SUD Culture Solidaires
Membre de l'Union syndicale Solidaires

Syndicat Solidaires Unitaires
et Démocratiques de la Culture

Sud - Inrap

Hiver 2013

Feuille d'information syndicale interpro--fessionnelle mensuelle du personnel de l'Institut National de Recherches Archéologiques Préventives

Les UdS, des Unités de Surveillance à l'Inrap ?

Depuis l'arrêt brutal des évolutions du Démineur, du Solitaire et autres petits jeux sur ordinateur, certains agents de l'Inrap ne savent plus comment occuper leurs longues journées bureaucratiques. Une personne censée continuerait à faire le mort ou bien se cacherait derrière une expression du genre « je suis tellement débordé... » ou « je suis à la bourre » permettant de faire valoir qu'on bosse comme un fou… mais à l'Inrap, non.

Pire, la Direction Scientifique et Technique, pensant être la seule à avoir de bonnes idées, a décidé de mettre de l'ordre dans l'organisation des services opérationnels : « Comment ! Les agents seraient capables de penser sans nous ! »

Non contents de nous avoir pondu un beau document pour « rationaliser les diagnostics », les voilà donc repartis dans un grand projet pour repenser l'organisation du travail et en accroître bien évidemment… la productivité, pardon, la qualité. Leur dernier choix s'est arrêté sur le cœur de notre système productif : le rapport final d'opération, et en particulier les activités de la chaîne graphique dont il résulte (Topographie, Dao, Pao, SIG, Dessins, Photographie)

Après plusieurs mois d'un silence assourdissant et dans le secret le mieux gardé, le projet expérimental, laconiquement baptisé « Unité de Service » (UdS), émerge au grand jour par la publication du bilan d'une expérimentation mise en place au premier semestre 2011 dans 5 centres cobayes. A l'exception d'un interlocuteur privilégié, unilatéralement propulsé par le siège responsable de l'UdS expérimentale, les agents concernés ont obligeamment été « épargnés » par les épuisantes et fastidieuses réunions d'informations de mise en place et de suivi de ces UdS.

Les questions que l'on se pose avant la lecture de ce bilan, mis à part le fait de se dire «ils auraient pu informer les agents concernés» ou « j'aurais bien aimé donner mon avis », sont :

- Pourquoi le choix s'est il porté sur les activités de la chaîne graphique ?
- Est-elle responsable du retard de la remise des RFO de diagnostics et de fouilles ?
- Les différents intervenants de la chaîne graphique ne collaborent-ils pas déjà naturellement ?

Nous ne pouvons pas répondre avec certitude à la première question : le choix s'est peut être fait par tirage au sort ou par lecture dans les viscères d'un quelconque animal sacrifié, ou bien encore, mais nous n'osons y croire, parce qu'elles constituent le dernier maillon de la chaîne produisant le RFO, vitrine administrative et lucrative de l'Institut. De là à envisager qu'ils auraient été mus par seul souci de gains de productivité, insinuant que les acteurs de cette chaîne n'étaient pas assez rentables, il n'y a qu'un pas...

Ainsi, sur cette seconde question, n'importe qui de normalement constitué sait que les retards observés dans la remise des RFO ne sont nullement imputables aux activités de la chaîne graphique mais proviennent véritablement d'une surcharge de travail de certains responsables d'opération, des délais de plus en plus longs des rendus d'études de la part de spécialistes trop peu nombreux au sein de notre institut, et plus largement d'un manque chronique d'effectifs ajouté à une baisse constante des moyens opérationnels, régulièrement dénoncés par Sud-Culture-Solidaires.

Quant à la troisième question, il est encore plus regrettable de constater qu'aux yeux de notre direction, les « petites mains » sont incapables de penser par eux-mêmes !

N'en déplaise à la DST, voilà près de trois décennies que l'archéologie préventive a été mise en place… sans elle. Cette DST qui ne raccroche les wagons que récemment après des années de mutisme ! L'ensemble des applications, des méthodes, le choix des logiciels ou matériels avec lesquels nous travaillons sont issus de la connaissance, de la volonté et de la réactivité des personnels de terrain de l'Afan puis de l'Inrap. Grâce à cet esprit d'initiative et de collaboration, les agents ont su mettre en place un savoir-faire que de nombreux organismes d'archéologie, publics ou privés, nous envient.

C'est dans cet esprit que se sont développés, par endroits, des plateaux, plate-formes ou cellules techniques, autant de termes différents pour désigner l'organisation « collective » de la topographie, du dessin et de la photographie de mobilier, du DAO et de la PAO. Avec un objectif : décharger les responsables d'opérations d'un maximum de contingences autres que scientifiques (organisationnelles, calendaires, techniques, technologiques, infographiques, etc.) répondant également à la rigueur qualitative et normative légitimement attendus d'un institut de recherche tel que l'Inrap.

près lecture du bilan, il est triste de constater le manque d'objectivité des différents intervenants : dans le monde magnifique des UdS, peuplé de petits hommes bleus, tous les problèmes seront réglés, si problèmes existent ! Et s'ils n'existent pas, on va les créer. Comment ? En expérimentant la même organisation que celle des plateaux-techniques qui ont fait leurs preuves depuis des années… et en affublant un petit homme bleu d'un chapeau rouge pour en faire un chef !

Les UdS regrouperaient donc toujours les activités suivantes :

- topographie,
- dessin de mobilier,
- photographie de mobilier,
- DAO,
- SIG,
- PAO.

La nouveauté c'est que cette « UdS Touch » s'articulerait autour d'un responsable pour chaque UdS, dont le statut précis reste flou mais dont le rôle est souligné par sa désignation : un encadrant. Petite perversité, il est précisé qu'un des objectifs est de proposer une évolution possible de carrière aux agents intéressés par la présente responsabilité au sein des UdS, offrant par ailleurs peu d'opportunités de promotion : « Tu veux évoluer ? Deviens chef ou soit gentil avec lui ! »

Quel rôle aura d'après ce bilan un responsable d'UdS?

Tout d'abord, il s'agirait d'un poste à mi-temps, encore une fois imputé sur les moyens opérationnels, pluridisciplinaire, qui rassemblerait les fonctions suivantes :

- organiser et planifier les activités de l'unité du centre archéologique,
- collaborer à la conception et à la réalisation de projets innovants,
- encadrer les participants permanents et temporaires de l'unité en accord avec les recommandations formulées par l'institut,
- veiller à la formation continue des participants,
- communiquer autour des activités de l'unité,
- mettre en place, gérer et rendre accessibles des fonds documentaires de référence et opérationnel,
- organiser la sauvegarde des documents produits par l'unité,
- coordonner les différents prestataires,
- recenser et évaluer les besoins matériels,
- tenir à jour les versions des logiciels,
- maintenir le matériel en bon état de fonctionnement.

Evidemment la quotité «mi-temps» est ridicule : même à temps plein, tout ceci paraît bien irréaliste. Ce responsable, issu… des opérationnels, censé améliorer le nombre et réduire les délais de rendus

des RFO par… les opérationnels, serait imputé sur des moyens… opérationnels. Tout porte à croire que cela ne fera qu'accroître le coût jour/homme des opérations et ne réglera en aucun cas la surcharge de travail des agents.

De plus, le spectre large des fonctions attribuables au responsable d'UdS, véritable « auberge espagnole », est à même de susciter un certain nombre d'échauffements au sein des membres de l'UdS : demander à cet agent de former ou de trouver des stages à ses collègues pose un problème de légitimité. La question du rôle de l'AST, du service formation ou de la maintenance informatique est donc posée. Sont-ils voués à disparaître dans le monde merveilleux des UdS... puisque le responsable s'occupera de tout ?

Le rôle des agents des UdS se verrait par ailleurs amputé d'une part substantielle par l'instauration d'un « guichet unique » en la personne du responsable : le contact et l'échange avec les collègues responsable d'opération, archéologues, spécialistes se réduira à un simple rôle d'exécutant : « Tu fais là où on te dit de faire ». La déresponsabilisation, l'infantilisation des personnels et l'automatisation, la déshumanisation des tâches qui risquent d'en découler ne peuvent que démotiver un peu plus des personnels déjà fragilisés, grande partie de la masse salariale de notre institut, celle là même qui a permis à l'Inrap de devenir ce qu'il est actuellement, soit un organisme de recherches archéologiques cité en exemple dans toute l'Europe.

Plus largement, toutes ces grandes questions que découvre aujourd'hui la DST sur l'archivage, la conservation des données, l'adaptation aux nouvelles technologies n'ont rien de nouveau pour le personnel de terrain mais sont au contraire des problématiques inhérentes à nos métiers. Des esprits chafouins se lamenteront que les agents de l'Inrap se complaisent dans un conservatisme archaïque et sont réfractaires à toute réforme. Pour un peu, ce serait nous les réactionnaires !

Ce projet n'a rien de scientifique, il a pour unique but de contrôler un peu plus les agents, car comme le faisait remarquer le représentant de la DST en réponse à Sud Culture Solidaires lors du dernier Conseil d'Administration, cela permettra d'éviter les « dérives » d'affectation desdits agents !

S'il convient bien de légitimer l'organisation des plateaux techniques, assurée par la bonne volonté des agents, la création de postes qu'elle implique ne doit en aucun cas s'accompagner, comme cela est préconisé dans le bilan, d'un rôle d'encadrement des agents. Ces postes, uniquement fonctionnels, ne doivent pas avoir le moindre pouvoir décisionnel ni lien hiérarchique avec les autres membres de la cellule. Il est indispensable de préserver le lien existant avec tous les agents, et de maintenir la possibilité pour chacun de gérer son emploi du temps, ses interventions, sa formation...

Des plateaux techniques performants existent par endroit et se développent spontanément ailleurs. En se basant sur des prétextes fallacieux, la direction fait le choix délibéré de ne pas développer les systèmes concluants mis en place par les agents mais bien de les déconstruire et de réinventer la poudre en imposant brutalement un système extrêmement contraignant avec un maillon hiérarchique supplémentaire.

Le seul vrai changement à apporter réside dans la mutualisation et l'annualisation des moyens des plateaux techniques dont le fonctionnement devrait être déconnecté des moyens opérationnels alloués à chaque opération.

Il apparaît important, dans le cadre du «dialogue social» très souvent mentionné par notre direction mais si peu appliqué, que les agents impliqués s'emparent réellement et dès maintenant de ce débat. Cette réorganisation aura un impact négatif sur une partie de la chaîne opératoire et sur tous les agents associés aux phases de post-fouille.

Ce bilan de l'expérimentation sera présenté aux organisations syndicales pour validation lors du prochain CTC du mois de mars. Les représentants Sud Culture Solidaires voteront contre.

Accord sur l'in-sécurisation de l'emploi, une régression sociale historique (Communiqué Solidaires du 11 janvier 2013)

L'Union syndicale Solidaires juge inacceptable le texte sur lequel vienne de tomber d'accord le patronat et des organisations syndicales.

Cet accord :

- institutionnalise davantage la précarité par la généralisation des contrats de projets et les contrats à durée indéterminée intermittents.

- instaure une super-flexibilité par de nouvelles mesures de mobilité, la généralisation de l'accord compétitivité/emploi, et de nouvelles modalités pour les PSE, en se dégageant systématiquement des obligations légales et conventionnelles du licenciement économique.

- spolie les salariés-es par une barèmisation plafonnée en cas de licenciements sans cause réelle & sérieuse.

- réduit les délais de recours des syndicats en matière de licenciements économiques collectifs et de contestation aux prud'hommes.

La logique patronale est claire : renforcer la flexibilité de la force de travail, poursuivre la destruction du code du travail et la hiérarchie des normes.

Il n'y a pas de sécurisation de l'emploi mais sécurisation des droits, déjà exorbitants, des patrons.

J'envisage d'adhérer à Sud Culture Solidaires et souhaite recevoir une documentation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

_____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Filière : Sc. & tech. ☐ Admin. ☐ Catégorie : 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ CDA ☐ CDD ☐ CDI ☐

Adresser ce coupon à SUD Culture Solidaires, section Inrap, 12 rue de Louvois 75002 Paris

En savoir plus sur SUD Culture Solidaires, son projet, ses statuts, ses tarifs d'adhésion?
Contactez-nous ! : 01 40 15 82 68 / 06 33 11 39 64 / 06 07 76 32 91 - fax : 01 40 15 85 99
courriel : sud-culture-solidaires@inrap.fr / sur la toile : www.sud-culture.org