



La Section Syndicale Sud-Culture-Solidaires

## AFT – Topographie – Archéologie

### Etat de la situation

Nous tenons aujourd'hui, au vu de la gravité de la situation et de l'état déplorable de nos conditions de travail, à faire un point sur la réalité des faits au sein de l'entreprise Actual Foncier Topographie (AFT) tant pour les topographes que pour les archéologues. D'une manière générale, ce sont les droits élémentaires des salariés qui sont bafoués par une direction intimement convaincue d'être au-dessus des lois et notamment du code du travail et de la convention collective des géomètres experts à laquelle nous sommes rattachés.

#### **1. Les conditions de vie, d'hygiène et de sécurité sur les chantiers sont intolérables.**

Premièrement, nous tenons à signaler le problème quasi-systématique du raccordement électrique des installations de chantier. L'option du groupe électrogène a été retenue par la direction pour l'alimentation en électricité des bungalows. Cependant, la puissance de ces derniers ne permettait pas de chauffer les vestiaires et, par ailleurs, les règles élémentaires de sécurité relevant de leur branchement n'étaient pas respectées.

De même, nous avons rencontré des problèmes liés au manque de place, notamment sur un chantier où le nombre d'archéologues a augmenté au cours de la fouille. Les installations de chantier n'ont pour autant pas été modifiées et, qu'il s'agisse des vestiaires, du réfectoire ou des toilettes chimiques, les salariés ont dû s'adapter à ce manque d'espace. Les toilettes débordaient donc régulièrement mais n'étaient vidées qu'une fois par mois ; à cet état de fait, il nous a été répondu que nous allions trop souvent aux toilettes.

Nous souhaitons également rappeler plusieurs irrégularités concernant nos collègues CDD. Ils ont été envoyés sur les chantiers sans leurs Equipements de Protection Individuelle. Les contrats avaient été établis de telle sorte que, malgré le grand déplacement, aucun défraiement ne leur soit dû. Pour finir, et en raison des nombreuses plaintes survenues, ces collègues se sont vus remplacés par des archéologues espagnols ne parlant pas français.

Enfin, nous insistons sur le fait que la direction n'a jamais pris ses dispositions en cas d'événements météorologiques risqués pour la santé et la sécurité de ses salariés (alerte orange neige-verglas, pluies diluviennes, orages, ...).

#### **2. Les conditions de vies et d'hygiène dans les locaux archéologiques**

Les archéologues ont dû se battre pendant plus d'un mois afin d'obtenir de la direction qu'elle fournisse les locaux en papier toilette et gel pour les mains. Nous avons fini par obtenir l'un mais le second est à ce jour fourni par les salariés eux-mêmes.

Nous avons également dû faire face pendant près de 6 mois à un problème de déjections canines et à des nuisances sonores et olfactives provoquées par la présence d'un chien dans nos locaux. Les déjections ont également été repérées contre les glacières qui nous servent sur les chantiers et dans les

cartons de matériel de topographie. Ce chien, qui était présent nuit et jour dans notre hangar, a également causé des dégâts sur notre matériel de travail.

Par ailleurs, la direction a pris la décision sans nous en avertir de couper les chauffages et l'électricité dans certaines pièces afin de faire des économies. Nous déplorons que la direction n'ait pas eu le courage d'affronter ses salariés afin de trouver un consensus entre le besoin des salariés et les économies nécessaires. Au lieu de cela, nous avons passé plusieurs jours dans l'attente d'une explication qui n'est jamais venue et la situation a été résolue quand l'un d'entre nous a expliqué que cela ralentissait le travail.

### **3. Les conditions de travail et les moyens mis à disposition**

Nous dénonçons le manque de moyens mis à notre disposition pour travailler dans de bonnes conditions. Pour exemple, quatre collègues topographes doivent se partager le même ordinateur, d'autres doivent faire des restitutions 3D avec des ordinateurs portables bas de gamme dont les cartes graphiques ne suffisent pas à traiter les points,... L'exemple le plus flagrant est l'utilisation de logiciels crackés, avec pour conséquence des logiciels instables qui « polluent » l'ordinateur et ralentissent ainsi le travail.

Il est à préciser également que, pour le traitement correct des dossiers, certains sont dans l'obligation d'utiliser leur matériel personnel (ordinateurs, logiciels, téléphone, ...).

Nous insistons sur les conséquences du non paiement des prestataires – notamment pour les études archéologiques (céramique, archéomagnétisme, *etc*) – qui impactent de fait la qualité du travail. Certaines fouilles réalisées en 2013 n'ont toujours pas fait l'objet d'études spécialisées, les prestataires attendant simplement le paiement des contrats précédents.

### **4. Les frais à la charge des salariés**

Contrairement à ce qui est stipulé dans notre convention collective, les frais sont avancés par les salariés pour le bon déroulement des chantiers. Ces frais peuvent aussi bien couvrir les pleins de carburant et les factures d'hôtel, que le matériel de travail ou les EPI. Certains collègues topographes se sont vus dans l'obligation de faire des avances de l'ordre de 800€ par semaine. Sous la pression des salariés, la direction a alors décidé de mettre en place une Carte Affaires pour laquelle elle avait le choix entre le rattachement au compte de l'entreprise ou au compte personnel du salarié. La deuxième solution a été retenue. Lors d'une réunion en décembre 2013, l'un des dirigeants a menacé l'ensemble des salariés d'accepter la carte ou de se taire, pour les mécontents « les portes de l'ANPE » étaient ouvertes.

Nous avons refusé de rendre nos comptes personnels solidaires de celui de l'entreprise et avons demandé à ce que le compte rattaché soit celui de l'entreprise. Il nous a été répondu que la confiance n'était pas là et que si le compte de la société était rattaché à cette carte, rien ne nous empêchait d'aller acheter une Porsche sur le dos de l'entreprise. A ce jour, seuls quelques collègues topographes ont accepté cette Carte Affaires, les autres salariés subissent des pressions régulières pour les obliger à accepter ce mode de fonctionnement.

### **5. Différence de traitement entre les deux corps de métier et entre les salariés**

Plusieurs inégalités scandaleuses existent au sein de notre entreprise. Les topographes ont des indemnités de déplacement plus importantes que les archéologues : primes de nuits découchées, inexistantes pour les archéologues, paniers repas de 13€ le midi et 18€ le soir contre un traiteur payé par l'entreprise le midi et 8.60€ le soir pour les archéologues. *A contrario*, pour les EPI, les archéologues CDI (à l'exception des trois derniers embauchés) ont été intégralement équipés par la

société alors que les topographes ont une somme allouée de 100€ par an (à justifier sur factures) pour s'équiper en chaussures, bottes, parka, pantalons,...

De même, notre direction entretient une inégalité de salaires et de traitement entre les salariés. Pour un même poste, il peut y avoir jusqu'à 200€ d'écart de salaire net. Pour un même travail, les échelons peuvent être différents. Enfin, l'employé le plus expérimenté en archéologie est également le plus petit échelon et le plus bas salaire de la branche archéo.

## **6. Difficultés à percevoir nos salaires**

Nous devrions officiellement percevoir nos salaires le 5 de chaque mois, fait qui a toujours été problématique, aggravé en 2014. La date légale du 10 du mois prévue dans le code du travail comme date butoir de versement des salaires a été dépassée fréquemment (record atteint le 20 juin 2014 pour le mois de mai 2014) et des paiements en deux temps se sont produits régulièrement (ex. : les 7 et 17 février 2014 pour le mois de janvier 2014 et les 6 et 12 juillet 2014 pour le mois de juin 2014). Nous tenons à rappeler qu'à ce jour, 18 août 2014, nous n'avons toujours pas perçu nos salaires de juillet 2014.

Nous dénonçons un manque de communication et de visibilité puisque notre direction persiste à garder le silence et lorsque nous obtenons des informations, celles-ci sont mensongères – il nous a été expliqué pour le retard du salaire de mai que c'était dû à un collègue qui avait changé de RIB.

La situation crée des difficultés financières pour l'ensemble des salariés tenus de payer leurs factures. Un climat de tensions et d'angoisse s'installe au fur et à mesure des mensonges de notre direction.

## **7. Pressions exercées et accusations multiples**

A plusieurs reprises notre direction s'est permise d'exercer des pressions sur ses salariés : appels téléphoniques hors des horaires de travail (le soir, le week-end, pendant les congés), demande de rendre des comptes sur les activités extérieures, justifiée « le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur ».

Lors d'entretiens privés, certains employés ont été invités violemment à déposer leur démission, d'autres ont été accusés de faire couler l'entreprise pour de multiples raisons, soit qu'ils étaient accusés de ne pas travailler, soit qu'ils étaient responsables de devis mal calculés – la direction revoit la majorité des devis à la baisse, soit qu'ils étaient en cause dans la perte d'un appel d'offre.

La direction se permet également de justifier le retard des paiements des salaires par la mise en cause de l'ensemble des salariés : contrats prétendument mal honorés, nombre de photocopies trop important, chauffages et lumières apparemment allumés, ...

## **8. Conséquences physique, psychologique et professionnelle**

A ce jour, nous ressentons tous les conséquences des nombreux problèmes cités ci-dessus. Nombre d'entre nous est victime de manque de sommeil, certains connaissent également une perte d'appétit et des douleurs stomacales, d'autres encore présentent des contractures musculaires notamment au niveau du dos – un collègue a été arrêté 3 jours car dans l'incapacité de se déplacer. Nous accusons notre direction d'être à l'origine des différents maux qui nous saisissent davantage chaque mois.

Par ailleurs, d'aucuns ont essayé de quitter cette entreprise, soit au moyen d'une rupture conventionnelle, soit en passant des entretiens d'embauche dans l'espoir de décrocher un nouveau contrat. Dans le premier cas, les salariés se sont vus refuser leur demande, la direction invoquant une nécessité absolue de conserver ces employés indispensables à la bonne marche de l'entreprise. Dans le second cas, certains entretiens d'embauche se sont achevés par la réputation déplorable d'AFT et donc la remise en question des compétences de ces salariés. Là encore, nous accusons notre direction d'être responsable de la mauvaise publicité de notre société et de ses conséquences sur notre avenir professionnel.

Pour conclure, nous tenons à dénoncer par l'exemple, les dérives de l'ouverture de l'archéologie préventive à la concurrence. Nous insistons sur le fait que, au-delà des problématiques archéologiques, largement débattues antérieurement, ce sont maintenant des enjeux humains qui sont mis dans la balance d'un système économique dévoyé. Désormais – et du fait des institutions responsables – le droit à la connaissance a un prix ! La Culture est rétrogradée au statut d'un simple bien marchand ! Aujourd'hui, nous en payons les conséquences, nous, archéologues en voyant nos conditions de travail se détériorer et nos droits se réduire comme peau de chagrin. Au-delà, il s'agit de la disparition pure et simple de notre patrimoine au profit des amis de la finance.

Le passif de la société, connu pour partie du monde archéologique, entraîne aujourd'hui une situation anxiogène pour les salariés, désormais en crise ouverte avec leur direction. Les délégués du personnel Sud-Culture-Solidaires dénoncent l'attitude fuyante de la direction par le manque de communication, le non respect des délais de convocation aux réunions et les absences de réponse aux mails.

**[aft.sud@gmail.com](mailto:aft.sud@gmail.com)**