



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ecpa ▶ d

I M A G E S
D É F E N S E





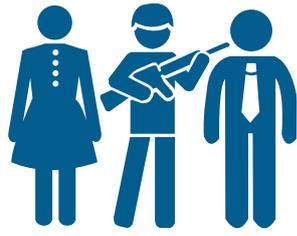
RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ecpa ▶ d

I M A G E S
D É F E N S E

BILAN SOCIAL 2021



245 civils et militaires



195 civils



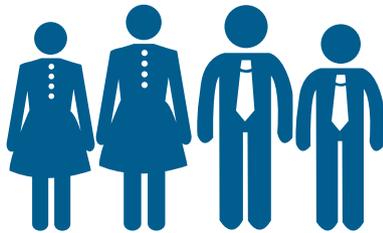
46,18 %
de femmes



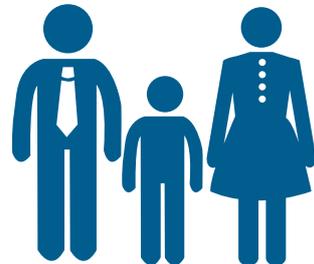
53,82 %
d'hommes



47 militaires



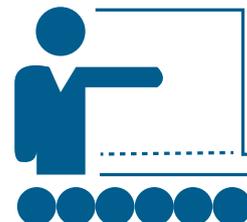
15,7 M€ de masse salariale



92 k€ de prestations sociales



809 jours de formation



181 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 **15 millions de photographies** et **94 000 heures de films**, qu'il met à disposition des particuliers et des professionnels.

TRANSMETTRE

L'ECPAD conçoit de nombreux projets scientifiques, pédagogiques et culturels, participe à des événements culturels et développe des **partenariats** et des **coproductions** avec les producteurs audiovisuels et les chaînes de télévision.

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 2021, comme l'année 2020, aura été éprouvante pour les agents de l'établissement qui ont dû continuer à subir les conséquences des différentes vagues de la COVID-19. Grâce au déploiement des solutions de mobilités en 2020 et à la généralisation du travail à distance pendant la crise sanitaire pour un grand nombre d'agents, l'établissement a pu poursuivre ses missions dans les meilleures conditions possibles.

Le dialogue s'est poursuivi avec les partenaires sociaux qui ont été informés régulièrement de la situation sanitaire au sein de l'établissement lors des réunions du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment des modalités de retour au travail en présentiel. Comme chaque année, c'est avec satisfaction que je remercie les représentants des organisations syndicales pour leur engagement sans faille et leur soutien dans l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement.

Fin 2021, un allègement des conditions sanitaires a permis de

reprendre quelques activités de cohésion. C'est ainsi qu'a pu se tenir le 29 septembre 2021 une journée réunissant le personnel actuel et les anciens de l'établissement pour un déjeuner festif en plein air suivi d'une après-midi durant laquelle étaient proposées des activités présentant les actions en faveur du développement durable mises en place par l'établissement.

Après une longue réflexion menée en interne et validée par le conseil d'administration, le pôle de conservation et de valorisation des archives a été réorganisé afin d'optimiser ses deux missions qui fonctionnent sur des temporalités différentes : une sur le temps long, la collecte, la conservation et la numérisation des archives, et l'autre sur le temps court, la valorisation, la commercialisation et le service public.

Deux pôles ont donc été créés, un consacré à la conservation des archives (pôle des archives) et l'autre dédié à la diffusion du patrimoine de l'établissement (pôle du développement culturel et de la diffusion). Cette réorganisation a

permis de mieux répartir le travail, d'alléger les processus et de professionnaliser les procédures.

L'année 2021 voit une stabilisation de la répartition entre les agents civils qui représentent 80 % du personnel et les militaires (20 %). La déflation constante du nombre de militaires durant les années 2010 doit impérativement connaître un arrêt, au risque de mettre en péril les missions opérationnelles de l'ECPAD.

Après avoir baissé en 2020, le nombre de recrutements a augmenté de 26,67 % en 2021. On comptabilise ainsi 38 arrivées (dont 11 militaires) et 35 départs (dont 13 militaires).

Huit agents ont bénéficié d'une mobilité interne leur permettant d'évoluer dans leur carrière au sein de l'établissement. Quatre agents ont changé de catégorie (passage de B en A ou de C en B) et quatre ont pris des fonctions incluant une dimension managériale.

Les dépenses de formation se sont élevées à 180 999 euros pour 809 jours de formation (contre

149 671 euros et 576 jours en 2020). Cette progression démontre la volonté de l'établissement d'assurer pour chaque agent les moyens de progresser dans son métier et sa carrière.

L'établissement se rapproche toujours un peu plus de la parité entre femmes et hommes. En 2021, les femmes représentent ainsi 46,18 % des effectifs (49,74 % des civils et 32 % des militaires) et elles détiennent 56,25 % des postes d'encadrement.

Je remercie enfin toute l'équipe du département des ressources humaines de l'établissement, en particulier son responsable Fabio Iannuzzella et son adjointe, Fabienne Constance, autrice de ce bilan, pour leur travail quotidien auprès de la direction, des chefs de pôle et des militaires et agents civils de l'ECPAD ■





1

p.8

LES EFFECTIFS

2

p.18

LE RECRUTEMENT ET
L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

3

p.28

LES DÉPENSES DE PERSONNEL
ET LES RÉMUNÉRATIONS

4

p.38

LA FORMATION

5

p.54

LES RELATIONS
PROFESSIONNELLES
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

6

p.64

L'ACTION SOCIALE

7

p.68

ANNEXE

Organigramme 2021

L'équipe de l'ECPAD lors d'une captation.
Orléans (Loiret), 1^{er} février 2021.
© Joseph Joseph/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_019_J_001_058 (photo recadrée)





1

LES EFFECTIFS

Une opératrice image de l'ECPAD.
Versailles (Yvelines), octobre 2021.
© Djamel-Edine Issouf/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_117_I_001_041 (photo recadrée)

1 LES EFFECTIFS PERMANENTS

L'ECPAD dispose d'un plafond d'emplois fixé à 257 pour l'année 2021. Au 31 décembre 2021, l'établissement compte 245 agents, dont 9 agents non permanents, représentant 243,1 équivalents temps plein (*ETP), soit 240,17 équivalents temps plein travaillés sur l'année (**ETPT).

*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 permanents globaux civils et militaires

Évolution 2020/2021

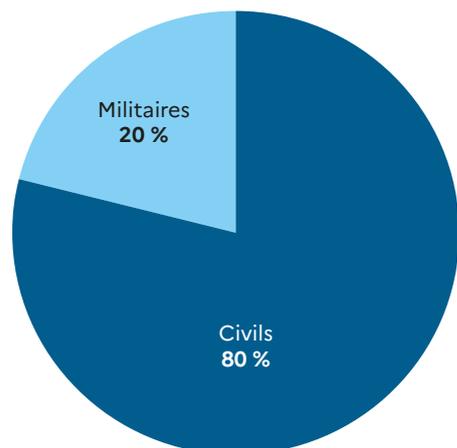
	Effectifs au 31/12		ETP au 31/12		ETPT au 31/12	
	Civils	Militaires	Civils	Militaires	Civils	Militaires
2019	181	54	179,8	54	181,38	55,97
2020	186	50	184,1	50	184,67	49,92
2021	189	47	187,1	47	187,02	43,57
Évolution 2020/2021	2 %	- 6 %	2 %	- 6 %	1 %	- 13 %



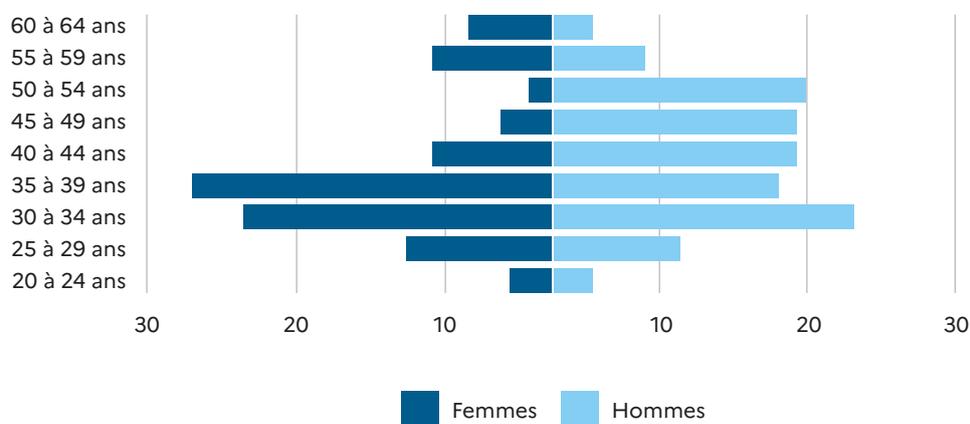
La baisse des effectifs militaires s'explique, d'une part, par la difficulté pour les armées à pourvoir des postes spécialisés de la filière des métiers de l'image. Ainsi, la part des militaires à l'ECPAD s'élève à 20 % en 2021 contre 21 % en 2020.

Exposition ImagesDéfense dans le jardin de l'hôtel de Brienne lors des journées européennes du patrimoine. Paris, 18-19 septembre 2021. © Laurent Veyssièrre/ECPAD/Défense

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 38 ans et 3 mois contre 41 ans et deux mois pour les civils.

52,11 % des agents ont entre 30 et 44 ans et les femmes représentent 50,40 % 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 de 39 ans et 5 mois contre 41 ans et 3 mois pour les hommes.



L'adjudant-chef Akim, caméraman à l'ECPAD, filme les rues de Gao. Mali, 4 mai 2021.

© Thomas Paudeloux/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_045_C_034_017

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).

Entre 2019 et 2021, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) a été doublé avec le recrutement de trois agents ayant fait valoir leurs droits. Cependant, la part des agents reconnus travailleurs handicapés n'atteignant pas 6 % à l'établissement, une contribution complémentaire est versée au FIPHFP.

	Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Part des BOETH dans les effectifs	Contribution versée au FIPHFP
2019	3	1,66 %	28 084 €
2020	5	2,48 %	28 565 €
2021	6	3,06 %	20 752 €

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	94	95	189	49,74 %	50,26 %
Catégorie A	41	31	72	56,94 %	43,06 %
Catégorie B	38	49	87	43,68 %	56,32 %
Catégorie C	10	12	22	45,45 %	54,55 %
Ouvriers de l'État	2	3	5	40 %	60 %
Apprentis	3	0	3	100 %	0 %
Militaires	15	32	47	32 %	68 %
Officiers	4	4	8	50 %	50 %
Sous-officiers	9	20	29	31,03%	68,97 %
Militaires du rang	2	8	10	20 %	80 %
Effectif total ECPAD	109	127	236	46,19 %	53,81 %

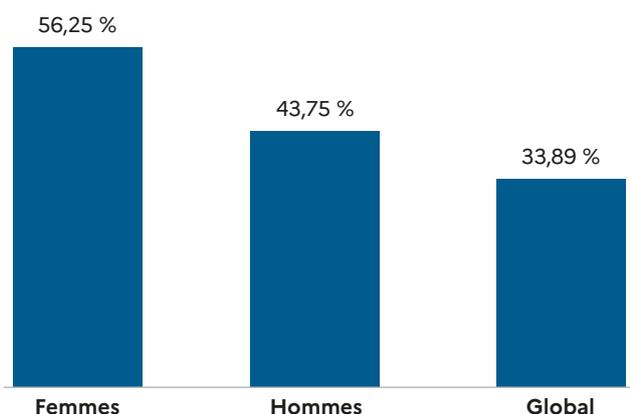
Les postes d'encadrement, civils et militaires confondus, représentent 33,89 % des effectifs. Pour le personnel civil, ce taux s'élève à 38,09 % et pour le personnel militaire à 17,02 %.

Les femmes détiennent 56,25 % des postes d'encadrement avec 56,94 % pour les civiles et 50 % pour les militaires.

L'encadrement supérieur se compose de huit personnes : le directeur, le directeur adjoint, le secrétaire général, le directeur de l'EMI et quatre chefs de pôle.

Les postes intermédiaires (catégories B et sous-officiers) représentent 48,72 % des effectifs et sont en hausse par rapport à 2020 où ils atteignaient 47,88 %.

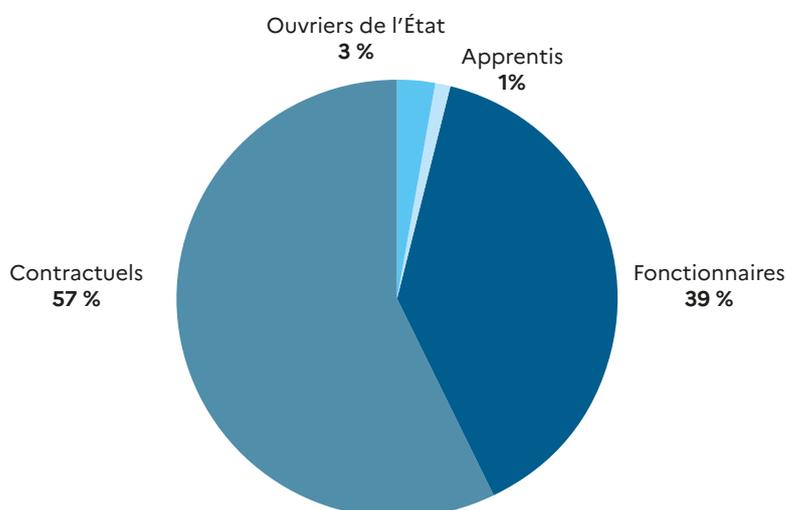
Taux d'encadrement par sexe



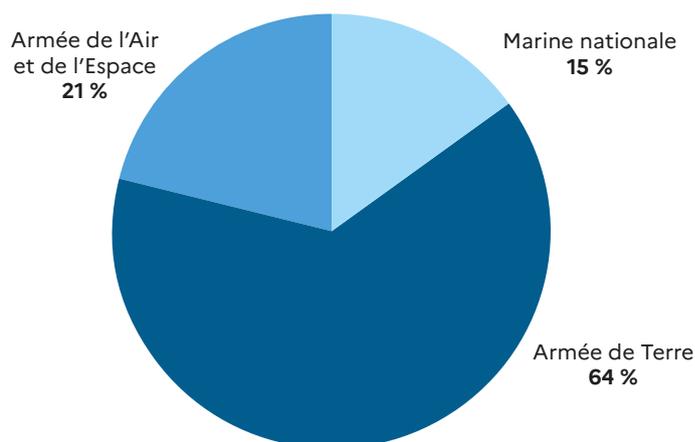
57,14 % des agents civils sont contractuels (54 % en 2019 et 53 % en 2020). Parmi eux, 23 sont en contrat à durée indéterminée, soit 21,29 % des contractuels contre 15 % en 2019 et 22,44 % en 2020.

85 agents contractuels sont en contrat à durée déterminée, soit 78,70 % contre 85 % en 2019 et 77,56 % en 2020. Cette évolution démontre la volonté de l'établissement de pérenniser les agents contractuels.

Civils par statut



Militaires par armée



Le nombre de militaires a baissé entre 2019 et 2021 en passant de 54 à 50 puis à 47. 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 2021, les militaires représentent 20 % 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, 31 en 2020 et 30 en 2021).

2.2 Répartition des effectifs civils et militaires

Répartition des civils par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Fonctionnaires	33	40	73	45,21 %	54,79 %
Contractuels	56	52	108	52 %	48 %
Ouvriers de l'État	2	3	5	40 %	60 %
Apprentis	3	0	3	100 %	0 %
Total	94	95	189	49,74 %	50,26 %

En 2021, l'équilibre femmes-hommes au sein des effectifs civils est quasiment atteint avec 49,74 % de femmes.

Répartition des militaires par armée

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Armée de Terre	8	22	30	26,67 %	73,33 %
Armée de l'Air et de l'Espace	5	5	10	50 %	50 %
Marine nationale	2	5	7	28,57 %	71,43 %
Total	15	32	47	32 %	68 %

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 %
2021	49,74 %	32 %	46,18 %

Le taux de féminisation est en constante progression depuis 2019 avec une nette accélération parmi les militaires.

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.

Au 31 décembre 2021, les effectifs de l'établissement sont prioritairement affectés aux missions cœur de métier, soit 62,29 % des effectifs. Ils sont répartis entre le pôle de production audiovisuelle (31,78 %), le pôle des archives (16,10 %), le pôle du développement culturel et de diffusion (11,02 %) et l'école des métiers de l'image (3,39 %).



Lucie Moriceau-Chastagner, cheffe du département de la médiation et des publics à l'ECPAD, présente la médiathèque à monsieur André Téchiné, cinéaste, accompagné de monsieur Georges Lechaptois, directeur photo, et de monsieur Michel Nasri, assistant-réalisateur.

Fort d'Ivry (Val-de-Marne), 10 mai 2021.
© Joseph Joseph/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_055_J_001_004

	Femmes	Hommes	Total	Part des effectifs par pôle
Direction	11	10	21	8,90 %
École des métiers de l'image	2	6	8	3,39 %
Agence comptable	4	1	5	2,12 %
Secrétariat général	21	18	39	16,53 %
Pôle numérique et technique	1	23	24	10,17 %
Pôle des archives	23	15	38	16,10 %
Pôle du développement culturel et de la diffusion	15	11	26	11,02 %
Pôle de production audiovisuelle	32	43	75	31,78 %
Total	109	127	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 comprend le directeur, le directeur adjoint, le cabinet (moyens généraux et chargée d'environnement), la communication, les chargés de prévention, l'équipe ImagesDéfense, et le contrôle de gestion.

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 des 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.

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 (PDA et PDC) 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 archivistes, 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.

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 agents temporaires 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 d'agents temporaires et d'intermittents

Les agents temporaires 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, pôle des archives

et pôle du développement culturel et de diffusion).

Après avoir ralenti en 2020 en raison de la crise sanitaire, le recours aux agents temporaires a repris en 2021 afin de renforcer les équipes métiers.

Consommation d'emploi des agents temporaires

	Femmes	Hommes	Total
ETP au 31/12/2021	4	5	9
ETPT sur l'année	5,08	4,5	9,58

Évolution de l'emploi des agents non permanents

Il convient de noter qu'en 2021, les effectifs non permanents ont très fortement augmenté par rapport à 2020 en raison de la reprise

d'activité due à l'allègement des conditions sanitaires. Cependant, on note également une augmentation par rapport à 2019.

Évolution des agents temporaires

	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
Nombre de mois	115,5	110	122	10,91 %
Nombre de contrats	36	30	30	0 %

Évolution des contrats d'intermittents

	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
Nombre d'heures	3 467	2 295	6 418	180 %
Nombre de contrats	159	95	247	160 %





2

LE RECRUTEMENT ET L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

Loïc, caméraman à l'ECPAD, lors de la présentation
des capacités de l'armée de Terre (PCAT) au camp de Satory.
Versailles (Yvelines), 7 octobre 2021.

© Djamel-Edine Issouf/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_117_I_001_035 (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 annuelle élaborée et décidée par les DRH d'armées ou une volonté de reconversion du personnel militaire souhaitant quitter l'institution.

En 2021, le secteur recrutement a pu reprendre une activité plus normale malgré la persistance de la crise sanitaire. Ainsi les arrivées ont augmenté de 26,67 % et les départs de 9,38 %.

En 2021, on comptabilise 38 arrivées (dont 11 militaires) et 35 départs (dont 13 militaires).

	2019	2020	2021	Évolution 2019/2020	Évolution 2020/2021
Arrivées	41	30	38	- 26,83 %	26,67 %
Départs	40	32	35	- 20 %	9,38 %

Au cours de l'année 2021, huit agents ont bénéficié d'une mobilité interne leur permettant d'évoluer dans leur carrière au sein de l'établissement. Quatre agents ont

changé de catégorie (passage de B en A ou de C en B) et quatre ont pris des fonctions incluant une dimension managériale.

Motifs et répartition des mobilités en 2021 par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Changement de catégorie	3	1	4
Fonctions managériales	3	1	4
Total	6	2	8



1.1 Arrivées par catégorie et par sexe

Recrutement des civils par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
A	5	3	8	63 %	38 %
B	5	4	9	56 %	44 %
C	3	3	6	50 %	50 %
Apprentis	4	0	4	100 %	0 %
Total	17	10	27	63 %	37 %

En 2021, pour les civils, les arrivées ont été essentiellement féminines avec 63 % des recrutements. Les recrutements restent plus

nombreux en catégorie B mais sont suivis de très près par ceux en catégorie A.

Arrivées de militaires par armée et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Armée de Terre	1	5	6
Armée de l'Air et de l'Espace	2	0	2
Marine nationale	0	3	3
Total	3	8	11

Arrivées des militaires par catégorie et par sexe en 2020

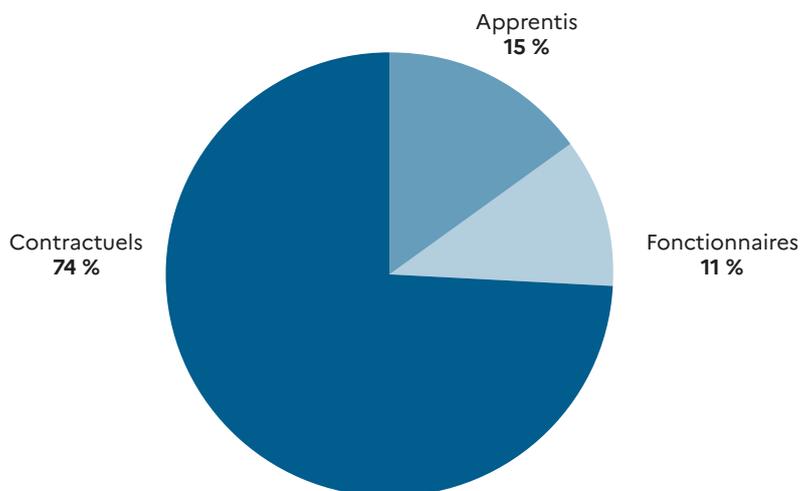
	Femmes	Hommes	Total
Officier	0	2	2
Sous-officier	2	4	6
Militaire du rang	1	2	3
Total	3	8	11

Chez les militaires, les arrivées ont été plus nombreuses qu'en 2020 (11 au lieu de 6) et concernent essentiellement l'armée de Terre (à 54,54 %).

Les femmes représentent 24,24 % des arrivées et sont essentiellement sous-officier ou militaire du rang.

1.2 Recrutements civils par statut et par sexe

Répartition des recrutements civils par statut



Le maître Simon,
caméraman à l'ECPAD,
suit le déplacement d'un
convoi logistique au cours
de l'opération
Rhône Bravo 01.
Tombouctou (Mali),
17 février 2021.

© Thomas Paudeleux/ECPAD/Défense/
2021_ECPAD_002_T_040_031
(photo recadrée)

En 2021, l'établissement a recruté essentiellement des contractuels, notamment en raison de la spécificité des métiers pour lesquels il existe peu de corps de fonctionnaires. La part des contractuels a très fortement augmenté en passant de 58 % des recrutements en 2020 à 74 % en

2021, celle des fonctionnaires a diminué (30 % en 2019, 29 % en 2020, 11 % en 2021), la part des apprentis est passée de 13 % en 2020 à 11 % en 2021. Les femmes représentent 62,96 % des recrutements tous statuts confondus et 60 % des recrutements de contractuels.

Répartition des recrutements civils par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Fonctionnaires	1	2	3	33,33 %	66,67 %
Contractuels	12	8	20	60 %	40 %
Apprentis	4	0	4	100 %	0 %
Total	17	10	27	62,96 %	37,04 %



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

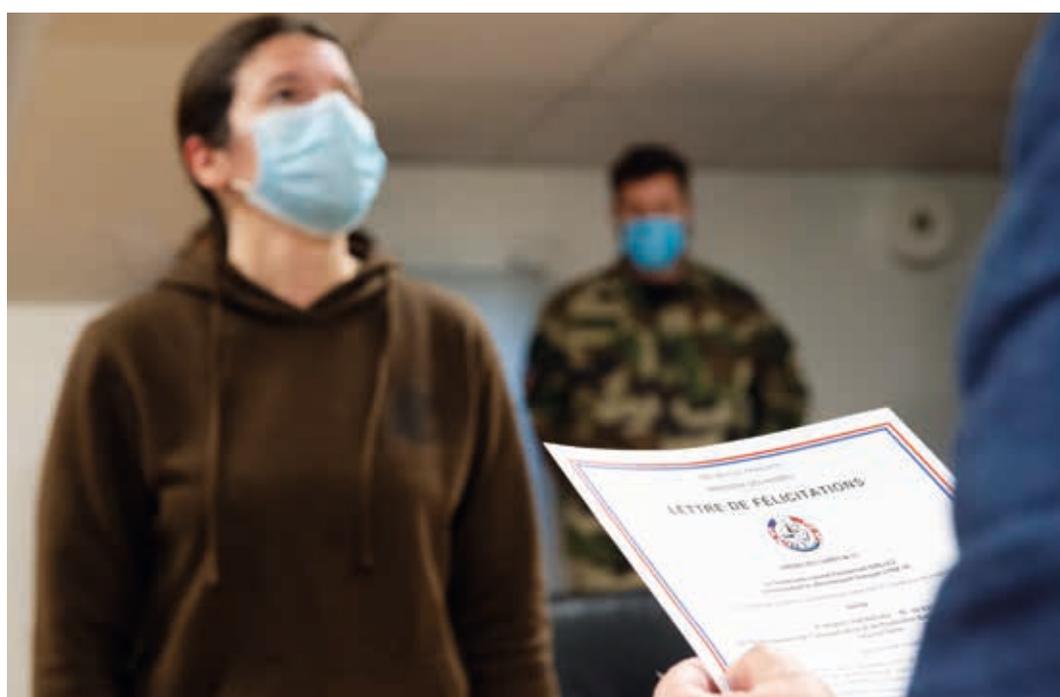
	Direction	École des métiers de l'image	Secrétariat général	Pôle numérique et technique	Pôle de production audiovisuelle	Pôle des archives	Pôle du développement culturel et de la diffusion
Femmes	4	0	0	0	9	5	2
Hommes	1	2	4	3	7	1	0
Total	5	2	4	3	16	6	2
Dont militaires		2			9		
Dont femmes militaires		0			3		

68,42 % des recrutements se sont opérés au profit des pôles « cœur de métier » : l'EMI, le pôle de

production audiovisuelle, le pôle des archives et le pôle du développement culturel et de la diffusion.

1.4 Répartition des arrivées et des départs par sexe

	Arrivées		Départs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Civils	17	10	15	7
Militaires	3	8	2	11
Sous-total	20	18	17	18
Total	38		35	



Laurent Veyssièr, directeur de l'ECPAD, remet une lettre de félicitations au sergent Nathalie. Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 14 décembre 2021.
© Philippine Gautier/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_162_R_001_001

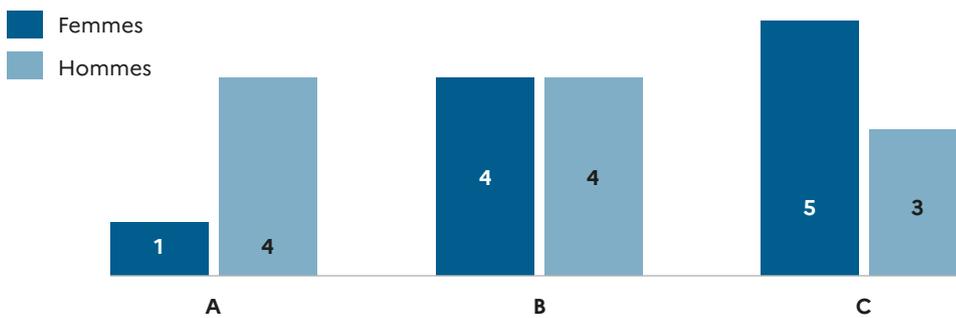
2 ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

2.1 Avancements et promotions des militaires par sexe et par catégorie

En 2021, l'établissement n'a pas eu de militaires éligibles à un avancement.

2.2 Avancements et promotions des civils par sexe et par catégorie

Avancements d'échelon par catégorie et par sexe



21 avancements d'échelon ont été prononcés, dont 24 % en catégorie A, 38 % en catégorie B et 38 % en catégorie C.

47,61 % des avancements d'échelon ont concerné des agents féminins.



Le maître Simon, caméraman à l'ECPAD, filme le ravitaillement en carburant d'un hélicoptère de combat Gazelle SA-342.
Gao (Mali), 11 février 2021.

© Thomas Pauleux/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_002_T_040_028

Avancements de grade

Filière	Catégorie	Proposés			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	A	4	3	7	1	-	1
	B	5	1	6	-	-	-
	C	2	2	4	1	-	1
Technique	A	-	1	1	-	-	-
	B	2	8	10	1	2	3
	C	-	2	2	-	-	-
Culturelle	A	-	1	1	-	-	-
		13	18	31	3	2	5

31 agents titulaires ont été proposés pour un avancement au grade supérieur et 5 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

Sur les 35 agents titulaires proposés à l'avancement de corps, seul un agent masculin a pu bénéficier d'une promotion de corps de B en A (corps des ingénieurs civils de la Défense).

Ouvriers de l'État

L'établissement a pu prononcer un avancement d'échelon au choix.

2.3 Les positions autres que l'activité

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes	% par position
Détachement entrant	7	4	11	63,64 %	36,4 %	50 %
Détachement entrant sur contrat	2	1	3	66,67 %	33,3 %	14 %
Détachement sortant	2	2	4	50 %	50 %	18 %
Disponibilité	2	2	4	50 %	50 %	18 %
Total	13	9	22	59 %	41 %	100 %

La position de détachement entrant, qu'elle soit sur contrat ou à grade équivalent, représente 50 % des positions autres que celle d'activité. Les femmes y sont majoritaires.

Parmi les quatre disponibilités, une a été accordée de droit pour suivre la conjointe et trois pour convenances personnelles.



Lara, photographe à l'ECPAD, avant le défilé sur les Champs-Élysées. Paris, 14 juillet 2021.
© Cyrielle Sicard/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_080_C_001_294





3

LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

Maxence Carion, réalisateur en chef de l'ECPAD,
lors de la présentation des capacités de l'armée de Terre (PCAT)
au camp de Satory.

Versailles (Yvelines), 7 octobre 2021.

© Djamel-Edine Issouf/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_117_I_001_034 (photo recadrée)

En 2021, le montant des dépenses de personnel (rémunérations, cotisations sociales et prestations sociales) des agents permanents et non permanents s'élève à

15,68 millions d'euros (soit un niveau très stable par rapport à 2020) pour un niveau d'ETPT à 240,17. Ce montant représente 63 % des dépenses totales de l'établissement.

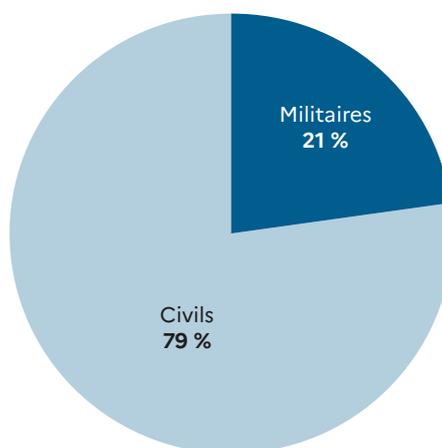
CHIFFRES CLÉS 2021

15 680 056 euros consacrés au personnel

- Civils : 12 197 167 euros
 - dont permanents : 11 554 089 euros
 - dont non permanents : 643 078 euros
- Militaires : 3 315 619 euros
- Autres dépenses de personnel : 167 270 euros

1 LES DÉPENSES DE PERSONNEL

1.1 Répartition des dépenses de personnel



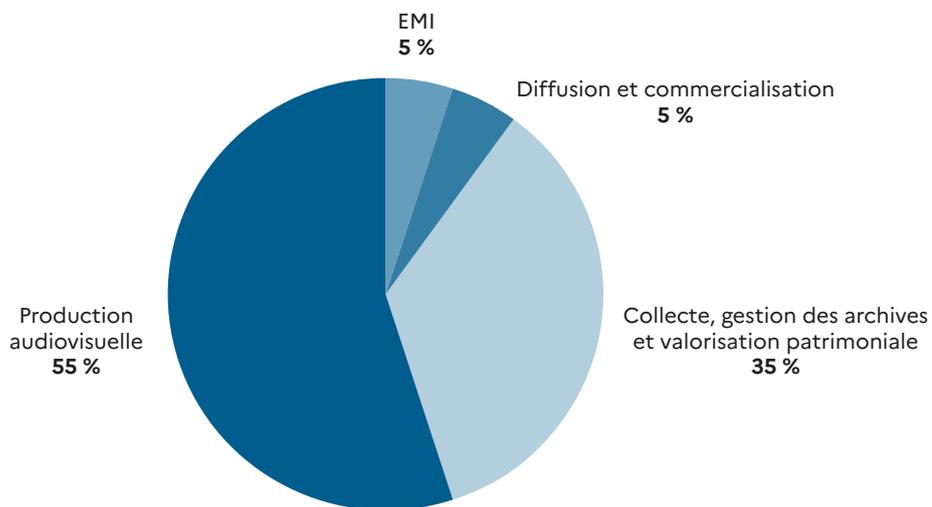
Par comparaison, la part des militaires dans les dépenses de personnel

représentait 23 % en 2020 et 25 % en 2019.

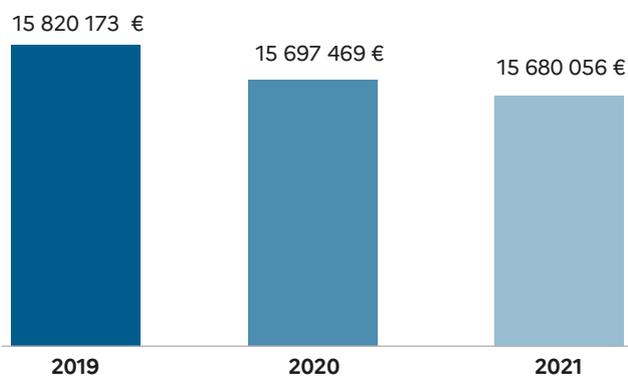
1.2. Répartition des dépenses du personnel civil et militaire par missions

62,76 % des dépenses de personnel sont consacrées aux missions cœur de métier (pôle de production audiovisuelle – pôle des archives –

pôle du développement culturel et de la diffusion – École des métiers de l'image).



1.3 Évolution des dépenses de personnel



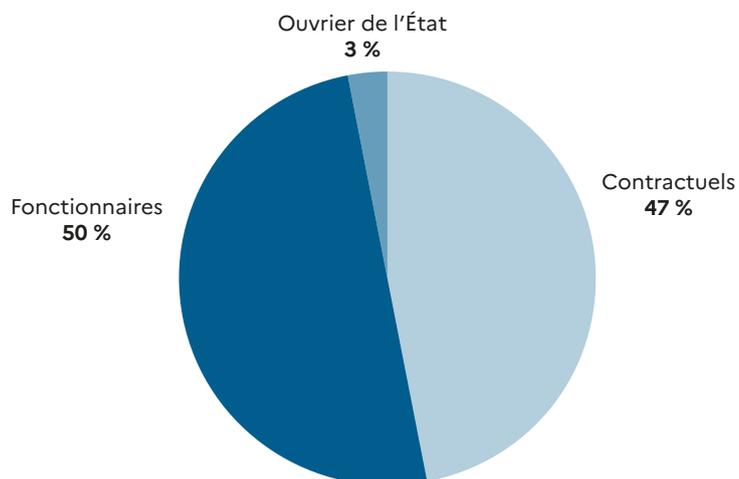
L'adjudant-chef Akim, caméraman à l'ECPAD, filme dans les locaux de l'Aide médicale aux populations (AMP). Mali, mars-mai 2021.
© Thomas Paudeloux/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_045_C_034_023

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 :

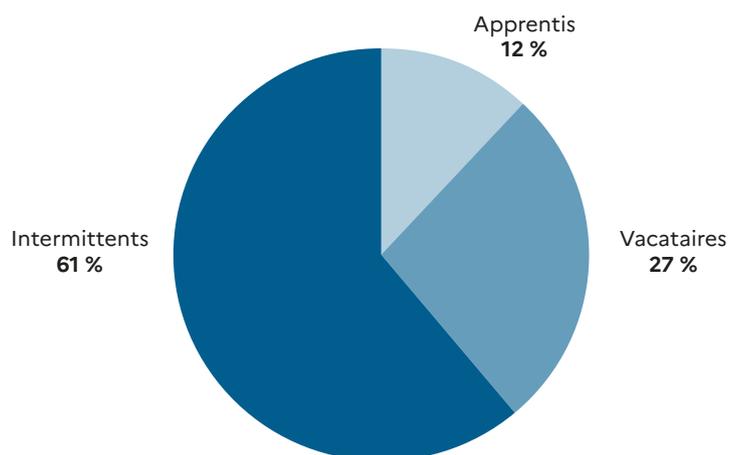
Dépenses du personnel civil permanent



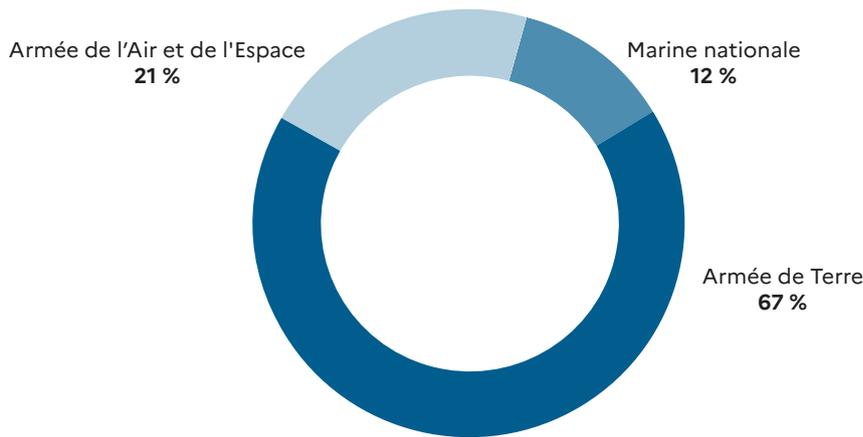
2.2 Les agents non permanents

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

Dépenses du personnel civil non permanent



3 LES DÉPENSES POUR LE PERSONNEL MILITAIRE



En comparaison, en 2020 l'armée de Terre représentait 64 % des dépenses de personnel, l'armée de

l'Air et de l'Espace 16 % et la Marine nationale 20 %.

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.

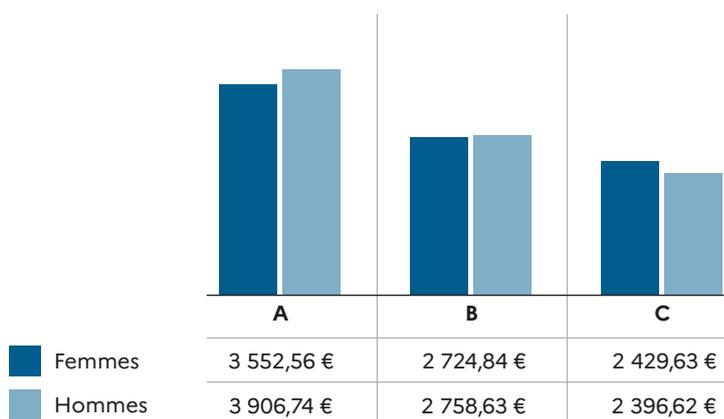
Les contractuels perçoivent :

- 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 une analyse par

statut 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-contre 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.

Table ronde dans l'auditorium du musée du Louvre-Lens sur l'exposition *Derrière les images - Photographier la guerre*.
Lens (Pas-de-Calais), 3 juillet 2021.
© Éric Cadiou/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_077_X_001_012



Fonctionnaires

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	4 417,07 €	4 546,90 €	2,94 %
B	3 091,51 €	3 162,06 €	2,28 %
C	2 571,61 €	2 379,43 €	- 7,47 %

Ouvriers de l'État

	Femmes	Hommes	Écart-type
C	3 080,32 €	3 065,85 €	- 0,47 %

Contractuels CDD et CDI

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 162,14 €	3 346,61 €	5,83 %
B	2 504,83 €	2 514,12 €	0,37 %
C	1 970,58 €	2 072,75 €	5,18 %

CDD

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 060,07 €	3 314,80 €	8,32 %
B	2 454,78 €	2 384,02 €	- 2,88 %
C	1 970,58 €	1 992,78 €	1,13 %

CDI

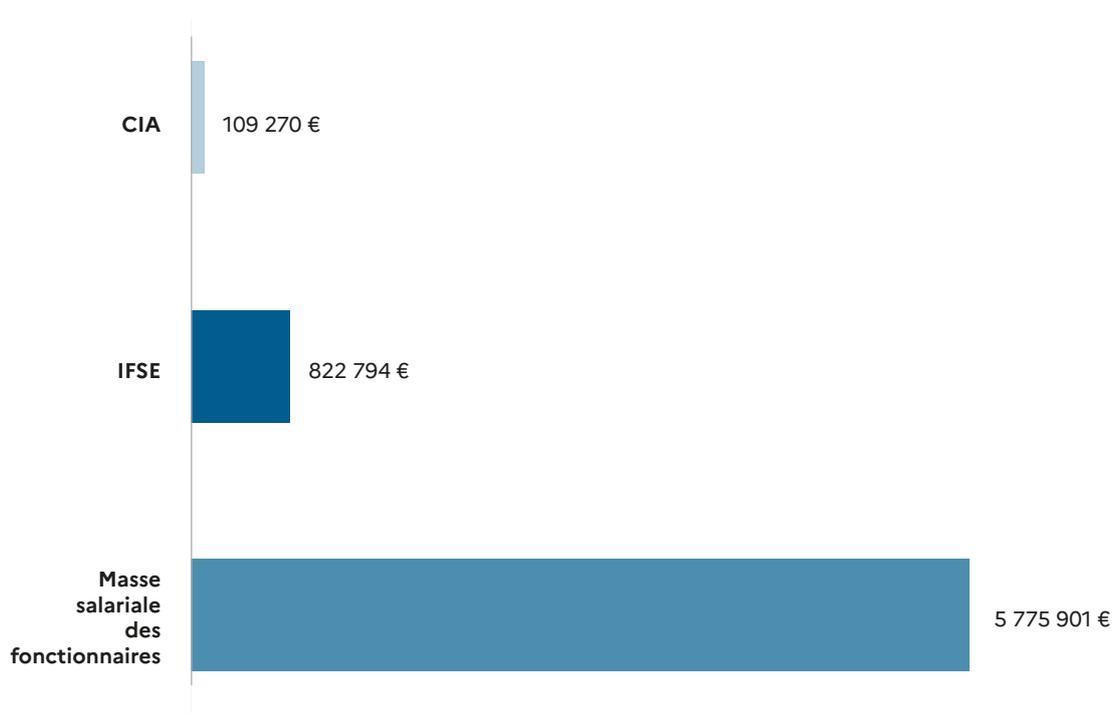
	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 411,65 €	3 823,67 €	12,08 %
B	2 633,55 €	2 813,36 €	6,83 %

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'indemnité fonctions sujétions expertise (IFSE) : versée mensuellement selon les barèmes fixés par le

ministère, elle tient compte des responsabilités exercées et de l'expérience ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) : versé annuellement, tient compte de la manière de servir évaluée lors de l'entretien professionnel. Son attribution et son montant sont susceptibles de varier chaque année.

Part du régime indemnitaire dans la masse salariale des fonctionnaires



Le RIFSEEP (IFSE + CIA) représente 16,14 % de la masse salariale des fonctionnaires.





4

LA FORMATION

Présentation d'une équipe image par le lieutenant Thibaut pendant les Journées européennes du patrimoine à l'ECPAD.
Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 19 septembre 2021.
© Thomas Paudeleux/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_104_T_001_025 (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 comme des 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 180 999 euros à la formation des agents civils et des militaires, en hausse de 20,9 % par rapport à 2020.

La stratégie de formation de l'ECPAD vise également 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 des agents 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 2021

Nombre total de jours de formation : 809 jours
Coût horaire moyen d'une formation : 36 euros
Budget de formation arbitré : 153 409 euros

Dépenses de formation facturées : 180 999 euros

- Civils : 156 192 euros
- Militaires : 24 807 euros

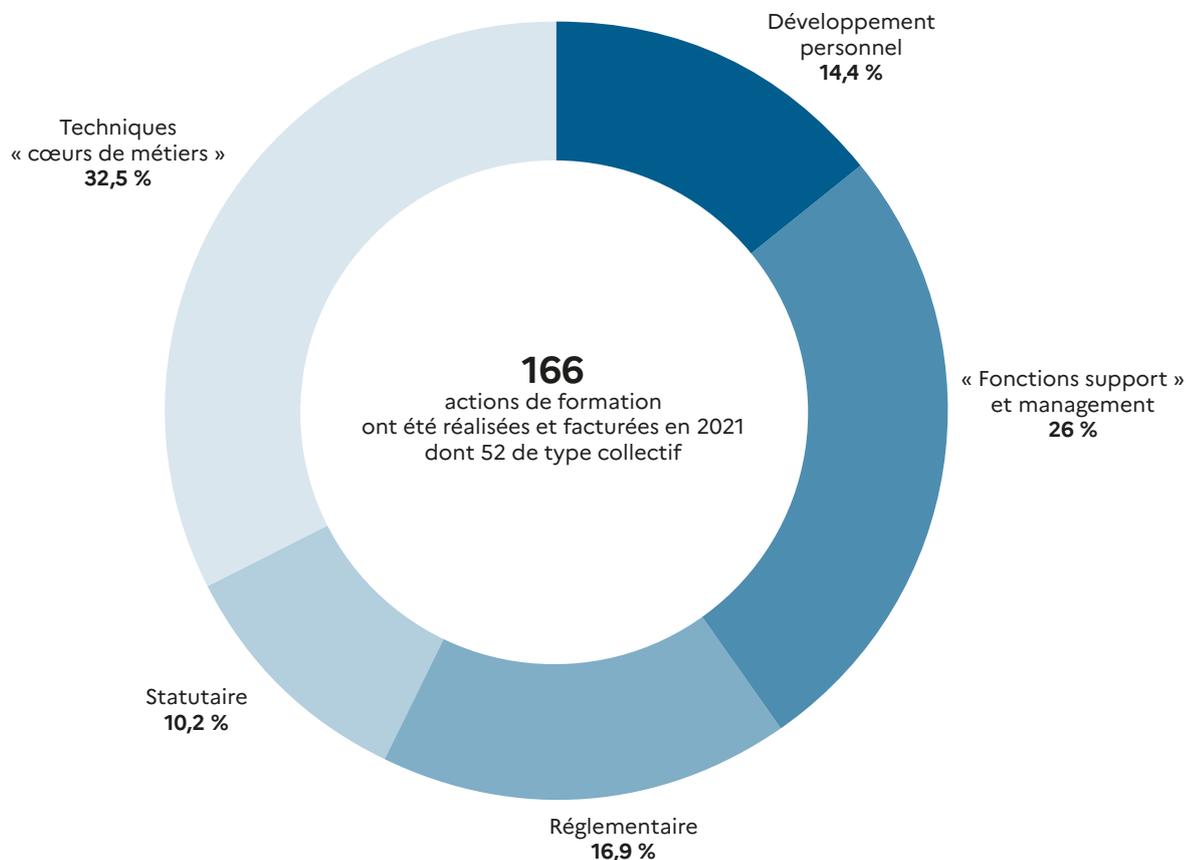
L'ECPAD recense auprès de son personnel militaire les besoins axés sur des techniques audiovisuelles et archivistiques. Ces besoins très spécifiques, et non pris en charge par les corps d'armées, sont ainsi

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 2021, 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, 52 stages de formation dits « intra » ont été organisés, pour la plupart au fort d'Ivry. 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, 28 stages collectifs intra ont été organisés, représentant plus de 53 % de l'ensemble des actions collectives. La prévention

du risque incendie a concerné 9 formations rassemblant 47 agents. Des certificats de sauveteur secouriste du travail (SST) ont été délivrés à 9 agents. L'effort a été poursuivi concernant les risques électriques : 14 agents ont obtenu une habilitation en bonne et due forme.

En outre, 5 personnes ressources ont été formées dans le but de soutenir un projet de réactualisation du document unique des risques professionnels de l'établissement (DUERP). Et 8 experts métiers ont reçu une formation sur la gestion des plans de prévention lors d'interventions de prestataires extérieurs.

En tout, 163 convocations ont été traitées, certains des 56 agents ciblés ont suivi plus de 3 stages.

Il est également à souligner qu'un important dispositif axé sur la sensibilisation aux risques routiers et à la conduite professionnelle a été mis en œuvre sur deux journées, les 3 et 4 novembre 2021. L'établissement est doté d'une flotte de véhicules que divers agents utilisent dans le cadre de leurs missions de travail (pour des tournages notamment). La sinistralité s'étant légèrement dégradée, il devenait prioritaire de former le personnel.

Le service formation a activement collaboré avec la mission prévention et sécurité routière du ministère de la Défense (MPSRMD) pour élaborer le projet et organiser la logistique de l'événement.

Huit ateliers ont été proposés :

- 4 ateliers « dynamiques » (freinage d'urgence, distracteurs au volant, simulateur 2 roues dédiés spécifiquement aux agents itinérants/roulants réguliers de l'ECPAD ;
- 4 ateliers « de masse » (alcool au volant, code de la route, voiture tonneau, choc frontal) ouverts à tout le personnel.

Ce dispositif a profité à 89 agents de l'établissement ; ils ont réalisé 243 passages sur l'ensemble des ateliers organisés (22.5 % ont suivi un seul atelier, 24,7 % deux ateliers et 29,2 % trois ateliers).

Ces données ne sont pas intégrées ici pour ne pas venir gonfler les statistiques de formation. Aussi, hormis le coût relatif à l'installation de barnums, aucun euro n'a été dépensé puisque la MPSRMD est un opérateur interne qui délivre des prestations à titre gracieux.

L'opération a remporté un franc succès. Au-delà de la dimension pédagogique, elle a offert une

occasion de renforcer la cohésion entre équipes.

S'agissant des formations techniques « cœur de métier », 46 stages individuels aussi variés que les métiers de l'ECPAD ont été concrétisés : 34 stages axés sur l'audiovisuel (techniques de prise de vues, ingénierie vidéo, réalisation multi caméras, écriture d'un projet documentaire, perfectionnement sur Adobe, commercialisation de contenus, etc.) et 12 stages liés au domaine archivistique (gestion d'une exposition, amélioration de l'accueil du public en médiathèque et à distance, traitement de fichiers multimédias numériques, etc.).

Aussi des stages collectifs ont pu être accordés pour répondre à des besoins métiers à forte valeur ajoutée. Un stage a été conçu en étroite collaboration avec l'INA pour permettre à 9 opérateurs de prises de vues d'améliorer leur pratique de caméras à grand capteur en toutes situations de tournage. Un projet sur mesure a été mené avec l'organisme de formation Lapins bleus pour accompagner deux agents spécialisés en montage vidéo et en étalonnage dans la maîtrise des fonctionnalités du logiciel Avid Media Composer. Enfin un programme de formation sur deux jours a été mis en place pour aider les agents du laboratoire photographique à optimiser l'impression numérique couleur et le contrôle qualité de leurs prestations clients.

Aucun stage en lien avec la plateforme ImagesDéfense n'a pu être mis place, du fait d'un décalage de la mise en production de l'application documentaire. En effet le contexte sanitaire dû à la crise Covid-19, très changeant en 2021, est venu perturber le calendrier initial des formations techniques liées au projet de numérisation des archives.

Pour les formations « fonctions supports » et management, 34 stages individuels ont été réalisés afin de permettre à des agents d'actualiser leurs connaissances techniques (droit des archives, sécurité des réseaux informatiques, langage Python, gestion d'une équipe, etc.), de se familiariser avec de nouvelles technologies (initiation au logiciel Autocad, optimisation du stockage et de la sauvegarde de données). Deux formations certifiantes en achat public ont été mises en œuvre avec l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE) via un accord-cadre porté par la direction des achats de l'État (DAE).

En 2021, 3 sessions de formation intra de deux jours ont été organisées à l'intention des managers pour les aider à gérer leurs équipes à distance. Elles ont permis d'accompagner et de renforcer la transformation de l'ECPAD en organisation hybride mixant télétravail et présentiel. Comment piloter une activité, motiver ses agents, garantir la cohésion de groupe, maintenir la performance, tout ceci à distance ? Les managers ont pu obtenir des réponses et des conseils avisés sur ces problématiques modernes.

De plus, 6 stages collectifs sur les règles de gestion budgétaire et comptable publique appliquées aux organismes publics nationaux ont bénéficié à 16 agents. Notamment 5 stages assurés gracieusement par la direction générale des finances publiques (DGFIP) et son école de Noisiel. Et 1 stage sur les médias sociaux et le « community management » dispensé gratuitement en partenariat avec l'École des métiers de l'image (EMI).

Le développement personnel a concerné 20 dossiers individuels de formation : 9 dossiers CPF (dont 5 en langues étrangères), 1 bilan de compétences pour accompagner

un agent souhaitant rejoindre son conjoint, 4 stages sur des outils bureautiques, 1 préparation concours financée hors ministère pour un cadre en reconversion professionnelle, et 5 formations en anglais pour développer les compétences relationnelles d'agents en lien direct avec une clientèle internationale.

Ont également été organisés 2 stages intra sur les fondamentaux de la gestion de projet rassemblant 21 agents, et 1 stage intra intitulé « réaliser votre check-up compétences » profitant à 11 agents.

Sur un plan statutaire, 16 dossiers individuels ont été traités : 11 inscriptions à des préparations à des concours ou à des examens professionnels dans un but de promotion interne au sein de la fonction publique, 4 inscriptions à des formations initiales à la prise de poste (FIPP) suite à l'intégration dans un nouveau corps, et 1 inscription à une formation d'adaptation à l'emploi (FAE) suite à la réussite d'un concours de la spécialité informatique.

En outre, un stage intra de 2 jours sur la méthodologie et la rédaction d'une note administrative a été proposé. Dispensée par un formateur en communication écrite et correcteur d'examen, cette formation a permis à 7 agents d'acquérir des techniques pour lire efficacement, structurer un plan et rédiger avec style afin de répondre au mieux aux attentes d'un jury.

1.2 La répartition des formations

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

	2021									2021/2020	
	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	7	14	6	0	2	5	23	7	35	16,7 %
Secrétariat général	17	14	16	32	0	0	49	18	12	79	25,4 %
Pôle de production audiovisuelle	5	11	12	13	13	27	13	53	15	81	28,6 %
Pôle numérique et technique	0	35	1	17	0	0	16	32	5	53	15,2 %
Pôle des archives	20	3	24	11	6	0	26	17	21	64	nc
Pôle du développement culturel et de la diffusion	7	10	29	16	0	1	36	23	4	63	nc
École des métiers de l'image	1	2	2	2	0	2	6	3	0	9	350 %
Total	56	82	98	97	19	32	151	169	64	384	25,1 %
	138		195		51						

* 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 « cœur de métier » (pôle de production audiovisuelle, pôle des archives et pôle du développement culturel et de la diffusion), soit 54,2 % précisément. Le secrétariat général (regroupant les départements financier, juridique, RH et infrastructure) et le pôle numérique et technique en soutien des activités opérationnelles ont concentré plus d'un tiers des stages dispensés (individuels et collectifs).

Le nombre de stages réalisés a progressé très nettement par rapport à 2020 (+ 25 %), passant en volume de 307 à 384. Cette hausse s'explique par la multiplication des formations organisées en intra, avec 19 sessions supplémentaires par rapport à l'année précédente. Le taux de remplissage a été optimisé grâce à des appels à inscription.

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

	2021									2021/2020	
	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	3	2	6	4	0	1	2	8	6	16	-15,8 %
Secrétariat général	7	3	9	10	0	0	13	11	5	29	26,1 %
Pôle de production audiovisuelle	2	6	8	7	5	12	9	26	5	40	2,6 %
Pôle numérique et technique	0	11	1	5	0	0	4	12	1	17	-22,7 %
Pôle des archives	7	3	10	8	2	0	10	10	10	30	nc
Pôle du développement culturel et de la diffusion	3	3	10	5	0	1	12	8	2	22	nc
École des métiers de l'image	1	1	1	1	0	2	3	3	0	6	500 %
Total	23	29	45	40	7	16	53	78	29	160	3,2 %
	52		85		23						

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

Un peu moins de la moitié des stages ont bénéficié à des agents féminins, civils et militaires, en 2021, soit précisément 46,9 %. Le personnel contractuel de l'ECPAD, avec 85 agents formés sur 108, a bénéficié tout particulièrement des actions de formation. Qu'il s'agisse de civils titulaires ou contractuels ou de militaires sous-officiers, les agents de catégorie B ont été majoritaires parmi les bénéficiaires de formations et ont représenté 48,8 % des agents formés en 2021.



Une formation à l'École des métiers de l'image (EMI).
Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 7 septembre 2021.
© Benoit Arcizet/Armée de l'Air et de l'Espace/ECPAD/Défense/2021_EMI_009_A_001_005

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

	2021									2021 / 2020	
	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	10,5	14	19,5	14	0	1,5	6,5	47	6	59,5	46,9 %
Secrétariat général	30,5	29,5	28,5	54,5	0	0	87	29,5	26,5	143	60,7%
Pôle de production audiovisuelle	2	19,5	26	34,5	29,5	139	33,5	127,5	89,5	250,5	52,3 %
Pôle numérique et technique	0	124	4	27	0	0	39	107,5	8	154,5	34,9 %
Pôle des archives	34	4,5	30	8	10,5	0	41,5	22,5	23	87	nc
Pôle du développement culturel et de la diffusion	13	9	48,5	30,5	0	3	60,5	37,5	6	104	nc
École des métiers de l'image	0,5	3	2,5	1	0	4	6,5	4,5	0	11	120 %
Total	90,5	203	159	169,5	40	147,5	274,5	376	159	809,5	40,5%
	293,5		328,5		187,5						

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

En toute logique, le nombre de jours a progressé en 2021 par rapport à 2020 (+ 40 %) puisqu'il est étroitement lié au nombre de stages réalisés. Les pôles dits « cœur de métier » ont concentré plus de la moitié du nombre total de jours de formation dispensés, soit précisément 54,5 %. Par exemple, un agent militaire nouvellement affecté au sein du pôle de production audiovisuelle a pu suivre des stages théoriques et pratiques orientés vidéo/son/lumière et également écriture journalistique, dispensés par l'EMI. Avec une durée de 57 jours, il s'agit de l'action de formation la plus conséquente.

Le pôle numérique et technique affiche également un nombre important de jours en cumul du fait d'une formation statutaire d'une durée de 34 jours.

En considérant le nombre d'heures cumulées, les formations les plus longues concernent 1 stage sur la santé sécurité au travail de 56 heures (8 jours), 1 stage sur l'écriture d'un épisode de série de 49 heures (7 jours), et 9 stages sur des techniques audiovisuelles ainsi qu'un stage sur un procédé bâtementaire de 35 heures (5 jours).

1.3 L'impact de la COVID-19, des annulations en « trompe-l'œil » en 2021

En 2021, les mesures gouvernementales (couvre-feu, reconfinement, pass sanitaire) pour combattre l'épidémie de la COVID-19 ont encore demandé aux acteurs de la formation professionnelle de faire preuve d'adaptation dans leur logistique.

Le service formation de l'ECPAD a travaillé de concert avec ses organismes partenaires pour trouver parfois des solutions de « classe virtuelle » pour les stages dits inter-entreprises et éviter des déplacements en transports en commun. Ainsi une formation sur quatre a été déployée en « distanciel », soit 94 stages sur un total de 384.

Les stages intra au fort d'Ivry ont été multipliés pour permettre d'optimiser le nombre des inscriptions impactées par des limites de jauge. D'autant plus que lorsque des manipulations physiques et/ou techniques sont nécessaires, par exemple pour des formations incendie ou secourisme, le « présentiel » s'avère inévitable. À noter que quelques agents « cas contact » ont dû reporter ou annuler leur participation à des formations intra.

De nombreuses entreprises semblent avoir fortement réduit ou préféré différer leurs départs en formation. Par voie de conséquence, certains organismes ont été contraints de fermer ou d'annuler des sessions faute de stagiaires inscrits suffisants, voire de clôturer plus tôt des inscriptions, la jauge sanitaire étant rapidement atteinte.

C'est dans ce contexte que les annulations ont concerné 32 dossiers individuels et 1 dossier collectif en 2021. Et précisément, • 18 annulations ont résulté d'un fait lié à l'organisme. Seules 2 annulations

sont directement imputables à la crise sanitaire. À souligner que 8 dossiers ont été annulés pour un motif de « faible participation » et 4 dossiers annulés en raison d'une « session complète ». Ces annulations auraient été indirectement causées par le contexte COVID-19.

- 15 annulations ont relevé d'un fait interne à l'ECPAD (arrêt maladie, problème d'agenda, stage similaire déjà effectué, etc.).

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

Le taux de report a atteint 15 % en 2021. Sur 160 stages, 24 stages ont nécessité une reprogrammation à une date ultérieure. Notamment 8 stages qui étaient compromis en raison de la situation sanitaire dégradée ont pu être reportés ; 7 autres stages contrariés par des aléas internes aux organismes (empêchement du formateur, changement de dates) ont été décalés et finalement maintenus. Aussi 7 stages qui présentaient un faible nombre d'inscrits quelques jours avant l'échéance ont finalement pu être déployés.



Vérification des panneaux de l'exposition *Plongée, contre-plongée* au laboratoire photographique de l'ECPAD avant leur départ vers le musée de la Marine de Toulon. Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 1^{er} juin 2021. © Manon Jeanteur/ECPAD/Défense

2 LE BUDGET ET LES DÉPENSES DE FORMATION

2.1 Le budget alloué

Le budget consacré à la formation est fixé à 150 000 euros. Après la procédure d'arbitrage le budget initial pour l'année 2021 a été porté et validé à 153 409 euros.

Une enveloppe budgétaire supplémentaire de 15 000 euros, dédiée habituellement à financer l'organisation de salons de recrutement, a été affectée au service formation. En effet le contexte sanitaire étant toujours incertain, et les quelques événementiels proposés en ligne se montrant peu adaptés à la stratégie RH, aucune opération marque employeur ne pouvait se concrétiser. Ainsi le budget total à disposition s'est élevé à 168 409 euros. Il a été consommé à plus de 97 %.

S'agissant du montant global facturé sur l'exercice budgétaire 2021, clôturé à 180 999 euros, 71,2 % des dépenses de formation facturées sont directement liés aux

besoins du plan de formation de 2021 et 28,8 % concernent en fait des dépenses engagées fin 2020 et facturées en 2021. 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 57 097 euros de marges budgétaires en 2021.

Malgré cet aléa de dernière minute, le service formation a réussi en un temps record à réallouer les fonds pour pouvoir mettre en œuvre divers projets de formation intra et même financer des demandes hors plan d'agents. Malgré un contexte sanitaire changeant, dès qu'une ligne budgétaire était annulée d'autres besoins (écartés lors de l'arbitrage) ont été reconsidérés et les fonds rendus disponibles rapidement réinjectés dans de nouvelles commandes.

2.2 Les dépenses de formation

Dépenses globales par statut et par genre

	Civils			Militaires			Total
	F	H	Total	F	H	Total	Tous
2020	67 056 €	65 743 €	132 799 €	4 517 €	12 355 €	16 872 €	149 671 €
2021	72 683 €	83 509 €	156 192 €	6 295 €	18 512 €	24 807 €	180 999 €

Les dépenses de formation en 2021 se sont ventilées de la manière suivante :

- 86,3 % des dépenses ont été consacrées aux agents civils, dont 46,5 % pour les agents féminins, ce qui correspond à leur part au sein des effectifs civils (49,74 %),
- 13,7 % des dépenses ont été consacrées aux militaires, dont 25,4 % pour les agents féminins, ce qui correspond à leur part au sein des effectifs militaires (32 %).

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 armée 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.

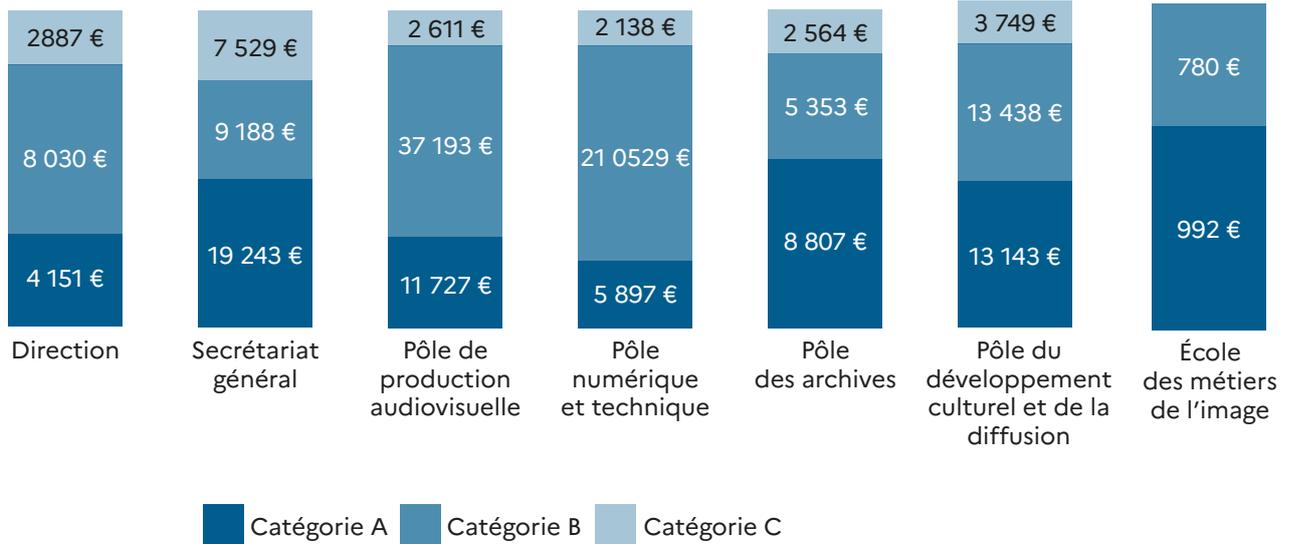
Les autres types de formation, notamment le management, les langues étrangères ou encore la bureautique, sont organisés et financés par leur armée d'appartenance. De par leur statut autonome les militaires ont droit à des formations adaptées qui portent essentiellement sur les évolutions

de carrière (accès au grade ou à des emplois supérieurs), sur la préparation opérationnelle et fonctionnelle. En outre, les agents 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 (EMI). Ces stages, traitant des domaines photo et vidéo, son et lumière, multimédia/PAO, font partie d'un cursus de spécialisation.

Dépenses de formation par pôle, par statut et genre

	2021						2021/ 2020	
	Par statut et genre						Total	Évolution
	Titulaires		Contractuels		Militaires		Tous	Tous
	F	H	F	H	F	H		
Direction	5 963 €	3 030 €	4 940 €	860 €	0 €	275 €	15 068 €	- 2,8 %
Secrétariat général	8 645 €	7 907 €	7 255 €	12 154 €	0 €	0 €	35 961 €	56,9 %
Pôle de production audiovisuelle	3 576 €	7 228 €	9 691 €	10 785 €	4 351 €	15 902 €	51 533 €	66,2 %
Pôle numérique et technique	0 €	19 983 €	1 944 €	7 686 €	0 €	0 €	29 613 €	- 6,1 %
Pôle des archives	7 675 €	741 €	4 385 €	1 977 €	1 944 €	0 €	16 722 €	nc
Pôle du développement culturel et de la diffusion	3 133 €	4 879 €	14 853 €	5 799 €	0 €	1 667 €	30 331 €	nc
École des métiers de l'image	112 €	311 €	511 €	169 €	0 €	668 €	1 771 €	486,4 %
Total	29 104 €	44 079 €	43 579 €	39 430 €	6 295 €	18 512 €	180 999 €	20,9 %
	73 183 €		83 009 €		24 807 €			

Dépenses de formation par pôle et par catégorie



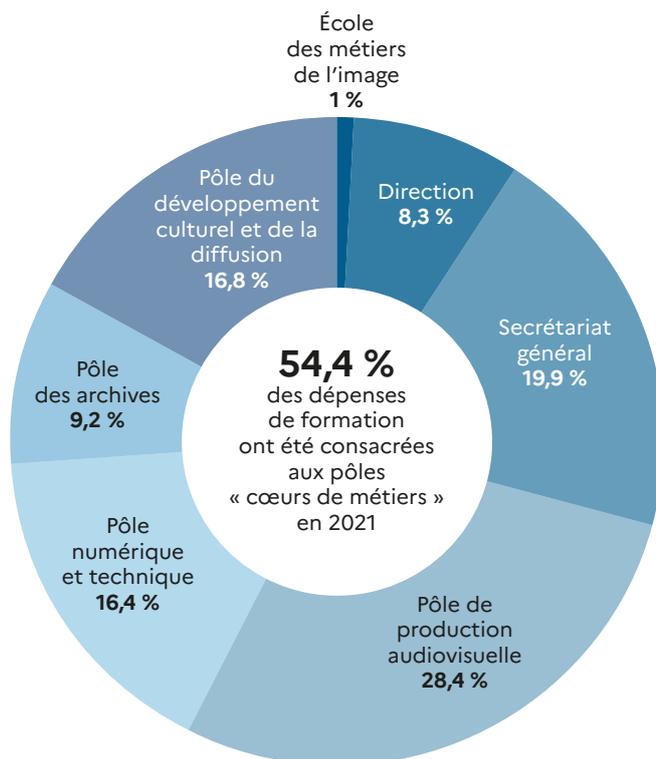
Journée de sensibilisation et de formation aux risques routiers à destination du personnel de l'ECPAD. Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 4 novembre 2021.

© Benoit Arcizet/EMI/Armée de l'Air et de l'Espace/ECPAD/Défense/2021_EMI_013_A_001_006

Les agents féminins, civils et militaires, ont bénéficié de 43,6 % des dépenses de formation en 2021 avec un total cumulé de 78 978 euros. Les dépenses de formation consacrées au personnel contractuel de l'ECPAD ont atteint 45,8 % du total. Plus de la moitié des dépenses de formation ont bénéficié à des

agents de catégorie B, civils et militaires sous-officiers – précisément 95 561 euros, soit 52,8 %. Les dépenses à destination des personnels de catégorie A (militaires officiers compris) ont atteint 35,3 % du total facturé. Les civils de catégorie C ainsi que les militaires du rang ont drainé 11,9 % des dépenses globales.

Répartition des dépenses de formation par pôle, en pourcentage



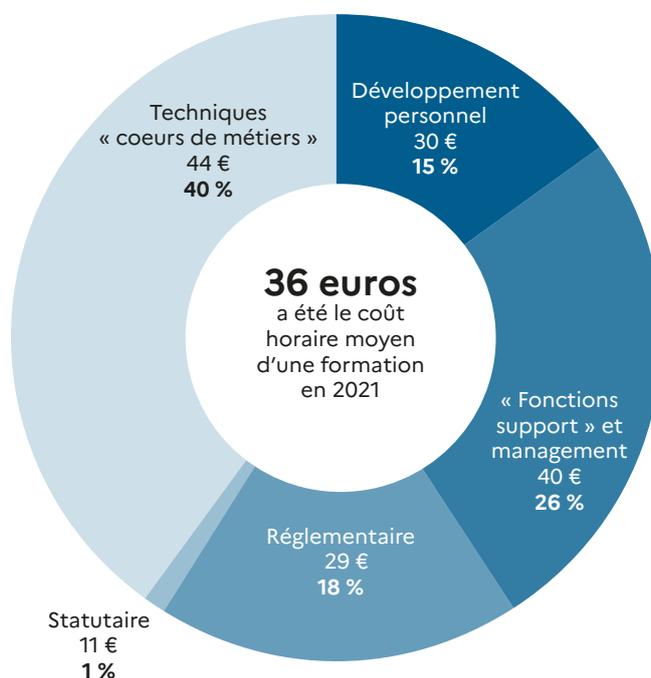
Le pôle de production audiovisuelle a bénéficié d'une grande part des dépenses de formation du fait de formations plus nombreuses et à haute technicité (28,5 % au lieu de 20,7 % en 2020), que les pôles des archives et du développement culturel (26 % en cumul contre 32,3 % en 2020).

Plus d'un quart des dépenses totales de formation (51 028 euros, soit 28,2 %) ont bénéficié aux

agents et managers appartenant à la direction et au secrétariat général. Ils doivent se former de manière continue sur des évolutions réglementaires, administratives et managériales, aussi sur de nouveaux outils logiciels afin d'apporter un soutien efficace aux équipes « cœurs 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



Le lieutenant Véronique, chargée de mission à l'ECPAD, et l'enseigne de vaisseau de première classe Marie, officier images, participent au cours « secours au combat ».

Mourmelon (Marne), 15 mars 2021.

© Joseph Joseph/ECPAD/Défense/ 2021_ECPAD_036_J_001_003

Il est apparu plus pertinent d'exprimer les données en coût horaire moyen dans le graphique, car les dépenses liées au projet ImagesDéfense ne sont pas intégrées dans le calcul en 2021.

Le coût horaire moyen des dépenses de formation consacrées au développement personnel a diminué de 41 % par rapport à 2020, passant de 51 à 30 euros en 2021. Et ceci même si le nombre de dossiers traités était plus important (24 contre 14 en 2020). En coût jour moyen, la diminution est de 67 %, passant de 863 euros en 2020 à 281 euros en 2021. Aucun dossier de VAE n'a été géré en 2021.

Le coût moyen journalier des formations « fonctions support et management » a diminué de 27 %, passant de 387 euros en 2020 à 282 euros en 2021. Cette baisse s'explique par l'optimisation du taux de remplissage des sessions intra, la plupart déployées « en distanciel » pour contourner la problématique de la limite de jauge imposée pour le « présentiel ».

Aussi de nombreuses formations individuelles de 2 jours ont été dispensées. Il en résulte que le coût journalier par agent a été plus faible.

Les formations relevant des techniques « cœur de métier », en général très pointues et donc coûteuses, ont engendré cette année un coût journalier moindre de 6,3 % passant de 254 euros en 2020 à 238 euros en 2021. Cela peut s'expliquer en partie par le jeu des remises opérées et aussi par des opportunités offertes par l'École des métiers de l'image. En effet l'EMI a pu proposer 21 stages à des agents de l'ECPAD à titre gratuit. Cela a représenté une économie de 11 700 euros pour l'établissement. L'EMI a également pris en compte 3 militaires qui ont suivi des cursus longs.



S'agissant des formations réglementaires, axées sur la sécurité et la prévention au travail, le coût journalier a fortement augmenté de 85 %, passant de 107 euros en 2020 à 198 euros en 2021. Cela s'explique par l'organisation accrue de sessions intra collectives, 28 au lieu de 20 en 2020, pour respecter les jauges sanitaires (parfois fixées à 8 agents). Un stage intra est basé sur un tarif forfaitaire et peut accueillir jusqu'à 12 personnes en règle générale. Aussi, des projets plus coûteux ont été mis en œuvre en 2021, tout particulièrement au profit de la cellule prévention dont l'équipe a été renouvelée.

En 2021 les formations statutaires ont engendré un coût très modeste (11 euros en coût horaire moyen, ou 22 euros en coût jour moyen). Quelques prestations de formation nécessaires et dispensées par des organismes externes au ministère des Armées étaient tarifées. Les préparations aux concours et examens sont gratuites et ont été prises en charge par le centre de formation de la Défense (CFD). Des formations pour cadres civils et militaires ont en outre été délivrées par le centre de formation au management de la Défense (CFMD), qui ne refacture pas l'établissement.

Présentation de la programmation cinéma de l'ECPAD au festival Côté court par Marlène Faivre, adjointe de la cheffe du département de la médiation et des publics (DMP). Pantin (Seine-Saint-Denis), 18 juin 2021.

© Manon Jeanteur/ECPAD/Défense





5

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le lieutenant de vaisseau Sandra, officier image, et le maître Simon, caméraman à l'ECPAD, réalisent une interview.

Tombouctou (Mali), 17 février 2021.

© Thomas Paudeleux/ECPAD/Défense/ 2021_ECPAD_002_T_040_015 (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.

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 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 2021, le comité technique s'est réuni à quatre reprises, dont un

comité exceptionnel, pour étudier les points suivants :

- les nouveaux statuts de l'établissement (comité technique exceptionnel),
- les points de situation sur les effectifs,
- la mise en œuvre du forfait mobilité durable,
- la mise en place d'un espace dédié aux communications syndicales sur l'intranet,
- la mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle,
- la mise à jour du règlement intérieur de l'établissement,
- les modalités de revalorisation des contractuels,
- la souscription d'un contrat « Carewings » couvrant les agents effectuant des missions,
- les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de l'établissement,
- la nouvelle organisation du travail prévue en phase trois et suivantes du déconfinement et modalités de retour en présentiel,
- le don de jours de congés entre agents au sein de l'établissement,

- le point sur la réorganisation du pôle de conservation et valorisation des archives,
- la campagne de recrutement des apprentis pour l'année scolaire 2021-2022,
- l'information sur la mise en œuvre au sein de l'administration de la protection sociale complémentaire,
- l'information sur la base de données sociales unique et le rapport social unique,
- l'information sur la création d'un local syndical,
- la définition des jours RTT employeurs pour les années 2022 et 2023,
- l'information sur l'arrêté du 29 juillet 2021 autorisant le ministre des Armées à déléguer certains de ses pouvoirs aux directeurs d'établissement sous tutelle,
- la réorganisation du pôle de conservation et de valorisation des archives en deux nouveaux pôles,
- la mise en place du SIRH RenoIRH.

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 2021, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'est réuni à trois reprises. Les éléments suivants ont été abordés :

- les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles,
- l'avancée de la mise à jour du DUERP,
- la signalisation routière au sein du fort,
- le groupe RPS,
- l'éclairage extérieur au niveau du bâtiment direction,
- les garde-corps du chemin de ronde,
- le problème des punaises de lit,
- le ménage et l'entretien des locaux,
- l'entretien des voiries et espaces verts du fort,
- les travaux d'entretien suite aux dégâts causés par la tempête,
- la mise aux normes du quai de chargement,
- la situation du local d'archives,

- les travaux au rez-de-chaussée du bâtiment 002 : travaux toilettes et défaillance du chauffage,
- les moisissures du faux plafond en salle 15 du bâtiment 30,
- les mesures sanitaires liées à la COVID-19,
- l'organisation du retour des agents en présentiel,
- les travaux du bâtiment vie,
- l'intégration des sauveteurs secouristes du travail dans le plan de prévention,
- la mise en place de l'abri deux-roues,
- la réglementation de la salle de sport,
- la présentation de la mise en place de la gestion des déchets,
- la mise à jour du règlement intérieur.

En 2021, en raison du contexte sanitaire, toutes les réunions du comité technique 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 centre ministériel de gestion d'Arcueil :
 - 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	2019	2020	2021
Inspections communes préalables	41	40	9
Plans de prévention réalisés	29	27	9
Protocoles de sécurité	11	7	2
Permis feu	9	2	3

La baisse du nombre d'actions de la cellule prévention en 2021 s'explique par une vacance de poste de plusieurs mois entre le départ en mai 2021 des deux agents de la

cellule et leur remplacement effectif. En attendant l'arrivée de la nouvelle équipe un certain nombre d'actions ont été externalisées, notamment les plans de prévention.

2.2 Les dépenses liées à la prévention

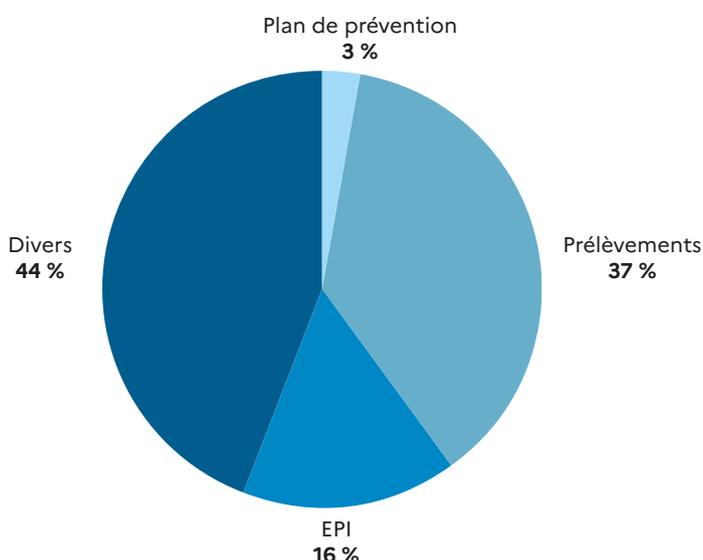
En 2021, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 29 412 euros.

Hors formations, les dépenses en matière d'hygiène et de sécurité de

se sont élevées à 25 927 euros et se répartissent comme suit :

- équipements de protection individuels : 4 081 euros,
- prélèvements : 9 585 euros,
- plans de prévention : 720 euros,
- divers : 11 541 euros.

Répartition du budget prévention 2021



3 L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

3.1 Accidents et maladies professionnelles

	2019		2020		2021		
	Nombre d'accidents de travail	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'accidents de travail	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'accidents de travail	Nombre de jours d'arrêt	Nombre de déclaration de maladie professionnelle
Civils	2	7	0	0	10	101	1
Militaires	0	0	0	0	1	0	0

En 2021, on observe une très nette augmentation des accidents et des jours d'arrêt en résultant. Sur les 10 déclarations d'accident, 4 sont des

accidents du travail et 6 sont des accidents de trajet. 2 accidents (1 de travail et 1 de trajet) représentent 70 % du nombre de jours d'arrêt.

3.2 Congés maladie

	2019		2020		2021	
	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	75	1 582	60	1 392	61	1 608
Congé de longue maladie	1	90	1	196	3	689
Congé de longue durée	2	730	2	732	1	283
Congé grave maladie	1	248	0	0	0	0
Total	79	2 650	63	2 320	65	2 580

On observe un allongement de la durée des arrêts de malade ordinaire par rapport aux trois années précédentes.

Un agent placé en congé de longue durée a quitté définitivement l'établissement en 2021.

Le nombre total de jours d'absence a augmenté de 11 % par rapport à

2020 qui avait été exceptionnellement basse en raison des effets de la crise sanitaire avec le confinement et un développement du travail en mobilité. Si l'on compare à 2019, on observe une baisse de 3 % des arrêts pour maladie.

3.3 Congés liés aux événements familiaux

	2019		2020		2021	
	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	694	5	697	6	412
Congé de paternité	2	22	3	33	0	0
Congé parentale	3	509	1	366	2	229
Total	11	1 225	9	1 096	8	641

Le nombre total d'absences pour motif familial a diminué de 41,51 % par rapport à 2020. Cette évolution est due à des

congés maternité ou parentaux qui se sont terminés en début d'année 2021 ou qui ont commencé en fin d'année 2021.

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 la main de l'agent. Le positionnement des jours RTT dans l'année est négocié avec les organisations syndicales représentatives.

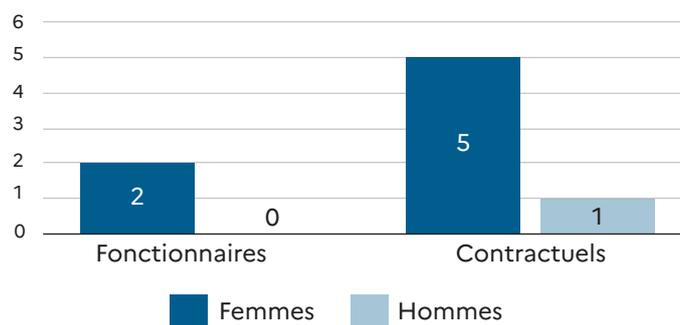
4.2 Le temps partiel

Sur l'ensemble du personnel civil, 8 agents ont exercé leur activité à temps partiel en 2021, soit 4,23 %

des effectifs (contre 7,69 % en 2020). 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 %	3	-	-
	60 %	1	-	-
	50 %	1	-	-
Temps partiel sur autorisation	80 %	2	80 %	1
Total		7		1

Répartition du temps partiel par statut et par sexe



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 2021, les agents ont exercé leur droit d'option de la manière suivante :

	Nombre d'agents (hors apprentis)	Stock CET 2021		Droit d'option			Maintien sur CET en nombre de jours	
		Nombre de CET ouverts*	Nombre de jours en stock sur les CET 2021 avant droit d'option	Demandes d'indemnisation	Nombre de jours indemnisés	Coût de l'indemnisation		Nombre de jours versés au titre de la RAFP
Catégorie A	72	51	1 157,5	13	102	13 770,00 €	4	1 051,5
Catégorie B	87	49	1 288	10	94	8 460,00 €	10	1 184,0
Catégorie C	27	13	256	3	30	2 250,00 €	0	226,0
Total	186	113	2 701,5	26	226	24 480,00 €	14	2 461,5

* dont 3 CET à zéro jour

En 2021, 60,75 % des agents civils disposent d'un CET et les jours indemnisés représentent 8,36 % 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 (48,1 % contre respectivement 70,83 % et 56,32 %).

Lors des Journées européennes du patrimoine, Marie Pham Van, cheffe de la cellule technique photo, explique les différents supports photographiques aux visiteurs. Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), 19 septembre 2021.
© Thomas Paudeloux/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_104_T_001_028





UNIVERSITÉ DES ARTS
Cégep Métiers de la
Avril 30 mai 2021
TECHNIQUE



6

L'ACTION SOCIALE

Loïc Legray, caméraman à l'ECPAD, lors de la 5^e édition des trophées « Héritiers de mémoire » au Panthéon. Paris, 20 mai 2021.
© Lara Priolet/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_059_P_002_003 (photo recadrée)

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 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 2021

L'établissement a consacré 92 368 € à l'action sociale.

BON À SAVOIR



L'assistante sociale intervient au fort d'Ivry les mardi et jeudi matin sur rendez-vous.

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

	2019	2020	2021
Actions sociales de l'établissement			
Actions de cohésion	15 432 €	nc	11 824 €
Subvention AMEP	3 000 €	nc	11 800 €
Arbre de Noël	3 503 €	2 398 €	
Frais médicaux	1 291 €	1 546 €	1 512 €
Décorations	310 €	174 €	1 130 €
Actions sociales dispositif ministériel			
Chèques vacances	9 030 €	9 030 € ⁽¹⁾	4 789 € ⁽¹⁾
Chèques CESU - Gardes d'enfants 0-6 ans	9 030 €	9 030 € ⁽¹⁾	9 030 € ⁽¹⁾
Prime ASA	nc	nc	nc
IGESA (secours d'urgence)	2 155 €	nc	nc
Sous-total actions sociales	43 751 €	18 060 €	13 819 €
Convention logement BILRIF	52 094 €	57 852 €	78 549 €
Total actions sociales	95 845 €	75 912 €	92 368 €

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

2 L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

L'assistante sociale tient une permanence deux demi-journées par semaine au sein de l'ECPAD. 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.).

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. Elle participe ainsi aux journées des nouveaux arrivants.



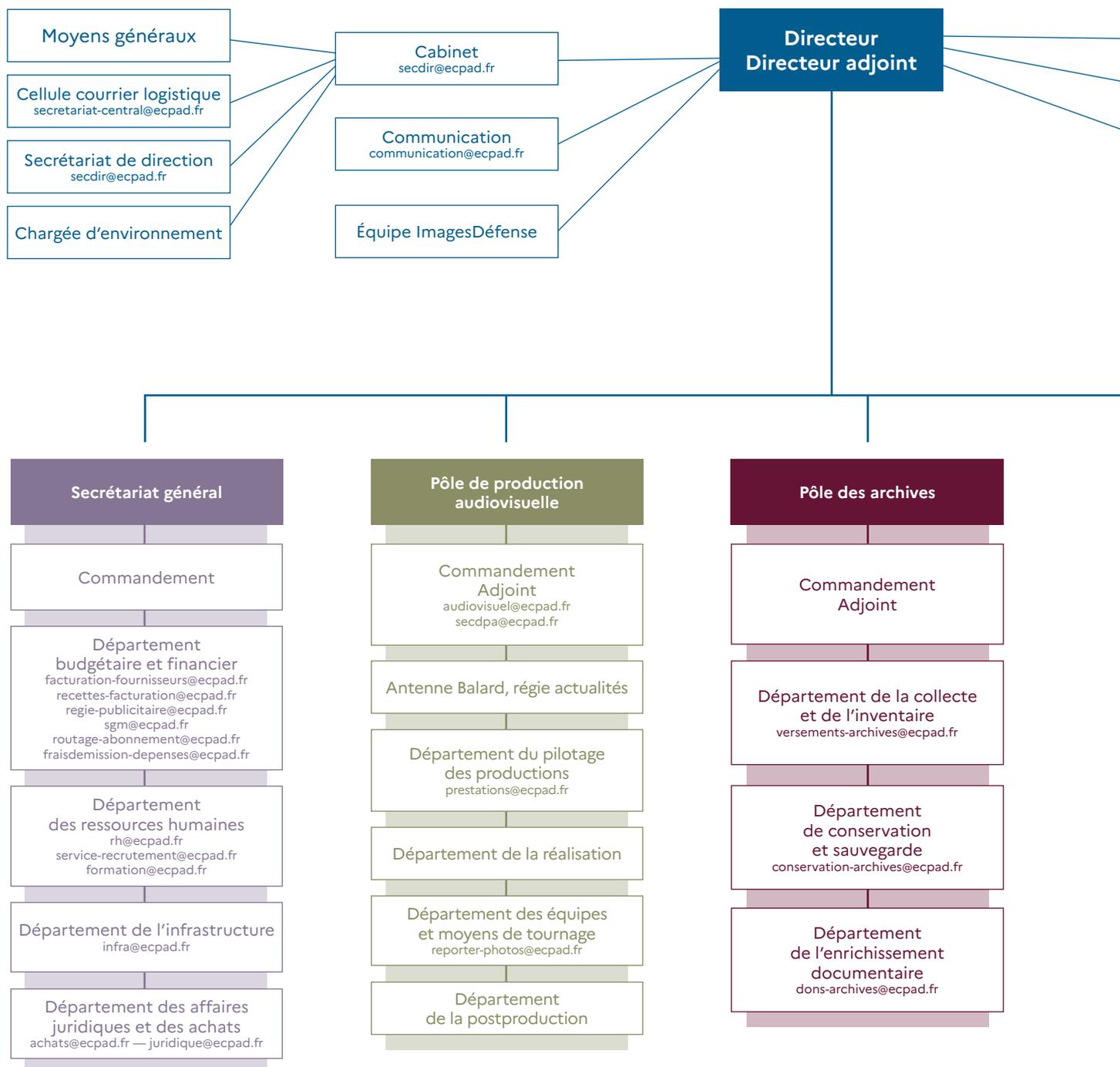


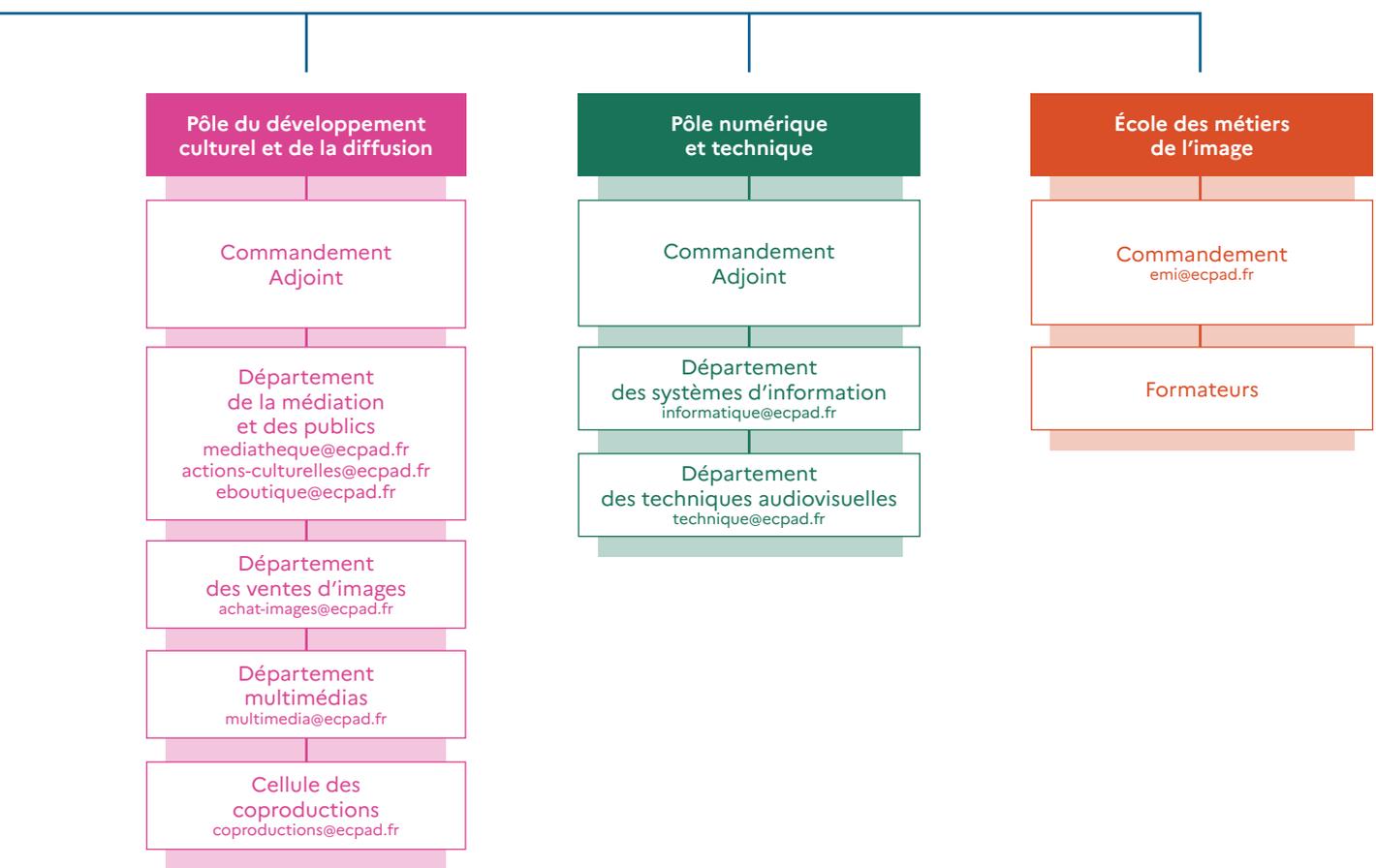
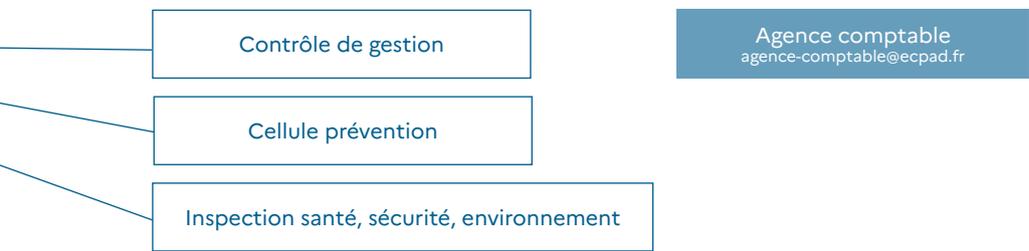
7

ANNEXE

Vue du bâtiment de vie à l'ECPAD.
Fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), juin 2021.
© Benjamin Chabert/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_062_Z_001_013 (photo recadrée)

ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2021





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

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

Juillet 2022

PHOTO DE COUVERTURE

Le fort d'Ivry sous la neige. 10 février 2021.

© Benjamin Chabert/ECPAD/Défense/2021_ECPAD_024_Z_001_012 (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 – Juillet 2022