

ÉTABLISSEMENT DE COMMUNICATION ET DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE DE LA DÉFENSE

**BILAN SOCIAL
2022**



BILAN SOCIAL 2022



249 civils et militaires



199 civils

50 militaires



45 %
de femmes
civiles

55 %
d'hommes
civils



42 %
de femmes civiles
et militaires



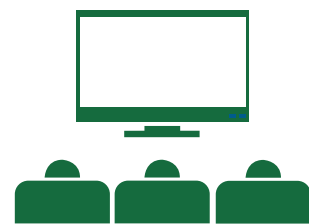
58 %
d'hommes civils
et militaires



16,2 M€ de masse salariale



106 k€ de prestations sociales



668 jours de formation



186 k€ de formation continue

L'ECPAD

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.
© Lara Priolet/ECPAD/Défense

L'année 2022 a enfin été la première année de reprise complète post-COVID-19. Après le développement du travail à domicile rendu nécessaire par la crise sanitaire, l'établissement a mis en place les véritables modalités de télétravail dans le cadre d'un accord local discuté avec les organisations syndicales. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022 les agents dont les fonctions le permettaient ont pu demander le bénéfice de 2 jours maximum de travail flottants hebdomadaires.

À ma demande, les référents mixité-égalité-harcèlement de l'ECPAD ont achevé une étude sur l'égalité salariale des agents de l'établissement. Si quelques écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes, le plus souvent en défaveur des femmes, ont été constatés, l'étude a surtout relevé

des inégalités salariales entre les contractuels et les fonctionnaires de même catégorie et employés sur le même type de fonctions, en défaveur des contractuels. En conséquence, des mesures de rattrapage salariaux en faveur de certains contractuels ont été prises, avec effet au 1^{er} janvier 2023.

Au mois de décembre 2022, l'ensemble des agents de la fonction publique ont renouvelé leurs représentants au sein des instances de dialogue social. Ces élections professionnelles ont été les premières à se dérouler par la voie électronique au sein du ministère des Armées et de ses établissements publics. Ce scrutin a permis la mise en place des instances prévues par la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique. Ainsi le comité social d'administration

(CSA) de l'ECPAD s'est substitué au comité technique. Il intègre en son sein une formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail.

La répartition entre les agents civils qui représentent 81 % du personnel et les militaires (19 %) est restée stable par rapport à l'année dernière. Le nombre de recrutements a significativement augmenté avec 51 arrivées (38 l'année dernière) contre 37 départs (35 en 2021). Sept agents ont bénéficié d'une mobilité interne leur permettant d'évoluer dans leur carrière au sein de l'établissement. Un agent a changé de catégorie et six ont pris des fonctions incluant une dimension managériale. Les dépenses de formation se sont élevées à 186 817 euros pour 668 jours de formation). Cette progression

démontre la volonté de l'établissement d'assurer à tous les moyens de progresser dans son métier et sa carrière.

La parité entre femmes et hommes a reculé en 2022. Les femmes représentent 42 % des effectifs (45 % des civils et 28 % des militaires) et elles détiennent 41 % des postes d'encadrement, dont 55 % pour les civiles et 30 % pour les militaires.

Je remercie enfin toute l'équipe du département des ressources humaines de l'établissement, en particulier 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	LES EFFECTIFS	p. 10
2	LE RECRUTEMENT ET L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES	p. 20
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. 50
6	ACTION SOCIALE	p. 58
7	ORGANIGRAMME	p. 62



12 mai 2022, Paris.
Cérémonie de remise des trophées Héritiers de Mémoire
au Panthéon, depuis le car régie.
© Mathilde Gardel/ECPAD/Défense (photo recadrée)

1

LES EFFECTIFS

L'ECPAD dispose d'un plafond d'emplois fixé à 257 pour l'année 2022. Au 31 décembre 2022, l'établissement compte 249 agents, dont 8 agents non permanents, représentant 246,90 équivalents temps plein (ETP¹), soit 247,32 équivalents temps plein travaillés sur l'année (ETPT²).

1 LES EFFECTIFS PERMANENTS

1.1 Répartition des effectifs permanents globaux civils et militaires

Évolution 2021/2022

	Effectifs* au 31/12		ETP au 31/12		ETPT* au 31/12	
	Civils	Militaires	Civils	Militaires	Civils	Militaires
2020	186	50	184,1	50	184,67	49,92
2021	189	47	196,1	47	196,54	43,57
2022	199	50	196,9	50	199,07	48,25
Évolution 2021/2022	1 %	6 %	0 %	6 %	1 %	11 %

*Y compris les apprentis.

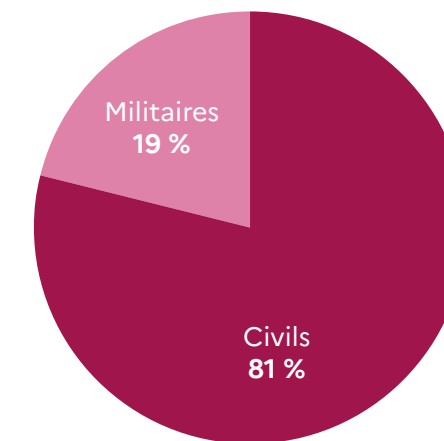


Compiègne (Val d'Oise).
Un opérateur de prise de son perche lors de la cérémonie du 11 novembre 2022, à la clairière de l'Armistice de Rethondes.
© Djamel-Edine Issouf/ECPAD/ Défense

¹ETP : 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).

²ETPT : 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).

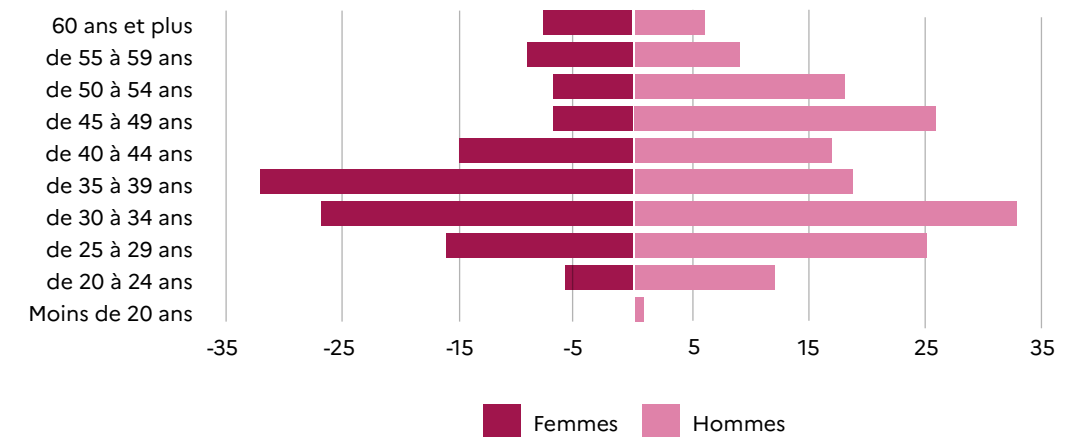
Les effectifs militaires ont augmenté de 6 % en 2022 et ont ainsi retrouvé leur niveau de 2020. Malgré tout, leur part continue à baisser dans l'effectif global (19 % en 2022 contre 20 % en 2021 et 21 % en 2020). La tendance à la baisse de la part des effectifs militaires depuis plusieurs années s'explique, par la difficulté pour les armées à pourvoir des postes spécialisés dans les métiers de l'image.



L'âge moyen global est de 39 ans et 4 mois, soit un an de moins qu'en 2021. La population militaire est plus jeune avec un âge moyen de 37 ans et 4 mois contre 39 ans et 8 mois pour les civils.

62 % des agents ont entre 25 et 44 ans et les hommes représentent 50,08 % de cette tranche d'âge.

Pyramide des âges civils et militaires



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 2010 et 2022, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) a été augmenté de 60 % avec le recrutement de trois agents ayant fait valoir leurs droits.

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	Part des BOETH dans les effectifs	Contribution versée au FIPHFP
2020	5	2,48 %	28 565 €
2021	6	3,06 %	20 752 €
2022	8	3,96 %	13 005 €

2 LA STRUCTURE DES EFFECTIFS PERMANENTS

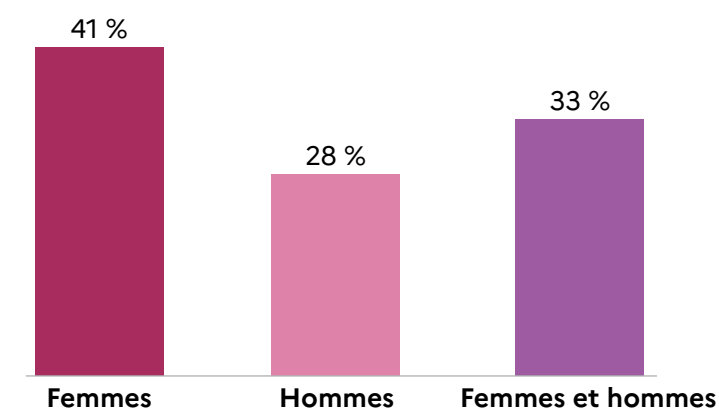
2.1 Répartition des agents civils et militaires par statut et par catégorie/grade

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	90	109	199	45 %	55 %
Catégorie A	40	33	73	55 %	45 %
Catégorie B	36	54	90	40 %	60 %
Catégorie C	11	17	28	39 %	61 %
Ouvriers de l'État	2	3	5	40 %	60 %
Apprentis	1	2	3	33 %	67 %
Militaires	14	36	50	28 %	72 %
Officiers	3	7	10	30 %	70 %
Sous-officiers	9	21	30	30 %	70 %
Militaires du rang	2	8	10	20 %	80 %
Effectif total	104	145	249	42 %	58 %

Les postes d'encadrement, civils et militaires confondus, représentent 33 % des effectifs. Pour le personnel civil, ce taux s'élève à 37 % et pour le personnel militaire à 20 %. Les femmes détiennent 41 % des postes d'encadrement avec 55 % pour les civiles et 30 % 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 48,19 % des effectifs.

Taux d'encadrement par sexe

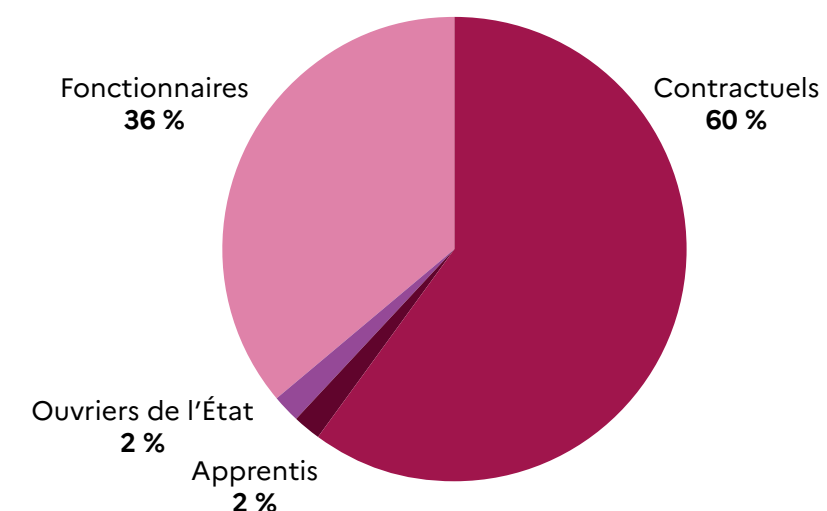


60 % des agents civils sont contractuels (53 % en 2020 et 57 % en 2021). Parmi eux, 33 agents sont en contrat à durée indéterminée contre 23 en 2021, soit 28 % des contractuels contre 22 % en 2021 et 21 % en 2020.

Cette évolution traduit les effets de la politique des ressources humaines suivie par la direction afin de professionnaliser les parcours au sein de l'établissement et de fidéliser les meilleurs agents contractuels.

87 agents contractuels sont en contrat à durée déterminée, soit 73 % contre 78 % en 2020 et 79 % en 2021.

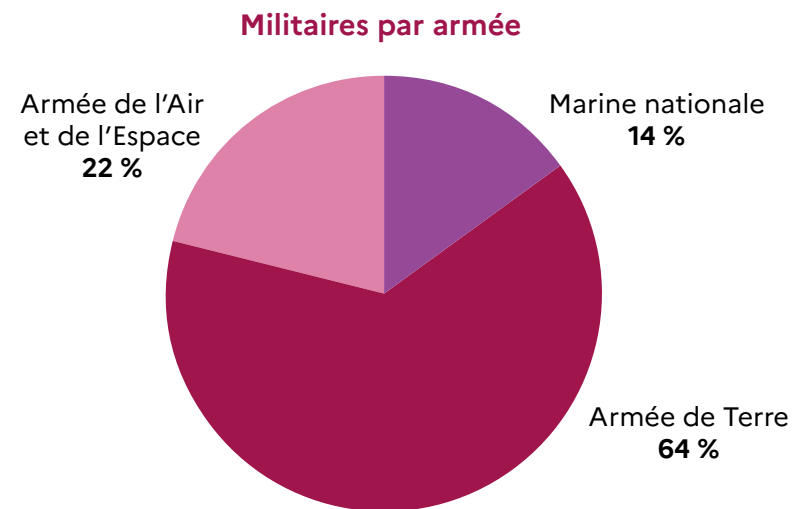
Civils par statut



Au 31 décembre 2022, le nombre de militaires a retrouvé le niveau de 2020, soit 50 soldats (contre 47 en 2021).

La stabilisation et la pérennisation des effectifs militaires au sein de l'établissement est une priorité absolue afin de permettre à l'ECPAD d'exercer ses missions statutaires sereinement et de conserver une identité militaire.

En 2022, les militaires représentent 19 % des effectifs. L'armée de Terre comptabilise toujours la plus importante proportion des militaires avec 64 % des effectifs.



Répartition des militaires par armée

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Armée de Terre	8	24	32	25 %	75 %
Armée de l'Air et de l'Espace	5	6	11	45 %	55 %
Marine nationale	1	6	7	14 %	86 %
Total	14	36	50	28 %	72 %

Évolution du taux de féminisation

	Part des femmes civiles	Part des femmes militaires	Part des femmes dans l'effectif total
2020	49 %	28 %	45 %
2021	50 %	32 %	46 %
2022	45 %	28 %	42 %

2.2 Répartition des effectifs civils et militaires

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).

Répartition des civils par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Fonctionnaires	30	42	72	42 %	58 %
Contractuels	57	62	119	48 %	52 %
Ouvriers de l'État	2	3	5	40 %	60 %
Apprentis	1	2	3	33 %	67 %
Total	90	109	199	45 %	55 %

En 2022, l'équilibre femmes-hommes au sein des effectifs civils a baissé avec 45 % de femmes contre 50 % en 2021.



12 mai 2022, Paris.
 Laura Delin, assistante de production, communique avec les équipes techniques pendant la cérémonie de remise des trophées Héritiers de Mémoire au Panthéon.
 © Thomas Paudeloux/ECPAD/Défense

3 RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR PÔLE

La répartition des effectifs par pôle fait l'objet d'un travail permanent d'ajustement de la ressource disponible pour permettre à chaque entité de l'établissement d'assurer les missions qui lui incombent.

Au 31 décembre 2022, les effectifs de l'établissement sont prioritairement affectés aux missions « cœur de métier », soit 63 % des effectifs. Ils sont répartis entre le pôle de production audiovisuelle (32 %), le pôle des archives (18 %), le pôle du développement culturel et de la diffusion (9 %) et l'école des métiers de l'image (4 %).

Pôles	Femmes	Hommes	Total	Part des effectifs par pôle
Direction	9	16	25	10 %
École des métiers de l'image	2	7	9	4 %
Agence comptable	4	1	5	2 %
Secrétariat général	22	20	42	17 %
Pôle numérique et technique	0	21	21	8 %
Pôle des archives	25	20	45	18 %
Pôle du développement culturel et de la diffusion	12	10	22	9 %
Pôle de production audiovisuelle	30	50	80	32 %
Total	104	145	249	100 %

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, la communication et le contrôle de gestion.

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 (PDA) comprennent les conservateurs du patrimoine, les techniciens de la restauration des images fixes et animées, les archivistes, les documentalistes, les techniciens de la numérisation.

Les métiers liés à la valorisation et à la diffusion (PDC) comprennent les chargés d'affaires, de clientèle et de coproduction, les chargés des actions culturelles et pédagogiques, les graphistes, les techniciens de l'image numérique.

Les métiers de la formation (EMI) comprennent l'ingénieur pédagogique et 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 immobilier de l'établissement, la gestion des systèmes d'information et les techniciens de maintenance audiovisuelle.



24 novembre 2022, Pau (Pyrénées-Atlantiques).
Exposition *Pour que vive la France* réalisée à partir des photographies du sergent-chef Thomas Paudeleux à la médiathèque André Labarrère.
© Lara Priolet/ECPAD/Défense



13 juillet 2022, Paris.
Rémy, cadreur de l'ECPAD lors de la Garden Party à l'hôtel de Brienne.
© Lara Priolet/ECPAD/Défense (photo recadrée)

2

LE RECRUTEMENT ET L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

1 RECRUTEMENT ET MOBILITÉ

Si l'ECPAD dispose de 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 2022, on comptabilise 51 arrivées (dont 10 militaires) et 37 départs (dont 6 agents temporaires). Cela illustre une capacité accrue de l'ECPAD par rapport aux années précédentes à renouveler ses effectifs

	2020	2021	2022	Évolution 2020/2021	Évolution 2021/2022
Arrivées	30	38	51	27 %	34 %
Départs	32	35	37	9 %	6 %



17 septembre 2022, fort d'Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne).
Lors des Journées européennes du patrimoine, un technicien montre au public une plaque de verre brisée qui a été restaurée.
© Alexis Piazza/ECPAD/Défense

Au cours de l'année 2022, sept agents ont bénéficié d'une mobilité interne leur permettant d'évoluer dans leur carrière au sein de l'établissement. Ils ont changé de catégorie (passage de B en A ou de C en B) ou changé de fonctions.

	Femmes	Hommes	Total
Changement de catégorie	0	1	1
Fonctions managériales	2	4	6
Total	2	5	7

1.1 Arrivées par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
A	5	5	10	50 %	50 %
B	5	10	15	33 %	67 %
C	5	7	12	42 %	58 %
Apprentis	1	3	4	25 %	75 %
Total	16	25	41	39 %	61 %

En 2022, pour les civils, les arrivées masculines ont été plus importantes (contrairement à 2021) avec 61 % des recrutements.

Les recrutements restent plus nombreux en catégorie B mais sont suivis de très près par ceux de catégorie C.

Arrivée des militaires par armée et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Armée de Terre	0	5	5
Armée de l'Air et de l'Espace	1	2	3
Marine nationale	0	2	2
Total	1	9	10

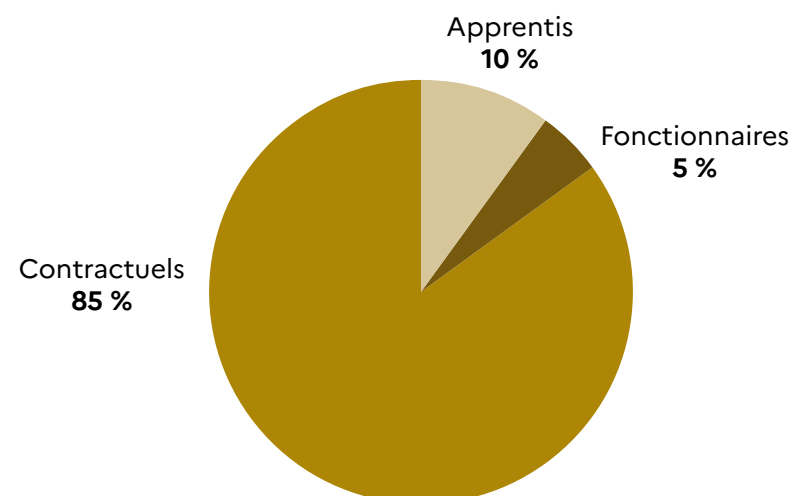
Arrivées des militaires par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Officier	1	3	4
Sous-officier	0	5	5
Militaire du rang	0	1	1
Total	1	9	10

Chez les militaires, les arrivées ont été équivalentes à 2021 (10 au lieu de 11) et concernent pour moitié l'armée de Terre.

Une seule femme, officier de l'armée de l'Air et de l'Espace, a été affectée à l'ECPAD en 2022.

1.2 Recrutements civils par statut et par sexe



En 2022, 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 2022 en passant de 74 % des recrutements en 2021 à 85 %, celle des fonctionnaires a diminué (29 % en 2020, 11 % en 2021, 5 % en 2022), la part des apprentis est restée stable.

Les femmes représentent 37 % des recrutements tous statuts confondus.

Répartition des recrutements civils par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Fonctionnaires	1	1	2	50 %	50 %
Contractuels	13	22	35	37 %	63 %
Apprentis	1	3	4	25 %	75 %
Total	15	26	41	37 %	63 %

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	2	0	4	0	6	5	2
Hommes	6	2	5	0	12	5	2
Total	8	2	9	0	18	10	4
Dont militaires	2	2	1	0	5	0	0
Dont femmes militaires					1		

67 % des recrutements se sont opérés au profit des pôles « cœur de métier ».

1.4 Répartition des arrivées et des départs par sexe

	Arrivées		Départs	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Civils	15	26	22	9
Militaires	1	9	2	4
Sous-total	16	35	24	13
Total	51		37	

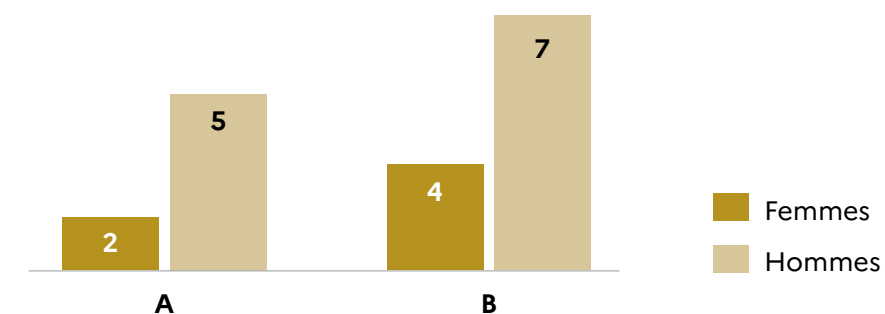
2 ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

2.1 Avancements du personnel militaire

En 2022, 4 militaires ont bénéficié d'un avancement, essentiellement parmi les officiers.

	Armée de Terre		Marine nationale		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Officiers	1	0	1	1	3
Militaires du rang	1	0	0	0	1
Total	2	0	1	1	4

2.2 Avancements et promotions des civils par sexe et par catégorie



18 avancements d'échelons ont été prononcés, dont 39 % en catégorie A et 61 % en catégorie B. Aucun agent de catégorie C n'était éligible à l'avancement d'échelon en catégorie C. 33 % des avancements d'échelon ont concerné des agents féminins.

Filière	Catégorie	Proposés			Promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	A	3	3	6	0	1	1
	B	4	0	4	1	0	1
	C	1	2	3	0	1	1
Technique	A	0	2	2	0	0	0
	B	1	3	4	0	0	0
	C	0	2	2	0	1	1
Culturelle	A	0	0	0	0	0	0
		9	12	21	1	3	4

21 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, d'une part, par son effectif réduit au regard de la population globale du ministère des Armées, et, d'autre part, en raison de la difficulté pour un établissement public à défendre directement les dossiers des candidats en commission.

Avancements de corps

En 2022, deux femmes ont bénéficié d'une promotion de catégorie B en catégorie A et une troisième femme est passée de la catégorie C à la catégorie B.

Ouvriers de l'État

L'établissement n'a pu prononcer d'avancement au choix parmi les ouvriers de l'État faute de droits attribués par le centre ministériel de gestion.

2.3 Les positions autres que l'activité

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes	% par position
Détachement entrant	1	3	4	25 %	75 %	29 %
Détachement entrant sur contrat	2	1	3	67 %	33 %	21 %
Détachement sortant	2	1	3	67 %	33 %	21 %
Disponibilité	1	3	4	25 %	75 %	29 %
Total	6	8	14	43 %	57 %	100 %

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





Compiègne (Val d'Oise).
Un caméraman de l'ECPAD lors de la cérémonie du 11 novembre
à la clairière de l'Armistice de Rethondes.
© Djamel-Edine Issouf/ECPAD/Défense (photo recadrée)

3

LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

LES DÉPENSES DE PERSONNEL ET LES RÉMUNÉRATIONS

En 2022, le montant des dépenses de personnel (rémunérations, cotisations sociales et prestations sociales) des agents permanents et non permanents s'élève à 16,22 millions d'euros (soit une légère hausse par rapport à 2021) pour un niveau d'ETPT à 247,32. Ce montant représente 60 % des dépenses totales de l'établissement.

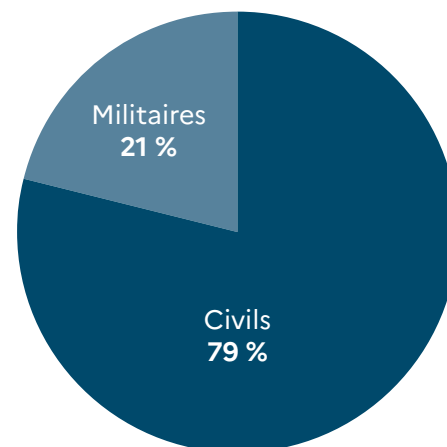
1 CHIFFRES CLÉS

16 220 037 € ont été consacrés au personnel en 2022, repartis de la façon suivante :

- Civils : 12 639 803 €
 - dont permanents : 11 987 882 €
 - dont non permanents : 651 921 €
- Militaires : 3 391 432 €
- Autres dépenses de personnel : 188 802 €

2 LES DÉPENSES DE PERSONNEL

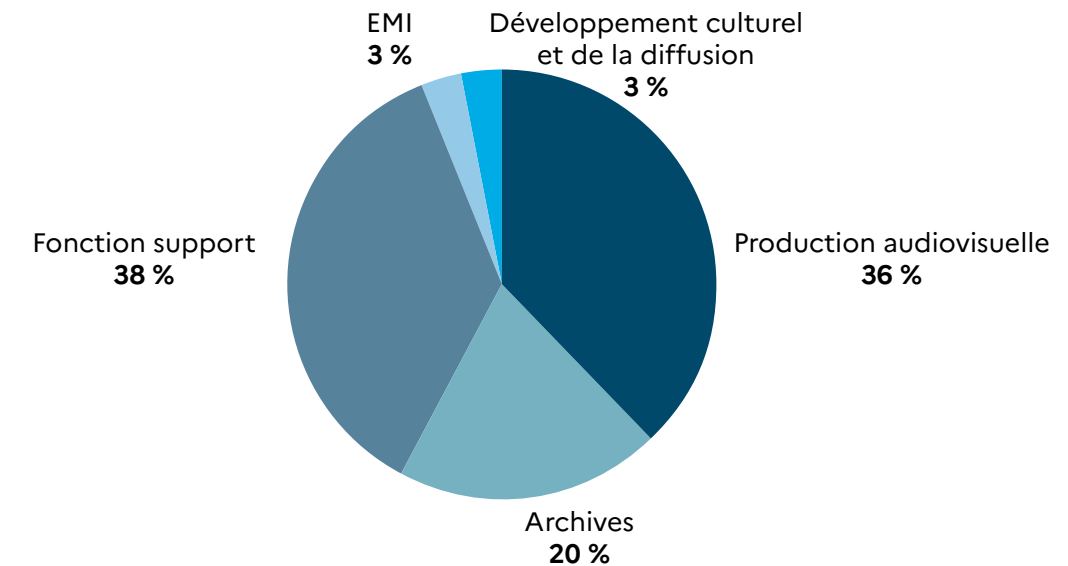
2.1 Répartition des dépenses de personnel



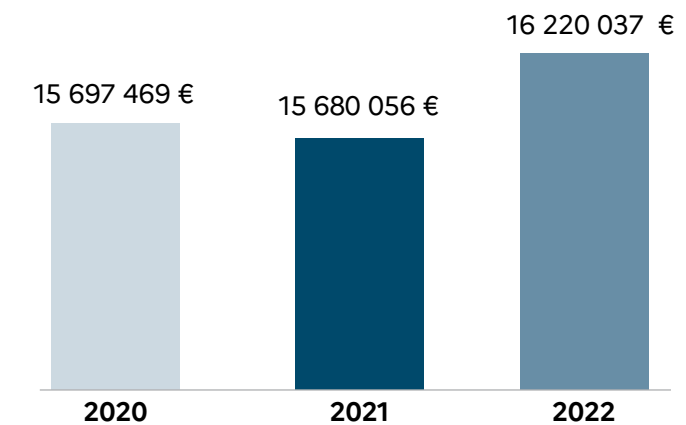
Par comparaison, en 2021 la part des militaires dans les dépenses de personnel représentait 21 % et 23 % en 2020.

2.2 Répartition des dépenses du personnel civil et militaire par mission

61 % 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).



2.3 Évolution des dépenses de personnel

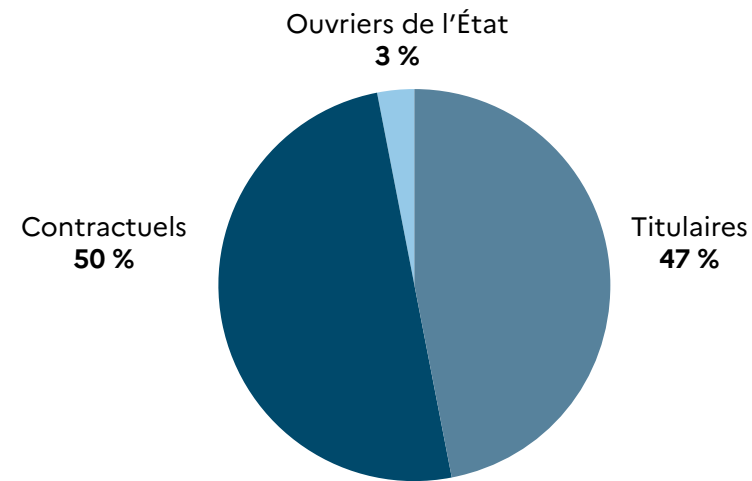


3 LES DÉPENSES POUR LE PERSONNEL CIVIL

3.1 Les agents permanents par statut

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

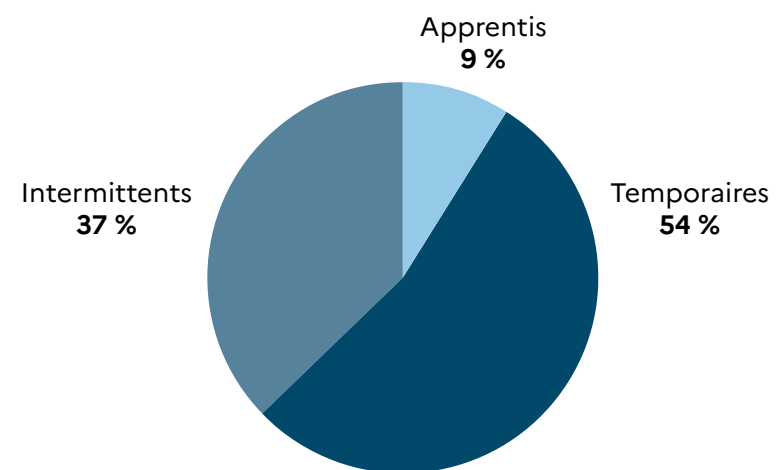
- 47 % pour les fonctionnaires,
- 50 % pour les contractuels,
- 3 % pour les ouvriers de l'État.



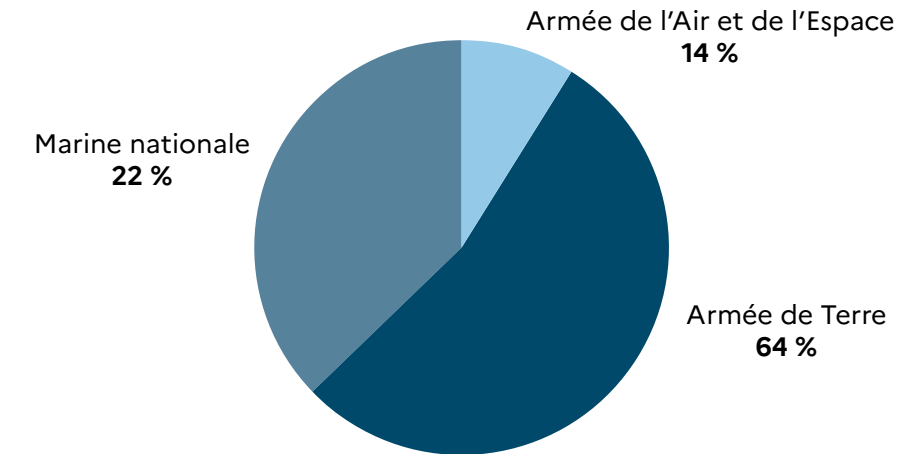
3.2 Les agents non permanents

La répartition des dépenses de personnel pour les agents non permanents est la suivante :

- 54 % d'emploi temporaires,
- 37 % d'intermittents,
- 9 % d'apprentis.



4 LES DÉPENSES POUR LE PERSONNEL MILITAIRE



En comparaison, en 2021 l'armée de Terre représentait 67 % des dépenses de personnel, l'armée de l'Air et de l'Espace 21 % et la Marine nationale 12 %.



23 novembre 2022, Côte d'Ivoire.
Le sergent Morgan, caméraman de l'ECPAD, filme un parachutiste.
© Philippine Gautier/ECPAD/Défense

5 LES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS CIVILS PERMANENTS

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

5.1 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.

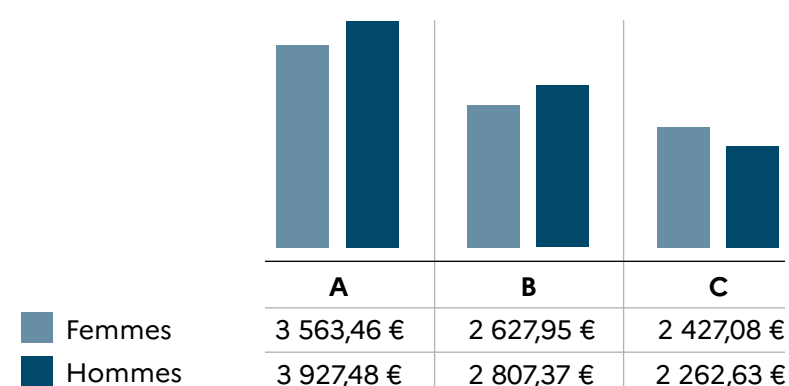
Les contractuels perçoivent :

- 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.

5.2 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.

5.3 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 brute 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.

Fonctionnaires

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	4 298,09 €	4 545,49 €	5,76 %
B	2 990,67 €	3 166,14 €	5,87 %
C	2 633,93 €	2 471,20 €	- 6,18 %

Ouvriers de l'État

	Femmes	Hommes	Écart-type
C	3 133,07 €	3 120,91 €	- 0,39 %

Contractuels CDD et CDI

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 325,78 €	3 382,18 €	1,70 %
B	2 472,50 €	2 613,76 €	5,71 %
C	2 184,01 €	2 185,99 €	0,09 %

CDD

	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 137,36 €	3 361,08 €	7,13 %
B	2 439,87 €	2 474,46 €	1,42 %
C	2 184,01 €	2 140,59 €	- 1,99 %

CDI

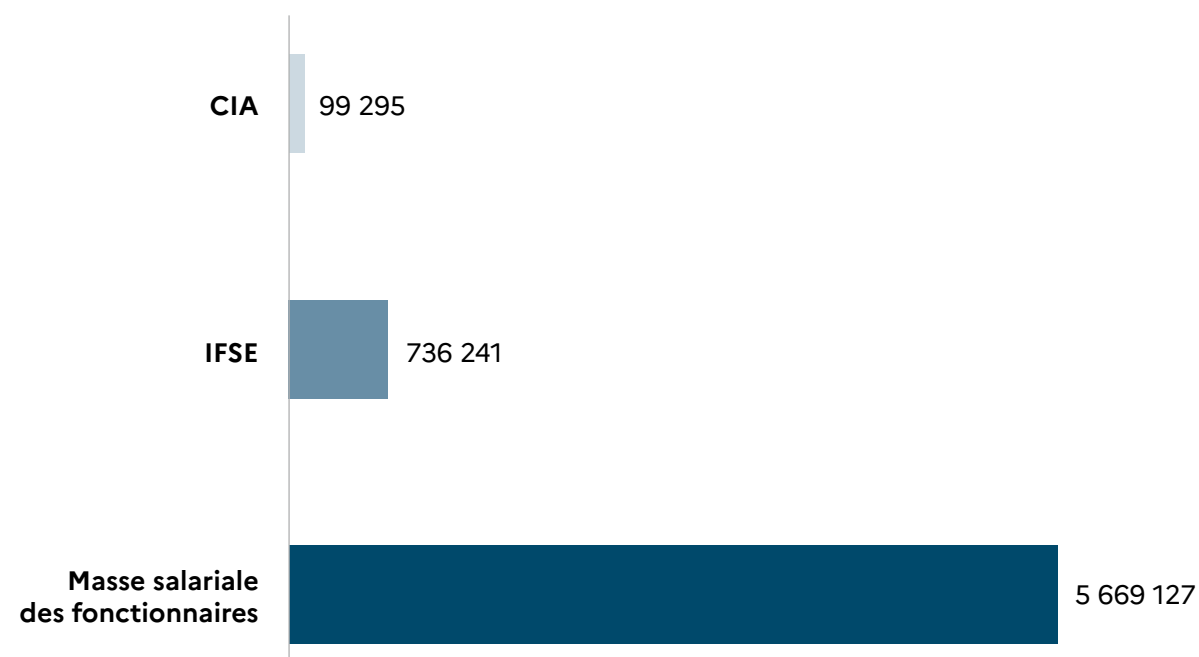
	Femmes	Hommes	Écart-type
A	3 671,23 €	3 480,63 €	- 5,19 %
B	2 522,93 €	2 930,36 €	16,15 %
C		2 291,93 €	

5.4 Le régime indemnitaire des fonctionnaires

Le régime indemnitaire est constitué des primes, mensuelles ou non, susceptibles d'être versées aux agents fonctionnaires. Connu 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, 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 14,74 % de la masse salariale des fonctionnaires.





20-21 mai 2022, Cognac-Châteaubernard (Charente).
Les stagiaires de l'École des métiers de l'image
au meeting de l'air 2022 sur la base aérienne 709.
© Benoit Arcizet/Armée de l'Air et de l'Espace/Armées (photo recadrée)

4

LA FORMATION

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 en 2022 un budget de 186 817 € à la formation des agents civils et militaires, en hausse de 3,2 % par rapport à 2021.

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 des personnels 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'exams professionnels, dans la construction de projets de mobilité inter fonctions publiques ou encore de reconversion vers le secteur privé. Aussi les nouveaux arrivants sont accompagnés pour favoriser leur prise de poste.

CHIFFRES CLÉS EN 2022

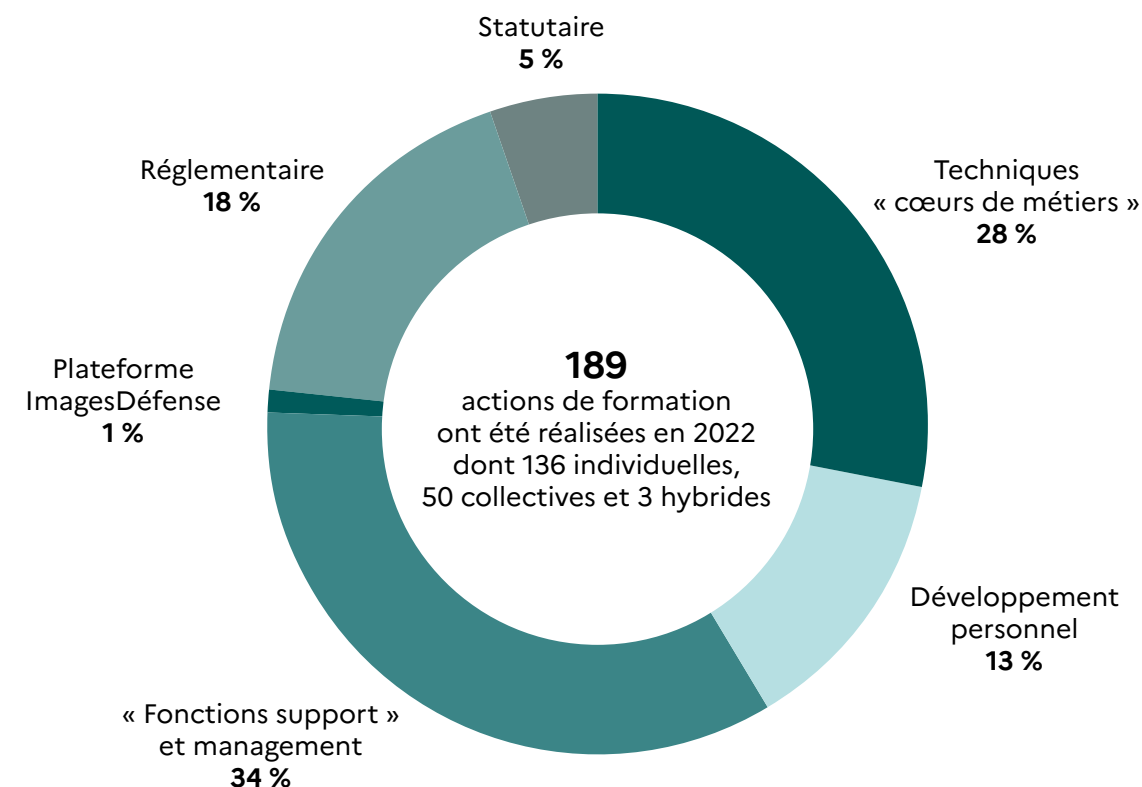
Nombre total de jours de formation : 668 jours
 Coût horaire moyen d'une formation : 37 €
 Budget de formation arbitrée : 186 796 €
 Dépenses de formation facturées : 186 817 €
 - Civils : 173 373 €
 - Militaires : 13 444 €

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 pourcentage



En 2022, 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. **50** stages de formation dits intra ont été organisés, pour la plupart au fort d'Ivry.

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, **24** stages collectifs intra ont été organisés.

La prévention du risque incendie a concerné **4** formations rassemblant **30** agents. Des certificats de sauveteur secouriste du travail (SST) ont été délivrés à **16** agents. L'effort a été poursuivi concernant les risques électriques, ainsi **16** agents ont obtenu une habilitation.

S'agissant des formations techniques « cœur de métier », **40** stages individuels aussi variés que les métiers de l'ECPAD ont été concrétisés : **27** stages axés sur l'audiovisuel (le langage audiovisuel, réaliser un documentaire, traitement d'image pour les photographes, mixer, masteriser avec Ozone d'Izotope, etc.) et **14** stages liés au domaine archivistique (mettre en œuvre la conduite du changement dans le domaine des archives, élaborer un plan de classement d'un fonds d'archives définitives, analyser, décrire et indexer des documents audiovisuels, etc.).

Aussi **3** stages collectifs « cœur de métier » ont pu être accordés pour répondre à des besoins métiers à forte valeur ajoutée. Un stage sur le « télé pilotage du drone » pour **2** agents et un stage sur « le PDF pour l'impression numérique jet d'encre UV » pour **5** agents.

Pour les formations « fonctions supports » et management, **45** stages individuels ont été réalisés afin de permettre à des agents d’actualiser leurs connaissances techniques (réhabilitation des bâtiments, Excel perfectionnement, les règles de la gestion publique appliquées aux organismes publics dépendant de l’État, VMware administration, etc.) ou de se familiariser avec de nouvelles technologies (Mac OS prise en main, vSphere 7, installation, configuration).

Une formation certifiante en achat public a été mise 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), il s’agit du cursus acheteur certifiant niveau 2.

4 agents ont pu bénéficier des stages dispensés gratuitement en partenariat avec notre école des métiers de l’image (EMI) basée au fort d’Ivry.

3 sessions de formation en intra ont été organisées à l’intention de **17** managers, la poursuite du stage « manager ses collaborateurs en télétravail » pour les aider à gérer leurs équipes à distance, une session pour les accompagner à « Manager leur équipe : les essentiels » et une action pour mieux « communiquer avec son équipe ».

De plus, **4** agents ont pu participer aux stages collectifs sur les règles de gestion publique appliquées aux organismes publics dépendant de l’État assurés gracieusement par la direction générale des finances publiques (DGFIP).



13 juillet 2022, fort d’Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne).
Remise de l’attestation de stage aux stagiaires de l’École des métiers de l’image.
© Benoit Arcizet/Armée de l’Air et de l’Espace/Armées

Le développement personnel a concerné **24** dossiers individuels de formation, dont 6 en langues étrangères, **6** stages sur des outils bureautiques, **3** bilans de compétences, **3** VAE, **3** en efficacité professionnelle, **1** formation d’auxiliaire de vie et **2** en audiovisuel.

Enfin, **10** agents ont pu bénéficier d’une formation par le biais de leur compte personnel de formation (CPF).

Sur un plan statutaire, **7** dossiers individuels ont été traités : **3** inscriptions à la préparation des concours internes ou à des examens professionnels dans un but de promotion interne au sein de la Fonction Publique et **4** inscriptions à des formations initiales à la prise de poste (FIPP) à la suite de l’intégration dans un nouveau corps.

1.2 La répartition des formations

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

	2022									2021/2022	
	Par statut et genre						Par catégorie			Total	Évolution
	Titulaires		Contractuels		Militaires		A	B	C	Tous	Tous
	F	H	F	H	F	H					
Direction	9	14	11	8	0	1	13	16	14	43	43,3 %
Secrétariat général	21	10	18	24	1	0	33	34	7	74	17,5 %
Pôle de production audiovisuelle	2	10	18	21	7	16	21	44	9	74	17,5 %
Pôle des archives	15	8	41	26	2	0	27	40	25	92	nc
Pôle du développement culturel et de la diffusion	1	6	6	12	3	-	5	19	4	28	nc
Pôle numérique et technique	0	18	4	12	0	0	4	29	0	33	- 28,3 %
École des métiers de l’image	1	1	3	0	0	2	5	3	0	8	300 %
Total	49	67	101	103	13	19	108	185	59	352	14,7 %
	116		204		32						

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

Plus de la moitié des stages de formation a bénéficié aux pôles dits « cœur de métier » (pôle production audiovisuelle, pôle des archives). 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 baissé par rapport à 2021 (soit une baisse de 8 %), passant de 384 à 352 en volume.

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

	2022									2021/2022	
	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	5	7	5	0	1	8	8	5	21	10,5 %
Secrétariat général	7	5	8	14	1	0	12	17	6	35	52,2 %
Pôle de production audiovisuelle	2	6	10	13	7	15	15	34	3	52	33,3 %
Pôle des archives	7	6	13	12	1	0	12	15	13	40	nc
Pôle du développement culturel et de la diffusion	1	2	4	7	1	0	6	7	2	15	-
Pôle numérique et technique	0	9	4	4	0	0	3	13	1	17	-22,7 %
École des métiers de l'image	1	1	1	0	0	1	2	2	0	4	300 %
Total	21	34	47	55	10	17	58	96	30	184	18,7 %
	55		102		27						

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

La moitié des stages a bénéficié à des agents masculins, civils titulaires et militaires, soit **51** personnes. Le personnel contractuel de l'ECPAD, avec **98** agents formés sur **184**, 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 61,25 % des agents formés. Le nombre des agents de catégorie B formés a augmenté par rapport à 2021 (+23 %), passant de 78 à 96 agents formés.

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

	2022									2021 / 2022	
	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	13	32	21,5	14	0	0,5	6,5	47	6	59,5	46,9 %
Secrétariat général	65,5	24,5	34	56,5	2	0	85	29,5	26,5	141	58,4 %
Pôle de production audiovisuelle	5	12	48,5	50	6,5	44	33,5	87,5	84,5	205,5	24,9 %
Pôle des archives	23	15	60	30,5	2,5	0	41,5	22,5	23	87	nc
Pôle du développement culturel et de la diffusion	0,5	6	9	16	3,5	0	60,5	37,5	6	104	nc
Pôle numérique et technique	0	32	7	16,5	0	0	39	107,5	8	154,5	34,9 %
École des métiers de l'image	0,5	1	2,5	0	0	0	6,5	4,5	0	11	120 %
Total	107,5	122,5	182,5	183,5	14,5	44,5	272,5	336	154	762,5	32,4 %
	230		366		59						

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

Le nombre de jours de stage a baissé par rapport à 2021 : 32 % contre 40 %.



20-21 mai 2022, base aérienne 709 de Cognac-Châteaubernard (Charente). La promotion 2022 des certificats élémentaires de l'armée de l'Air et de l'Espace effectue un exercice pédagogique à la prise de vue photographique.
© Benoit Arcizet/Armée de l'air et de l'espace/Armées

2 LE BUDGET ET LES DÉPENSES DE FORMATION

2.1 Le budget alloué

Après la procédure d'arbitrage, le budget initial pour l'année 2022 a été porté et validé à **187 796 € TTC**. Il a été consommé à plus de 97 %.

29 stages ont été annulés et ont généré **58 777 €** de marges budgétaires, ce qui a permis de financer **60** stages hors plan de formation dont le montant s'élève à **39 106 €**.

2.2 Les dépenses de formation

Dépenses globales par statut et par genre

	Civils			Militaires			Total
	F	H	Total	F	H	Total	
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 €
2022	80 792 €	92 580 €	173 372 €	2 748 €	10 697 €	13 445 €	186 817 €

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

- **92,8 % des dépenses ont été consacrés au personnel civil**, dont 43,2 % pour les agents féminins.
- **7,2 % des dépenses ont été consacrés au personnel militaire**, dont 25,4 % pour les agents féminins.

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 corps d'armée. De par leur statut autonome, les militaires ont droit à des formations adaptées qui portent essentiellement sur les évolutions de carrière (accès au grade, 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 dispensées par l'école des métiers de l'image (EMI) implantée au fort d'Ivry. Ces stages, traitant des domaines photo et vidéo, son et lumière, multimédia/PAO, font partie d'un cursus de spécialisation.

Notons que la participation du personnel militaire 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

	2022						Total	2021/ 2022 Évolution
	Titulaires		Par statut et genre Contractuels		Militaires			
	F	H	F	H	F	H	Tous	Tous
Direction	7 333 €	6 956 €	7 600 €	4 455 €	0 €	82 €	26 426 €	70,5 %
Secrétariat général	12 426 €	6 001 €	8 702 €	16 872 €	222 €	0 €	44 223 €	93 %
Pôle de production audiovisuelle	2 378 €	3 969 €	14 322 €	15 566 €	1 515 €	10 433 €	48 183 €	55,4 %
Pôle numérique et technique	0 €	11 560 €	3 223 €	8 230 €	0 €	0 €	23 013 €	- 27,1 %
Pôle des archives	7 441 €	4 987 €	12 356 €	5 647 €	285 €	0 €	30 716 €	nc
Pôle du développement culturel et de la diffusion	166 €	2 913 €	3 808 €	5 094 €	725 €	0 €	12 706 €	nc
École des métiers de l'image	58 €	250 €	1 060 €	0 €	0 €	182 €	1 550 €	413,2 %
Total	29 802 €	36 636 €	51 071 €	55 864 €	2 747 €	10 697 €	186 817 €	24,8 %
	66 438 €		106 935 €		13 444 €			

Les agents féminins, titulaires, contractuels et militaires, ont bénéficié de 44,6 % des dépenses de formation avec un total cumulé de **83 320 €**.

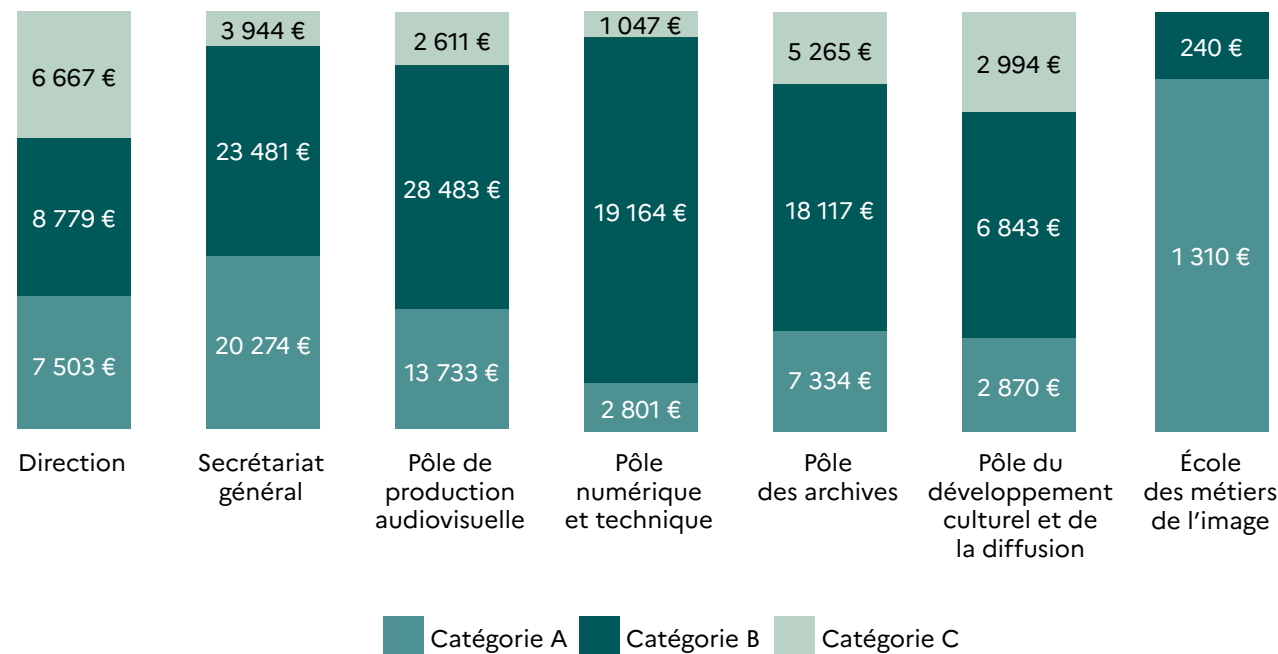
Les dépenses de formation consacrées au personnel contractuel de l'ECPAD ont atteint 57,24 % du total.



30 mars 2022, centre d'entraînement en zone urbaine (Aisne). Les stagiaires de l'EMI effectuent des prises de vues photo et vidéo.
© Benjamin Papin/ECPAD/EMI/Défense

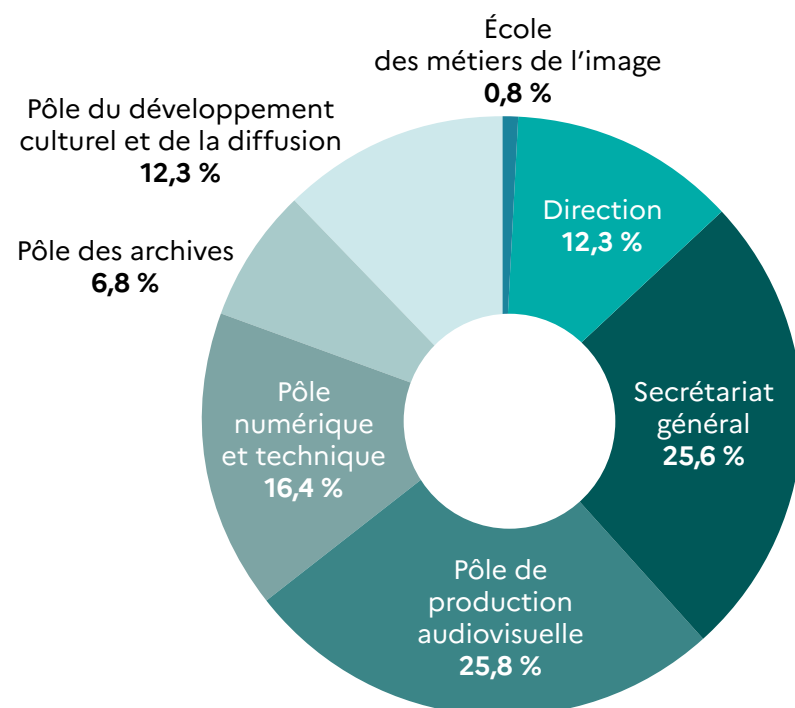
Dépenses de formation par pôle et par catégorie

Plus de la moitié des dépenses de formation a bénéficié à des agents de catégorie B, civils et militaires sous-officiers : 105 107 €, soit 56,2 %. Les dépenses à destination du personnel de catégorie A (militaires officiers compris) ont atteint 29,88 % du total facturé. Les civils de catégorie C ainsi que les militaires du rang ont drainé 12,06 % des dépenses globales.



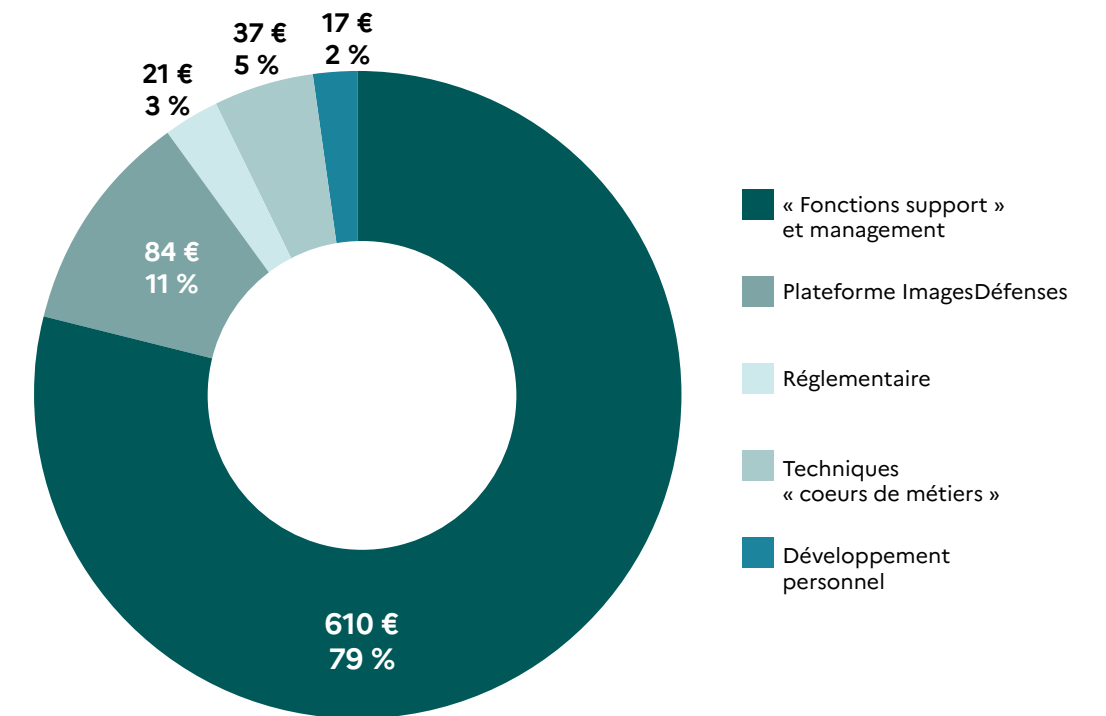
Répartition des dépenses de formation par pôle, en pourcentage

Plus de la moitié des dépenses de formation (52 %) a été consacrées au secrétariat général et au pôle de production audiovisuelle. L'autre moitié a été dépensée au sein des autres pôles.



2.3 Les coûts de formation dans le détail

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



37 euros est le coût moyen d'une formation en 2022.

Le coût horaire moyen des dépenses de formation consacrées au développement personnel a diminué par rapport à 2021, passant de 30 € à 17 €.

Le coût moyen journalier des formations « fonctions support » et management a augmenté en revanche passant de 387 € en 2021 à 610 €

Les formations relevant des techniques « cœur de métier », en général très pointues et donc coûteuses, ont engendré cette année un coût journalier moindre passant de 238 € à 17 €.

S'agissant des formations réglementaires, axées sur la sécurité et la prévention au travail, le coût journalier fortement diminué de 198 € à 21 €. Cela s'explique par l'organisation accrue des stages intra basé sur un tarif forfaitaire de groupe d'agents.



5

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

13 juillet 2022, Paris.
Un cadreur de l'ECPAD, lors du discours
du président de la République aux armées
à l'hôtel de Brienne.
© Lara Priolet/ECPAD/Défense (photo recadrée)

1 LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES

1.1 Le comité technique (CT)

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 2022, le comité technique s'est réuni à deux reprises et a examiné les points suivants :

- adhésion au marché du ministère des Armées pour la protection sociale complémentaire,
- points de situation sur les effectifs,
- points d'étape sur l'organisation des élections professionnelles,
- point sur le pôle de production audiovisuelle,
- point sur les journées du patrimoine,
- point sur le rapport d'audit de l'INA.

1.2 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

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 s'est réuni à trois reprises pour étudier les questions suivantes :

- point sur les travaux du bâtiment Vie,
- travaux prévus pour les sanitaires du pôle de production audiovisuelle,
- recharges et stationnement des vélos et trottinettes électriques,
- avancement du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- point sur la maintenance des caissons réfrigérés,
- point sur les accidents de travail et de trajets,
- entretien de l'escalier de la poudrière 7,
- installation de caillebotis sur les marches de la poudrière 7,
- point sur la mise en place d'un groupe RPS,
- demande d'une rampe d'accès PMR à l'arrière de la médiathèque,
- plan canicule/plan neige,
- point sur le quai de chargement,
- suspicion de présence de salpêtre en casemate 2 H,
- point sur le ménage dans les locaux du fort,

- compte rendu des actions de la cellule prévention,
- bilan des formations sur la santé et la sécurité,
- programme annuel de prévention,
- procédure de commande des équipements de protection individuelle,
- modification de la destination d'un local pour installer un nouveau poste de travail au bâtiment 019/020,
- COVID-19 : point sur les dernières préconisations.

1.3 Les élections professionnelles de décembre 2022

Les élections professionnelles se sont déroulées entre le 1^{er} et le 8 décembre 2022 afin de déterminer la représentativité syndicale pour l'ensemble de la fonction publique.

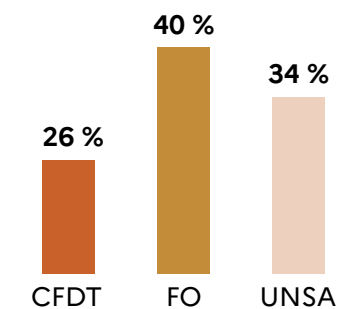
Avec ces élections, de nouvelles instances, issues de la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, se sont mises en place. Ainsi, le conseil social d'administration (CSA) remplace le comité technique (CT) et intègre la formation spécialisée équivalente à l'ancien CHSCT.

Pour la première fois, ces élections se sont déroulées de manière dématérialisée avec la généralisation du vote électronique au sein du ministère des Armées et de ses établissements publics.

L'ECPAD détient un excellent taux de participation au regard des résultats du ministère des Armées et de l'ensemble de la fonction publique d'État.

	Fonction publique d'État	Ministère des Armées	ECPAD
Taux de participation	45 %	62 %	64 %

Répartition des suffrages après les élections de 2022



Répartition des élus par organisation syndicale et par sexe

	Nombre de sièges	Femmes	Hommes
FO	2	1	1
UNSA	2	2	0
CFDT	1	0	1

2 PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

2.1 Actions de la cellule prévention

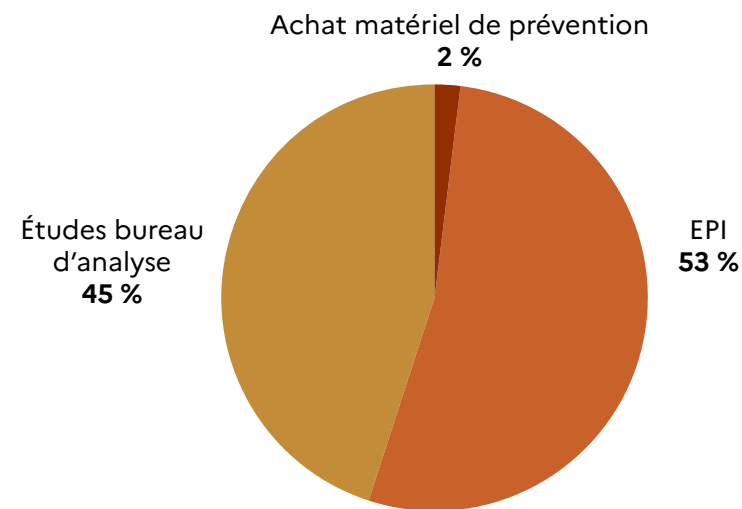
Actions de la cellule prévention dans le cadre de travaux	2019	2020	2021	2022
Inspections communes préalables	41	40	9	30
Plans de prévention réalisés	29	27	9	30
Protocoles de sécurité	11	7	2	3
Permis feu	9	2	3	nc

L'augmentation du nombre d'inspections communes préalables (ICP) et de plans de prévention par rapport à l'année précédente est la conséquence des fins de contrat de maintenance des entreprises extérieures et de la hausse des bons de commande émis pour des interventions ponctuelles.

2.2 Les dépenses liées à la prévention

En 2022, le budget consacré à la formation du personnel dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité est de 26 000 €.

Le budget initial n'a pas été dépensé en totalité, dans l'attente des coûts induits par les actions de prévention suite aux passages des bureaux d'études techniques sur le zoning ATEX et l'analyse de risques biologiques.



3 L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

3.1 Accidents et maladies professionnelles

	2020		2021			2022	
	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt de travail	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt de travail	Nombre de déclaration professionnelle	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt de travail
Civils	0	0	10	101	1	6	83
Militaires	0	0	1	0	0	0	0

Le nombre des accidents et des jours d'arrêt associés a diminué par rapport à 2021. Sur les 7 déclarations d'accident, 3 sont des accidents du travail et 4 sont des accidents de trajet. Un même agent a déclaré deux accidents. Enfin, parmi les 83 jours d'arrêts de travail, 49 jours relèvent d'un accident qui s'est produit en 2021.

3.2 Congés maladie

	2020		2021		2022	
	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	60	1 392	61	1 608	76	1 415
Congé de longue maladie	1	196	3	689	3	524
Congé de longue durée	2	732	1	283	0	0
Congé grave maladie	0	0	0	0	0	0
Total	63	2 320	65	2 580	79	1 939

Le nombre total de jours d'absence a diminué de 25 % par rapport à 2021 en raison d'une baisse du nombre de jours d'absence sur tous les types d'arrêt maladie.

3.3 Congés liés aux événements familiaux

	2020		2021		2022	
	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	5	697	6	412	7	820
Congé de paternité	3	33	0	0	5	100
Congé parental	1	366	2	229	2	398
Total	9	1 096	8	641	14	1 318

Le nombre total d'absences pour motif familial a augmenté de 106 % par rapport à 2021. Cette évolution est due, notamment, à des congés maternité plus longs (deux congés maternité pour un troisième enfant) et à l'allongement de la durée du congé de paternité.

4 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL

4.1 Organisation générale

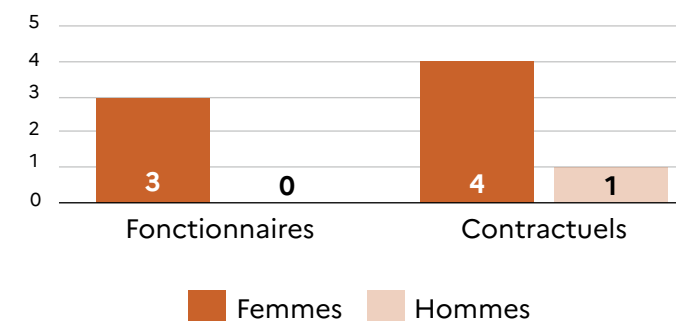
La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures et la durée annuelle à 1 607 heures. En conformité avec le ministère des Armées, l'ECPAD a opté pour un cycle de travail de 38 heures par semaine. Pour respecter la durée légale hebdomadaire de 35 heures, un droit de 18 jours de réduction 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 2022, soit 4 % des effectifs civils (contre 4,23 % en 2021). 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 %	4	-	-
	90 %	1	-	-
Temps partiel sur autorisation	50 %	1	-	-
	80 %	2	80 %	1
Total		8		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, 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 €/jour en catégorie A ; 90 €/jour en catégorie B et 75 €/jour en catégorie C),
- et/ou pris en compte au titre de la retraite additionnelle (RAFP), cette disposition étant valable uniquement pour les fonctionnaires,
- et/ou être maintenus sur le CET.

En 2022, les agents ont exercé leur droit d'option de la manière suivante :

	Nombre d'agents (hors apprentis)	Stock CET 2022		Droit d'option			
		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	73	55	1 280,5	6	50	6 750 €	12,5
Catégorie B	90	53	1 202	5	54	8 460 €	0
Catégorie C	33	13	290	1	10	750 €	0
Total	196	121	2 772,5	12	114	12 360 €	12,5

* dont 3 CET à zéro jour

En 2022, 61 % des agents civils disposent d'un CET et les jours indemnisés représentent 4 % 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.



Mai 2022, Mali.
L'équipe image de l'ECPAD couvre les missions
de l'opération Barkhane.
© Simon Ghesquière/ECPAD/Défense (photo recadrée)

6

ACTION SOCIALE

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 agents 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 ministériel 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.

En 2022, l'établissement a consacré 106 734 € à l'action sociale.

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 les réservations interministérielles de places en crèche, des séjours dans des établissements de vacances IGESA, de la billetterie, etc.

Répartition des dépenses dédiées à l'action sociale

	2018	2019	2020	2021	2022
Actions sociales de l'établissement					
Actions de cohésion	11 060	15 432	nc	11 824	15 211
Subvention AMEP	3 543	3 000	nc	11 800	7 500
Arbre de Noël	6 308	3 503	2 398		
Frais médicaux	2 915	1 291	1 546	1 512	1 993
Décorations	614	310	174	1 130	359
Actions sociales dispositif ministériel					
Chèques vacances	9 030 ⁽¹⁾	9 030 ⁽¹⁾	9 030 ⁽¹⁾	4 789 ⁽¹⁾	4 789 ⁽¹⁾
Chèques CESU - Gardes d'enfants 0-6 ans	9 030 ⁽¹⁾	9 030 ⁽¹⁾	9 030 ⁽¹⁾	9 030 ⁽¹⁾	9 030 ⁽¹⁾
Prime ASA	2 228	nc	nc	nc	nc
IGESA (secours d'urgence)	nc	2 155	nc	nc	nc
Sous-total actions sociales	44 728	43 751	22 178	40 085	39 680
Convention logement BILRIF	49 471	52 094	57 852	78 549	67 054
Total actions sociales	94 199	95 845	80 030	118 634	106 734

⁽¹⁾ Cette somme n'est pas impactée dans le compte financier. Il s'agit d'un transfert de crédit entre programmes 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 concerne 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.

BON À SAVOIR

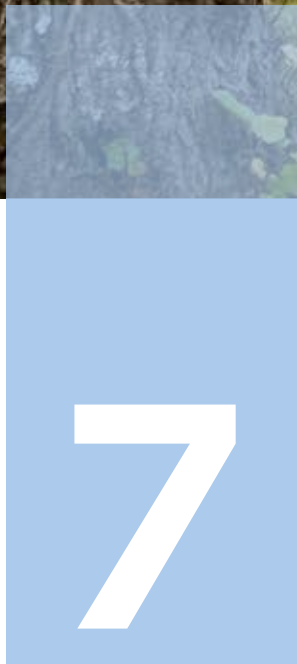


L'assistante sociale intervient au fort d'Ivry les mardi et jeudi matin sur rendez-vous.

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

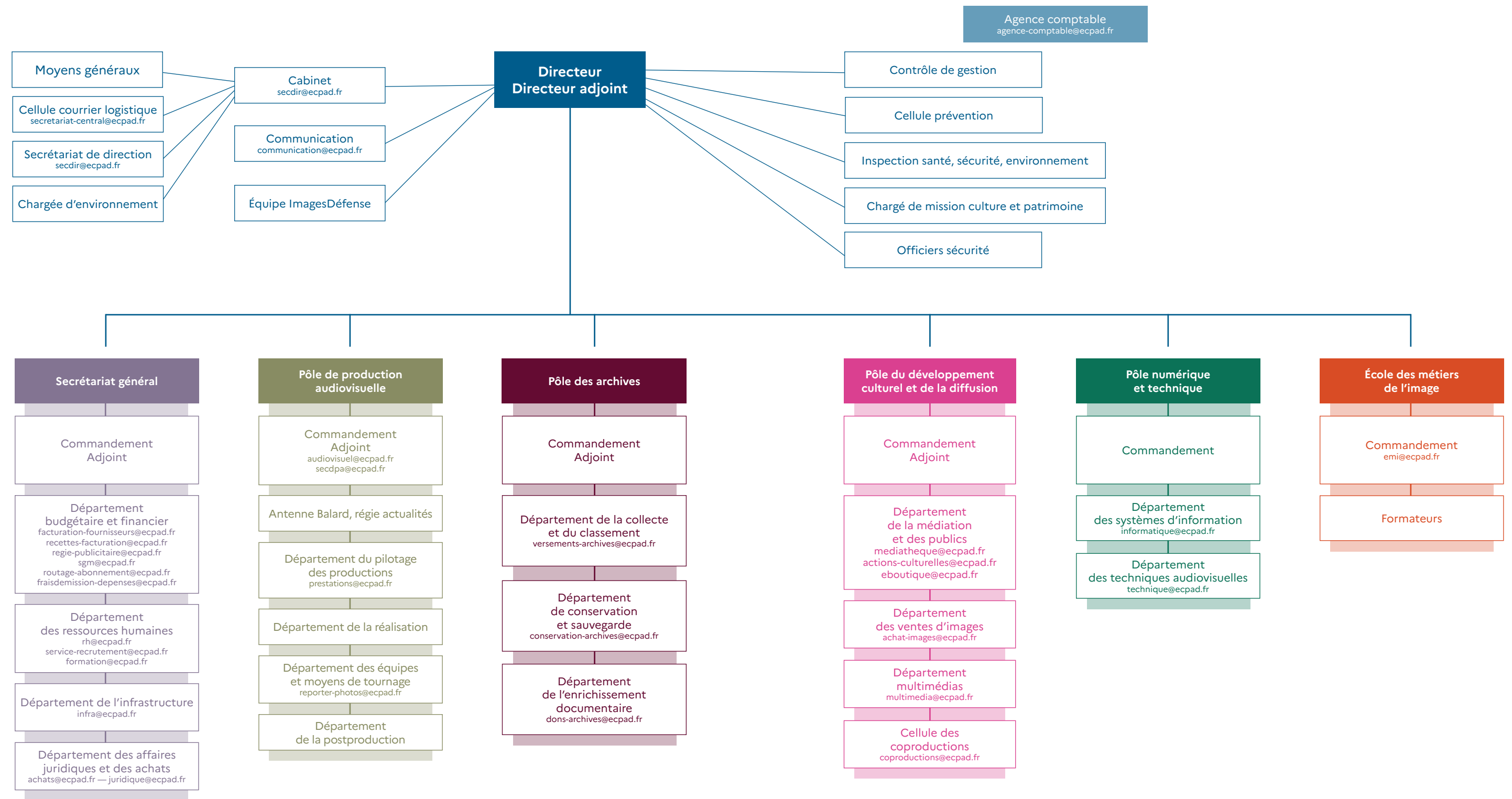


Compiègne (Val d'Oise).
Cérémonie du 11 novembre à la clairière de l'Armistice de Rethondes.
© Djamel-Edine Issouf/ECPAD/Défense (photo recadrée)



ORGANIGRAMME

Organigramme 2022



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

Juin 2024

PHOTO DE COUVERTURE
26 juin 2018, Lituanie. Le camp de Pabradė.
© Élise Foucaud/ECPAD/Défense

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

Document réalisé par l'ECPAD – Juin 2024

