison de la crise sanitaire, les actions collectives n'ont

pas pu se tenir en tant que telles. Cependant, un contact permanent a été assuré par des campagnes d'informations, via le service de la communication, sur les prestations d'action sociale, les coordonnées et jours de permanences de l'assistante sociale.



L'équipe d'organisation de l'ECPAD organise son arbre de Noël au profit des familles. Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 11 décembre 2019.
© Élise Foucaud/ECPAD/Défense/2019_ECPAD_147_E_001_018





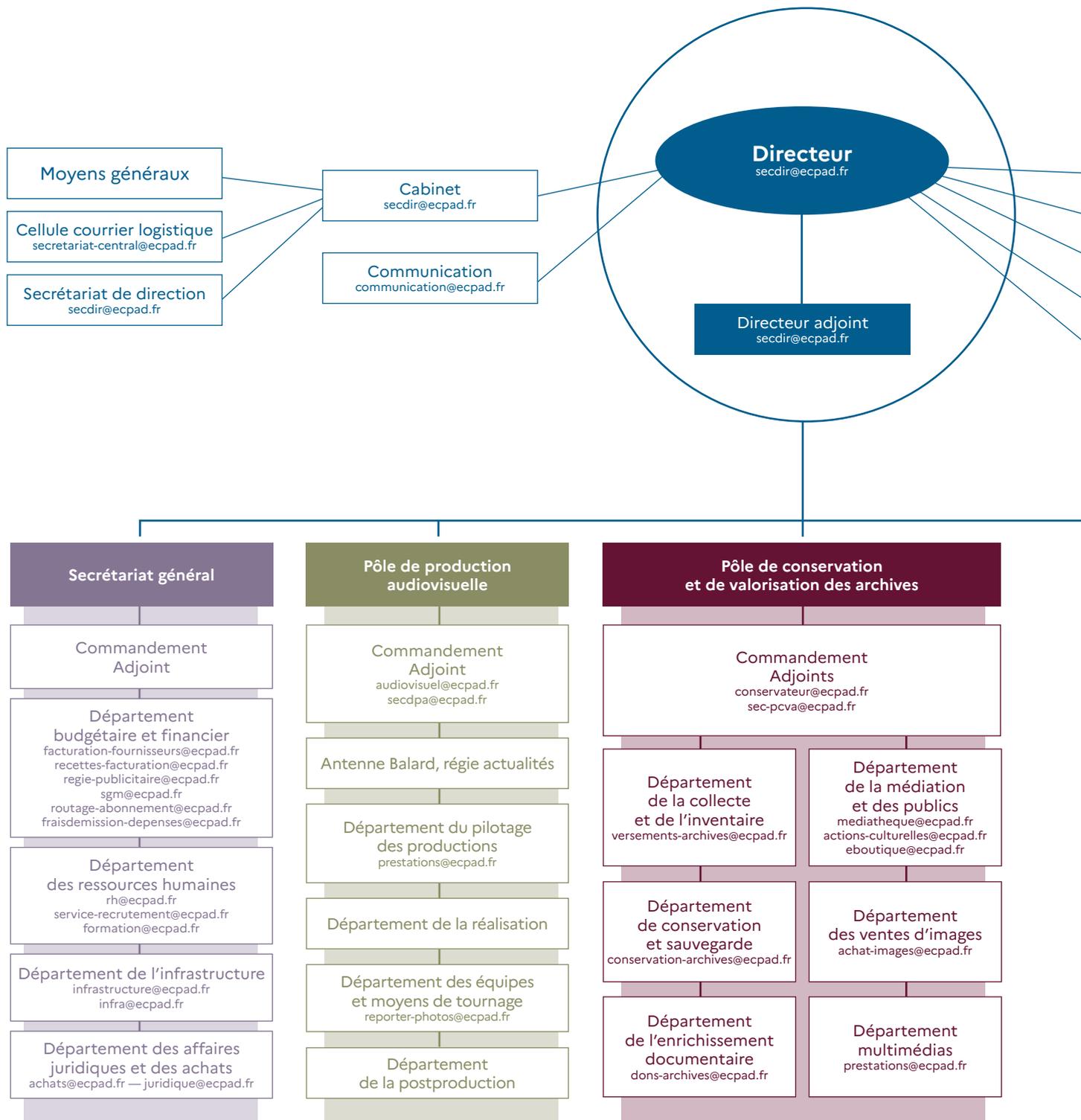
7

ANNEXE

Exercice tactique régimentaire (TAG) d'un Super Puma
de l'armée de l'Air et de l'Espace.
Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 27 octobre 2020.

© Lara Priolet/ECPAD/Défense/2020_ECPAD_101_P_001_003 (photo recadrée)

ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2020



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

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'éditeur
Ne pas jeter sur la voie publique

Imprimé en France, février 2022 - SCA/CIM/DIV IR/PGP

PHOTO DE COUVERTURE

Une photographie de l'ECPAD au Mont-Valérien. Suresnes (Haut-de-Seine), 16 avril 2020.
© ECPAD/Défense/2020_ECPAD_040_E_001_006 (photo recadrée)



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 – Février 2022