

Les conditions de travail des itinérants : plongée dans le quotidien d'archivistes presque comme les autres

Rapport d'enquête



Enquête menée par le groupe de travail des archivistes itinérants
de l'Association des archivistes français (AAF)

Avril 2024



**section des archivistes
communaux, intercommunaux
et itinérants**
groupe de travail archivistes itinérants

Sommaire

Introduction	4
Contexte de l'enquête	6
1. Les conditions de travail : témoignages d'archivistes	7
1.1. L'archiviste et son environnement : statuts, hiérarchie, reconnaissance	7
1.1.1. Le métier d'itinérant : des professionnels venus d'horizons divers	7
1.1.2. Les archivistes itinérants, professionnels isolés ou services constitués ?.....	8
1.1.3. Statuts et cadres d'emplois des archivistes itinérants	9
1.1.4. Les archivistes itinérants : titulaires ou contractuels ?	11
1.1.5. La rémunération des archivistes itinérants est-t-elle conforme à leurs attentes ?.....	11
1.1.6. Avez-vous des perspectives d'évolution dans votre poste ?	12
1.1.7. Les relations avec la hiérarchie : positionnement dans la structure, reconnaissance .	17
1.1.8. Archivistes itinérants et bien-être au travail	20
1.1.9. L'accès des archivistes itinérants aux formations professionnalisantes et à la préparation aux concours de la fonction publique	26
1.1.10. Archivistes itinérants et télétravail	26
1.2. Les conditions de travail en collectivités	28
1.2.1. Le DUERP et les spécificités de l'itinérance.....	28
1.2.2. Le respect des conditions de travail : le rôle fondamental de l'employeur	29
1.2.3. Les missions en collectivités : la mise en place de prérequis nécessaires à l'intervention.....	30
1.2.4. Des conditions de travail souvent difficiles.....	32
1.2.5. Le stress au travail : quels en sont les facteurs principaux ?	34
1.2.6. Les conséquences du métier d'archiviste itinérant : accident et douleurs chroniques	34
1.2.7. La santé et la sécurité au travail : des interlocuteurs assez bien identifiés mais peu consultés.....	35
1.3. Les conditions de travail dans les collectivités de rattachement des archivistes (centres de gestion, intercommunalités)	36
1.3.1. Des archivistes itinérants bien intégrés dans leurs collectivités de rattachement.....	36
1.3.2. Le respect de l'équilibre budgétaire : un facteur de stress au travail ?.....	38
1.3.3. L'archiviste itinérant et la gestion des archives de sa structure de rattachement	39
1.3.4. Les itinérants, des archivistes communicants ?	40
1.3.5. Les itinérants face aux évolutions de leur métier : RGPD, SAE, dématérialisation.....	41
1.4. Les déplacements en collectivités	42
1.4.1. Les déplacements en collectivités : des modes de fonctionnement divers	42
1.4.2. Les remboursements des frais de repas.....	44

1.5. Réseau professionnel et relations avec les Archives départementales.....	45
1.5.1. Les relations avec les Archives départementales.....	45
1.5.2. Les réseaux locaux d'archivistes communaux et intercommunaux.....	47
1.5.3. Le groupe des archivistes itinérants de l'AAF et les itinérants	48
2. Les conditions de travail : le regard des décisionnaires	50
2.1. L'archiviste et son environnement : statuts, hiérarchie, reconnaissance	51
2.2. Les conditions de travail en collectivités	53
2.3. Les déplacements en collectivités	60
Conclusion	63
Annexes.....	66
1. Questionnaire à destination des professionnels.....	66
2. Questionnaire à destination des décisionnaires.....	77

Introduction

Ce rapport d'enquête consacré aux conditions de travail des archivistes itinérants est l'aboutissement d'un projet porté par le groupe de travail des archivistes itinérants de l'Association des archivistes français¹ (AAF). Fondée en 1904, l'AAF regroupe aujourd'hui plus de 3000 professionnels des archives des secteurs public et privé et a pour objet l'étude des questions intéressant les archives ainsi que la promotion et la défense des intérêts de la profession.

En avril 2022, dès sa reprise en main par les nouveaux co-pilotes Mia Viel et Julien Belly, le groupe de travail des archivistes itinérants² a souhaité par le biais de projets ambitieux mettre en avant ce métier et ses problématiques. Parmi ces nombreux objectifs, la réalisation d'une enquête sur les conditions de travail a été dès le départ l'une de ses préoccupations majeures. En effet, la santé et la sécurité au travail sont des enjeux essentiels d'un métier marqué bien souvent par l'isolement et l'adaptabilité à des environnements très variables.

Mais c'est quoi au juste être archiviste itinérant ? Nomade, sans bureau fixe, l'itinérant parcourt les routes pour venir en aide aux collectivités ayant pas d'archiviste au sein de de leur structure. Tri, classement, inventaire, formation, valorisation, aucun pan du métier n'a de secret pour eux. Les premiers services d'archivistes itinérants ont vu le jour concomitamment à la création des centres départementaux de gestion par la loi du 26 janvier 1984. Ces derniers sont aujourd'hui les principaux employeurs des itinérants (principaux mais pas exclusifs tant la variété du métier se dévoile également dans la multiplicité des structures qui les emploient : intercommunalité, communes nouvelles, entreprises privées, indépendants).

Les besoins de plus en plus importants en matière d'archivage ainsi que le développement de l'intérêt des élus et du personnel communal pour la gestion de leurs archives ont abouti à la création de nombreux services sur tout le territoire entre le début des années 1990 et la fin des années 2000. L'enquête qui suit nous enseigne par exemple que 25% des services ont vu le jour entre 1990 et 1999, 34% entre 2000 et 2009. Cette croissance ne s'est plus démentie puisque 28% des services ont été créés après 2010 et 12% après 2020. La reconnaissance officielle des missions d'archivage effectuées par les centres départementaux de gestion par la loi n°2016-483 d'avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a sans aucun doute joué un rôle important (article 80 : « les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation [...] à la demande des collectivités et établissements »).

¹ Site Internet de l'AAF : www.archivistes.org

² <https://www.archivistes.org/archivistes-itinerants>

Nous tenons à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont participé à la réalisation de ce travail. Nous pensons en premier à celles et ceux, nombreuses et nombreux, qui ont pris le temps d'y répondre. Ce projet n'aurait pu être mené à son terme sans le travail des membres du groupe de travail, de la création des questionnaires d'enquête aux relectures de ce rapport en passant par le dépouillement des réponses, chronophage et fastidieux. Nous tenons à remercier particulièrement ceux qui ont participé au dépouillement de cette enquête : Karine Barde, Julien Belly, Ambroise Bergier, Elsa Borodine, Carole Kerbrat, Monique Lumé et Judith Paperman. Nous remercions également l'AAF pour son soutien et la mise à disposition de ses outils et de son réseau.

Nous espérons que ce rapport répondra aux attentes nées de cette enquête et sera le point de départ d'une réflexion pour toutes et tous, professionnels comme décideurs, visant à améliorer encore la santé et la sécurité de tous les archivistes itinérants où qu'ils soient.

Le groupe de travail des archivistes itinérants de l'AAF



Contexte de l'enquête

Cette enquête se devait d'être la plus exhaustive possible afin de faire un état des lieux complet des pratiques actuelles³. L'éventail des thématiques proposé se voulait large, abordant des problématiques logistiques (organisation des trajets, mise à disposition ou non de véhicules professionnels, etc.) et administratives, mais aussi des sujets tels que la gestion des ressources humaines ou les relations avec les acteurs incontournables de leur environnement (archives départementales, collectivités, hiérarchie, réseaux locaux d'archivistes). Cette volonté de tendre vers l'exhaustivité a également conduit au choix de donner la parole aux décisionnaires (élus, directeurs et responsables de services) afin qu'ils puissent faire part de leur point de vue, mais aussi de leur implication dans ce domaine. Un second questionnaire leur a ainsi été spécifiquement réservé, en écho à celui des archivistes.

Ce travail a été réalisé *via* la plateforme française *Framaforms*⁴ afin de garantir la protection des données récoltées et le respect du règlement général sur la protection des données (RGPD). Elle a été publiée au mois de juin 2023 sur de nombreux canaux de communication : X (anciennement Twitter), LinkedIn, liste de diffusion de l'AAF, réseaux professionnels départementaux et régionaux, etc. Au total, 137 professionnels et 30 décisionnaires y ont répondu avant la date limite, fixée au 30 septembre 2023. Les graphiques présentés dans ce rapport sont issus de la plateforme *Framaforms*. Toutefois, quelques ajustements ont dû être apportés à certains d'entre eux *via* l'outil *Canva*⁵.

Si des interrogations subsistaient sur l'importance de cette thématique et de la pertinence de la réalisation de cette enquête, il suffit de se référer au questionnaire, notamment aux réponses à la question finale « Avez-vous quelque chose à ajouter » pour s'en convaincre définitivement⁶ :

Merci pour cette initiative !

Merci à l'AAF qui s'intéresse à cette catégorie d'archivistes.

Puisse notre voix être écoutée. Merci à vous de mener cette enquête !

Merci pour ce questionnaire. J'espère que ce projet va permettre aux décisionnaires de réagir face aux conditions de travail des archivistes.

Je tiens seulement à vous remercier pour votre travail et pour avoir créé ce questionnaire qui, je l'espère rencontrera un fort succès et participera à la mise en avant du travail des archivistes itinérants. Merci !

Quoi de mieux avant de laisser place à l'analyse que de citer une dernière fois un témoignage issu du questionnaire, résumant parfaitement les raisons de notre engagement :

Que le métier d'archiviste itinérant est passionnant !

³ Les questionnaires de cette enquête sont reproduits en annexe de ce rapport.

⁴ www.framaforms.org

⁵ https://www.canva.com/fr_fr/graphiques/

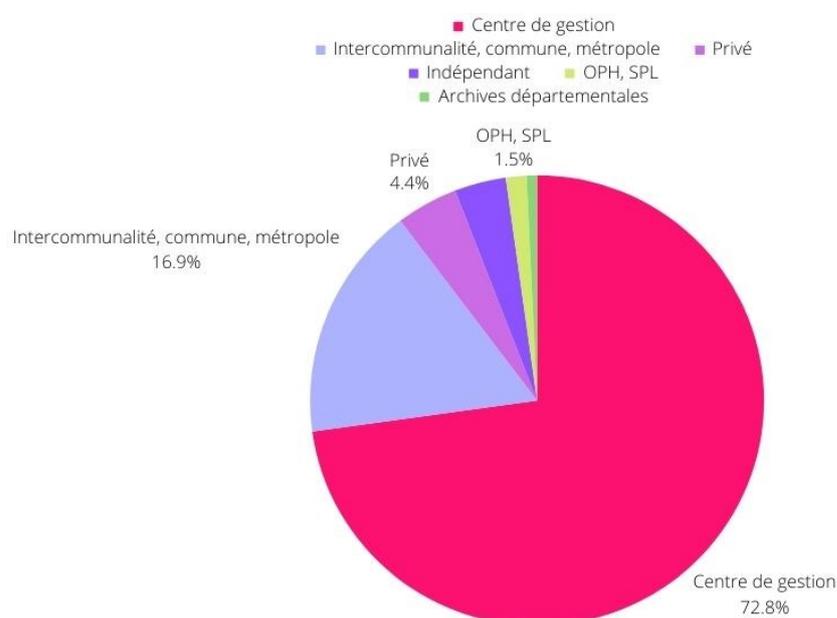
⁶ L'ensemble des mentions en italique provient de témoignages issus du questionnaire d'enquête.

1. Les conditions de travail : témoignages d'archivistes

1.1. L'archiviste et son environnement : statuts, hiérarchie, reconnaissance

1.1.1. Le métier d'itinérant : des professionnels venus d'horizons divers

Près des $\frac{3}{4}$ des répondants sont archivistes itinérants au sein d'un centre de gestion (CDG). Parmi le quart restant, la majorité se trouve rattachée à des intercommunalités, communes ou métropoles (16,9 %). Enfin, 4,4 % sont dans le privé, 3,7 % sont indépendants dans le public et 2,2 % se déclarent « autres » (un en archives départementales, un dans une société publique locale, un office public de l'habitat).

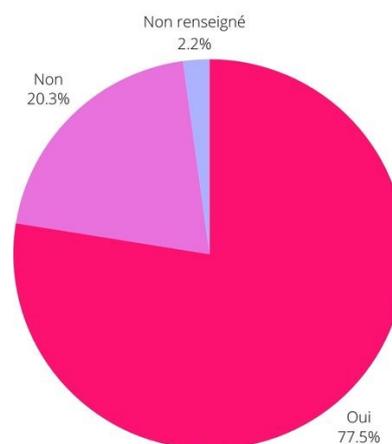


Les répondants sont en poste en moyenne depuis un peu plus de 6 ans. L'écart entre le délai le plus court (1 mois) et le plus long (29 ans) est cependant important. Ce délai de 6 ans reste tout de même court puisqu'en 2022, la moyenne nationale d'un salarié, toute profession confondue, était de 10 ans⁷. Le « turn-over » est donc plus important sur les postes d'archivistes itinérants qu'ailleurs.

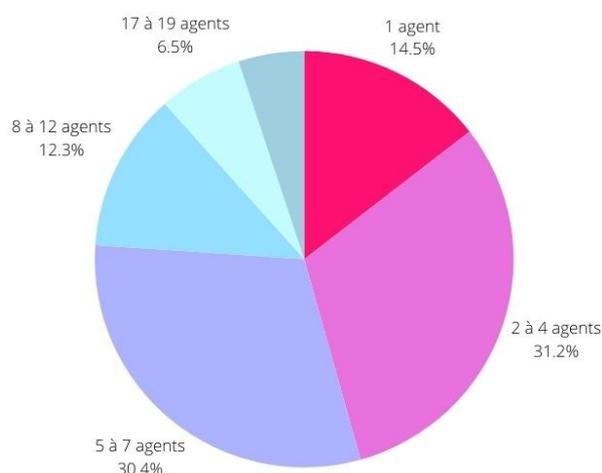
⁷ Source : www.stats.oecd.org

1.1.2. Les archivistes itinérants, professionnels isolés ou services constitués ?

À la question « faites-vous partie d'un service constitué », 77,5 % des répondants ont répondu à l'affirmatif. **1 répondant sur 5 se retrouve donc isolé ou dans un service non constitué.**

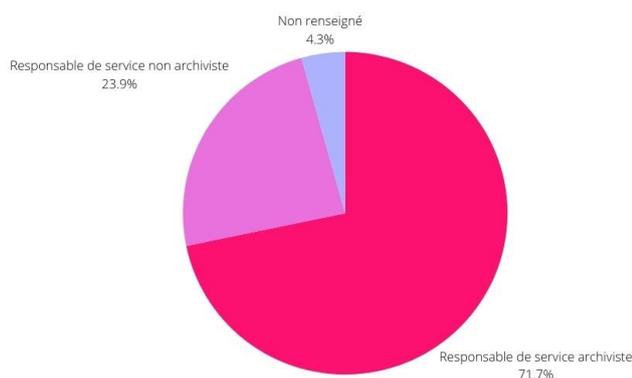


14,5 % des répondants déclarent être seuls dans leur service. Au contraire, 31 % travaillent dans un petit service (de 2 à 4 agents), 30,5 % dans un service plus important (entre 5 et 7 agents), 12,3 % dans un gros service (entre 9 et 12 agents) et 6,5 % dans un très gros service (entre 17 et 19 agents). Les services d'archivistes itinérants se développent un peu partout et le travail isolé est de plus en plus rare. **Près de la moitié des répondants (49,2 %) travaille dans des services composés d'au moins 5 archivistes.**



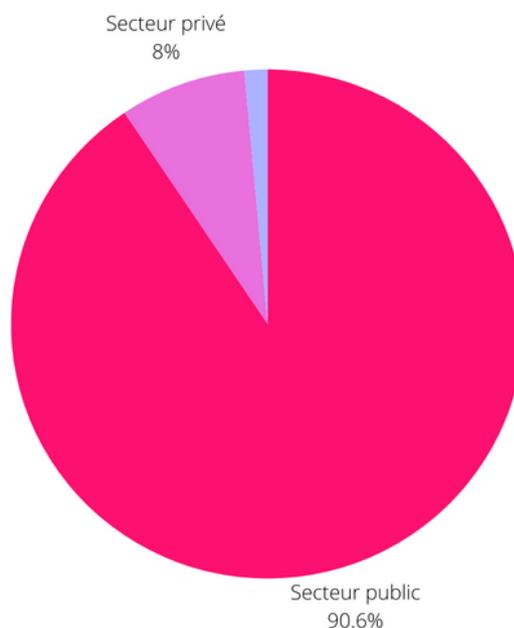
Toutefois, une limite peut être avancée à l'interprétation des réponses, car la question ne différenciait pas les itinérants des agents non archivistes pouvant composer le service : assistant de service, secrétariat, *etc.*

Enfin, pour près des trois quarts des répondants (71,7 %), le responsable de service est archiviste de formation.



1.1.3. Statuts et cadres d'emplois des archivistes itinérants

Sans grande surprise, la très grande majorité des archivistes itinérants répondants (90,6 %) travaillent dans le public et seulement 8 % dans le privé. Les autres répondants n'ont pas renseigné ce champ.

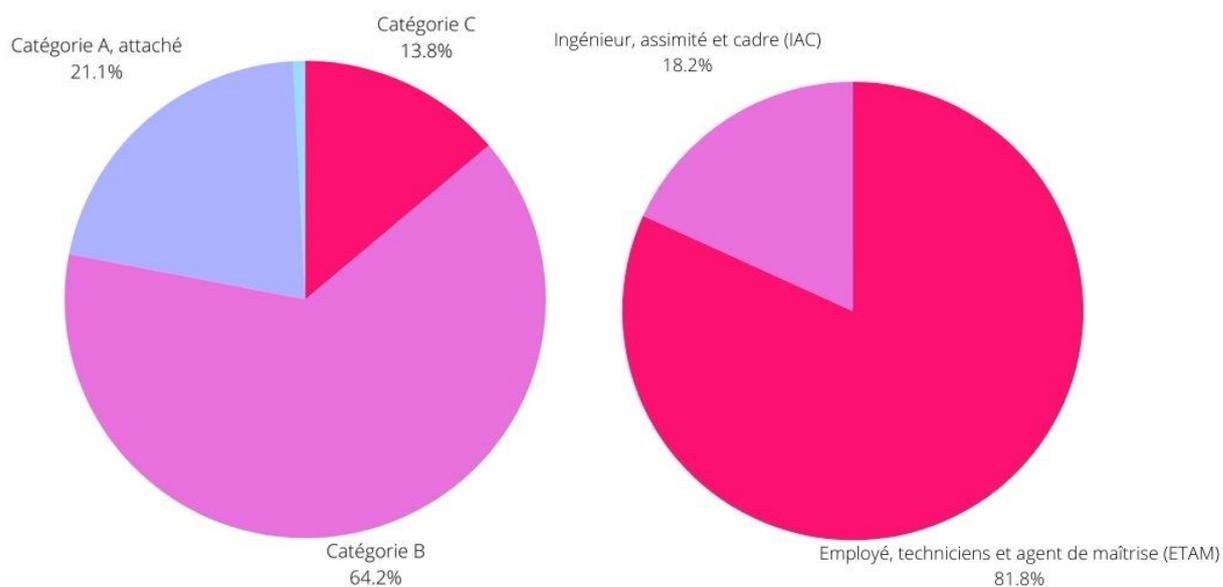


13,8 % des répondants sont en catégorie C. Parmi eux, 93,3 % sont titulaires de leur poste, les autres contractuels. Seuls 50 % déclarent trouver leur rémunération conforme à leurs attentes. 73,3 % déclarent avoir des possibilités d'évolution. De plus, 82,3 % se projettent dans cette profession (métier qui les intéresse, développement vers le numérique, etc.). Le recrutement sur ce grade semble beaucoup impacter la perception du bien-être au travail puisque **seuls 53 % des répondants situent leur bien être entre 7 et 10 (contre 83,5 % des répondants en catégorie B).**

64,2 % des répondants sont en catégorie B. Seulement 35,5 % sont titulaires de leur poste et la grande majorité est donc contractuelle. Parmi eux, 60,7 % estiment leur rémunération conforme à leurs attentes. La moitié (50,6 %) déclare cependant n'avoir aucune possibilité d'évolution, tandis que 39,2 % déclarent en avoir mais beaucoup précisent que celle-ci est conditionnée par l'obtention d'un concours. Enfin, 3,7 % ne savent pas s'ils auront ou non des possibilités d'évolution. 64,5 % se projettent à moyen ou long terme sur leur poste. En outre, 1 répondant en catégorie B sur 5 (20,2 %) ne ressent aucune reconnaissance de la part de sa hiérarchie. Malgré tout 83,5 % notent leur bien-être au travail entre 7 et 10 (sur 10).

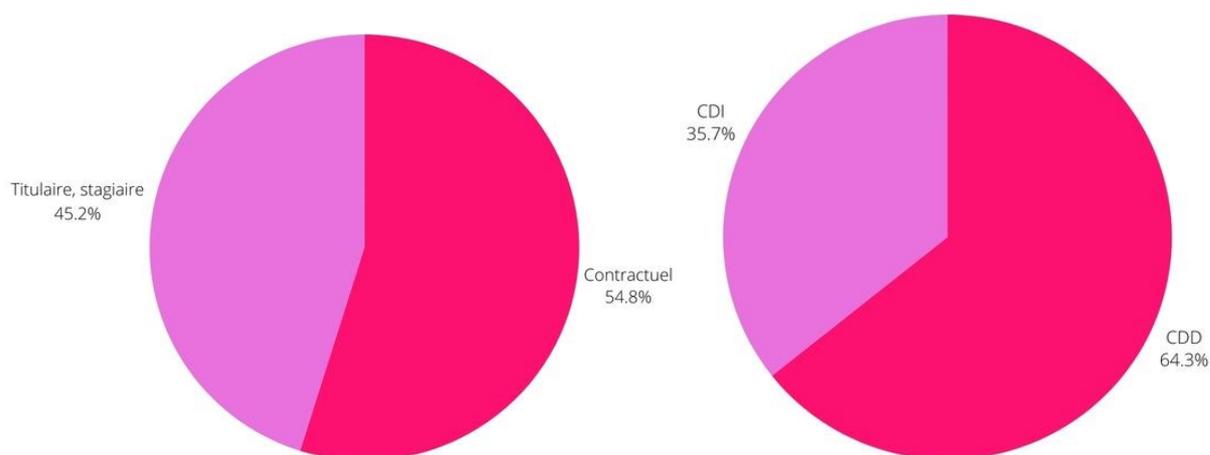
21,1 % des répondants sont sur un grade d'attaché de conservation en catégorie A ou même de conservateur du patrimoine pour deux répondants, dont 54 % sont titulaires de leur poste. Parmi eux 70,8 % estiment leur rémunération conforme à leurs attentes. 33,3 % seulement déclarent avoir des possibilités d'évolution et 12,5 % déclarent qu'ils en auront peut-être. La moitié tout de même déclare ne pas avoir de possibilités d'évolution. Toutefois, 54,1 % se projettent à moyen ou long terme et 75 % ressentent une reconnaissance de la part de la hiérarchie. 75 % situent leur bien-être au travail entre 7 et 10 (sur 10).

Enfin, un répondant en contrat en alternance déclare ne pas avoir de perspective d'évolution dans son poste actuel.



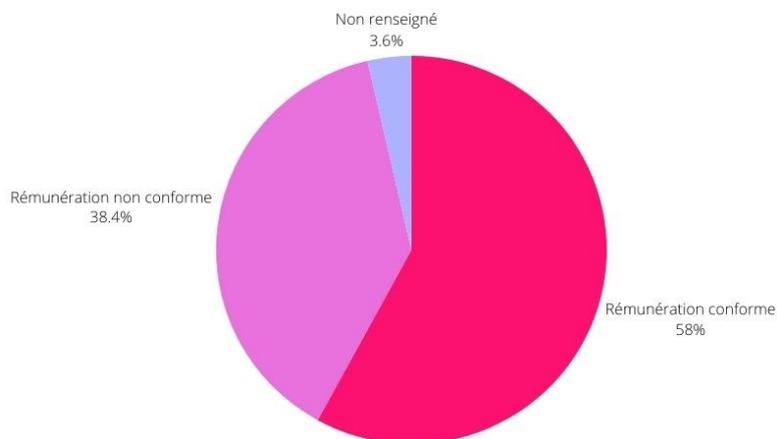
1.1.4. Les archivistes itinérants : titulaires ou contractuels ?

Plus de la moitié des répondants (54,8 %) a un statut de contractuel (CDD, CDI) et 45,2 % sont stagiaires ou titulaires de la fonction publique. Le taux de contractuels est donc particulièrement élevé. Les durées des contrats des répondants s'échelonnent entre 1 mois et 10 ans. Néanmoins, 20,6 % sont en poste depuis moins d'un an, 33,8 % depuis 1 à 3 ans, 17,6 % depuis 3 à 5 et 28 % depuis 5 à 10 ans.



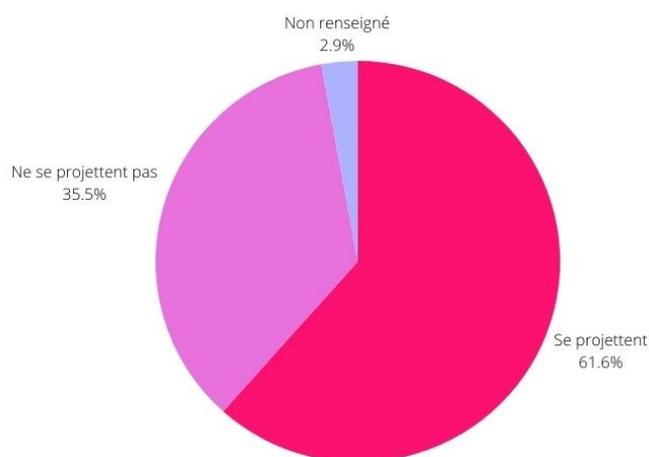
1.1.5. La rémunération des archivistes itinérants est-elle conforme à leurs attentes ?

Seuls 58 % des répondants jugent leur rémunération conforme à leurs attentes. À contrario, 38,4 % déclarent que cette rémunération est non conforme et les 3,6 % restants n'ont pas répondu. Les plus satisfaits sont les répondants recrutés sur le grade d'attaché (70,8 %), même si un tiers espérerait plus. Sans surprise, le taux de satisfaction décroît en fonction des catégories : 60,7 % de satisfaits en catégorie B et 50 % en catégorie C. La grande majorité des archivistes étant issue de formations universitaires professionnalisantes niveau licence ou master, **il n'est pas surprenant qu'il y ait un fossé entre les attentes des diplômés et les salaires proposés par les employeurs**, avec des embauches dans le secteur public majoritairement sur des grades de catégorie B et C.



1.1.6. Avez-vous des perspectives d'évolution dans votre poste ?

La moitié des répondants (50,7 %) déclare ne pas avoir de perspectives d'évolution sur son poste. C'est un constat qui peut avoir plusieurs explications : la précarité du métier (embauche sur des CDD de courte durée non renouvelables) et l'impossibilité de progresser - titularisation ou avancement de grade - sans l'obtention d'un concours (évoqué dans plusieurs commentaires). Ainsi, **43 % seulement déclarent avoir la possibilité d'évoluer** en restant sur leur poste. En outre, 5,5 % des répondants demeurent en outre dans l'incertitude concernant les perspectives d'évolutions. Les autres n'ont pas répondu. **Malgré tout, 61,6 % des répondants déclarent se projeter dans la profession à moyen ou long terme.**



Quels facteurs expliquent le fait que les répondants se projettent à moyen ou long terme ?

Voici les raisons évoquées dans les témoignages (avec leur nombre d'occurrences) :

- **Développement du service** (nouveau service, nouvelles missions notamment autour de l'archivage numérique cité 16 fois) : **26 occurrences**
- **Intérêt du poste** (formateur et diversifié, absence de monotonie, autonomie, objectifs à court terme) : **25 occurrences**
- **Bon environnement de travail** (conditions de travail, bon relationnel, salaire) : **13 occurrences**
- **Perspectives d'évolution** : **5 occurrences**
- **Reconnaissance de la part des collectivités, liens avec les collectivités** : **5 occurrences**
- **Attachement à la région, découverte du territoire** : **1 occurrence**

Le dynamisme et l'actuel développement des services archives de centre de gestion reviennent souvent dans les réponses.

Plusieurs agents évoquent la création de services qui représente un challenge motivant :

Service nouvellement créé, beaucoup de choses sont à créer et à mettre en place, que ce soit dans le fonctionnement du service ou dans le choix des prestations proposées aux collectivités.

Le recrutement à venir d'autres archivistes et le développement des services (nouvelles missions) sont également souvent cités :

Le service est constitué aujourd'hui d'un seul agent, il est prévu de recruter une seconde personne ce qui va permettre de dégager plus de temps sur les différents projets comme l'archivage électronique et développer les services proposés aux collectivités.

Mon poste m'offre aujourd'hui la possibilité de participer à des actions de valorisation qui me tiennent particulièrement à cœur et d'être force de proposition. Ainsi, mon poste ne se limite plus aux seules missions classiques de tri et de classement.

Le développement de nouvelles missions spécifiques en lien avec l'archivage numérique revient dans plusieurs témoignages :

Possibilité de monter de nouveaux projets liés au numérique, de suivre régulièrement des formations et de faire évoluer nos missions.

Les perspectives sont nombreuses notamment avec l'archivage électronique. De nombreux projets sont mis en place chaque année !

Les responsables de services sont de plus en plus gestionnaires de projets, rendant les postes attractifs, au-delà de la vision classique des missions de classement sur le terrain :

Le poste de responsable du pôle archives et numérique du CDG me permet de réaliser des projets.

L'absence d'ennui et de routine qui revient pour expliquer la projection dans le poste :

Même avec 24 ans d'ancienneté dans le poste, il y a très peu de routine dans les missions dues à l'itinérance et les évolutions dans le domaine des archives, notamment électroniques. L'autonomie et l'indépendance que ce poste nous laisse est appréciable (pas d'obligation d'accueil du public, pas de difficultés pour poser ses congés...). C'est un travail relativement solitaire mais cela me convient parfaitement.

Pas de routine, des archives différentes chaque jour, des gens différents chaque jour. De nombreux challenges.

De bonnes conditions de travail, notamment avec un fort soutien de la hiérarchie, semble être un moteur important pour se projeter :

Direction qui soutien nos projets.

Des propositions d'évolutions présentées par la hiérarchie, notamment en lien avec les évolutions du métier d'archiviste.

Perspective d'évolution en interne, salaire ajusté annuellement, primes, collègues hyper sympathiques, très bon cadre de travail.

Un métier passion pour certains ou du moins en adéquation totale avec leurs attentes professionnelles :

J'aime mon métier et le faire en itinérance au service des collectivités me motive d'autant plus. La redécouverte de documents anciens, véritables perles historiques locales, m'aide à compenser avec les inconvénients du métier d'archiviste itinérant.

Poste correspondant à mes compétences et à mes attentes professionnelles.

Je me sens bien dans mon service, le travail me plaît, l'itinérance me plaît. C'est un mode de travail qui est gratifiant et qui me permet de traiter des documents de tout type et toute époque. L'itinérance qui nécessite de l'autonomie m'apporte une certaine liberté d'action et de décision. Les situations variées me stimulent et me permettent d'améliorer mes compétences, en somme l'expérience professionnelle en est d'autant plus riche. La notion de service public, la satisfaction de rendre service aux collectivités, d'être présent pour les assister et de leur apporter une plus-value.

L'itinérance est un métier passionnant et une découverte à chaque nouvelle mission.

Malgré l'enthousiasme de ceux qui se projettent, plusieurs ont nuancé leur propos en précisant qu'ils ne se projetaient pas à long terme ou que les contraintes étaient pesantes.

J'ai envie de continuer encore quelques années car j'apprécie les communes et établissements avec lesquels je travaille, j'ai envie de voir l'évolution de leurs systèmes d'archivage et l'ambiance de travail me plaît. Mais je ne m'y vois pas sur le long terme du fait des contraintes de l'itinérance.

Oui, mais les conditions de travail sont difficiles et je me pose des questions sur mon avenir professionnel.

À moyen terme seulement. Je ne souhaite pas poursuivre l'itinérance à long terme pour des raisons de fatigue liées à la route (temps de trajet, circulation, routes dangereuses...), pour des raisons de fatigue liées aux conditions de travail pas toujours agréables (froid, chaud, poussières...), pour des raisons de probable lassitude sur les missions d'archivage.

Et pour ceux qui ne se projettent pas (36,6 %), quelles en sont les raisons ? Voici celles évoquées dans les témoignages (avec leur nombre d'occurrences) :

- **Mauvaises conditions travail** (salaire, faible reconnaissance niveau d'étude, lieu de travail qui bouge tout le temps, pas de bureau, manque de matériel, longs trajets, pression et charge de travail, métier physique, répétitif, isolement) : **15 occurrences**
- **Absence d'opportunités** (CDD, manque poste aux concours et blocage consécutif dans évolution) : **15 occurrences**
- **Raisons personnelles** (situation familiale, changement de carrière, mobilité géographique, besoin de changement, retraite) : **8 occurrences**
- **Manque de reconnaissance** en collectivité et métier mal considéré : **5 occurrences**
- **Manque d'intérêt du travail** (tâches répétitives) : **4 occurrences**
- **Volonté de valorisation ou autre domaine secteur culture ou autre poste métier d'archiviste** : **3 occurrences**
- **Manque de reconnaissance de la hiérarchie** : **3 occurrences**

L'intérêt du travail est rarement remis en question. En revanche, les mauvaises conditions de travail, le manque de reconnaissance et l'absence de possibilités d'évolution (pérennisation de poste, possibilité de développer des missions de valorisation, ...) sont les principaux facteurs qui empêchent la projection.

La précarité du poste mixée à la faible prise en compte de ses contraintes n'incitent pas à s'y projeter au-delà du fait de ne pas trouver d'autre poste dans la région, et cela de manière regrettable car j'aime mon travail et en voit l'importance en terme de service public.

Les mauvaises conditions de travail (isolement, locaux inadaptés, salaire insuffisant, absence de bureau, changements permanents, manque de matériel, trajets, pression financière) sont l'un des deux principaux freins à la projection :

Port de charge important, isolant et peu de contact humain.

Métier très physique qui induit des problèmes d'allergies (poussières) etc. Forte pression financière de l'autorité territoriale.

Mauvaises conditions de travail, fatigue de la route.

Travail précaire : salaire, lieu de travail qui bouge tout le temps/pas de bureau fixe.

Isolement social (missions variées en solitaire qui ne permettent pas l'établissement de lien avec des collègues de travail) ; Lieux de travail éloignés nécessitant un hébergement sur place pendant plusieurs semaines ce qui impacte la vie personnelle (activités sportive, sorties entre amis) ; Statut de prestataire stigmatisé au sein des institutions d'exercice. Conditions de travail dégradées (travail sans table ni chaise, locaux parfois insalubres du fait de moisissures et d'une mauvaise circulation de l'air, très froid l'hiver (5 degrés) et chaud l'été (32 degrés), ...

Le deuxième frein principal est l'absence d'opportunités (de prolongation de contrat, de titularisation ou de progression de carrière) :

Les concours sont inaccessibles et le CDI n'est proposé qu'au bout de 6 ans dans la collectivité.

Mon poste n'est pas voué à une titularisation, il peut seulement être rallongé de quelques mois.

Pas d'évolution de carrière possible.

Le manque de reconnaissance des collectivités est aussi parfois cité :

Manque de reconnaissance des agents, j'ai souvent des remarques négatives d'agents (c'est ton vrai métier ? / mais tu fais ça à plein temps ? / oh la la, il faut vraiment le vouloir pour faire ce métier, etc.).

Les conditions sont difficiles et il y a peu de reconnaissance. Les relations sont parfois difficiles avec les communes car on est extérieur à leur administration. Le métier d'archiviste reste trop peu connu et considéré aujourd'hui.

Ainsi que le manque de reconnaissance de la hiérarchie :

Faible reconnaissance du statut de master 2 même de la part du corps des archivistes (je démarre comme un non diplômé en archives).

Méconnaissance du métier d'archiviste de la part de la hiérarchie.

Enfin, quelques répondants déplorent le manque d'intérêt de leur poste :

Les tâches sont répétitives et nous voyons les mêmes documents. Ce n'est pas ce que je souhaitais en commençant le métier.

Peu de diversification dans le travail (pas de valorisation, pas de communication).

Les itinérants sont des agents impliqués qui, en majorité, se projettent sur leur poste, aiment leur métier et apprécient le dynamisme actuel des services mais ils déplorent aussi pour certains d'entre eux le manque d'opportunités d'évolution de carrière et des conditions de travail trop pénibles.

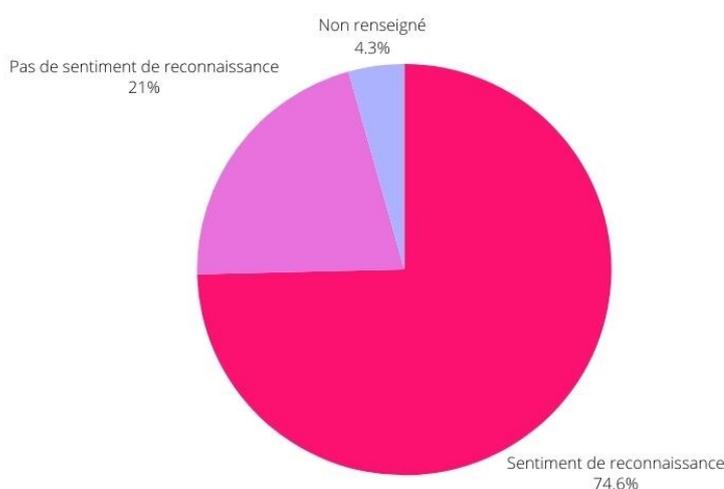
1.1.7. Les relations avec la hiérarchie : positionnement dans la structure, reconnaissance

À quel pôle votre service est-il rattaché ?

Le rattachement à un pôle culturel est très minoritaire (5 %), les trois quarts des répondants travaillant en centres de gestion dans lesquels ce rattachement ne peut exister. **20 % des répondant disent être rattachés à un pôle administration générale et près d'un tiers (31,3 %) travaillent dans un service rattaché directement à la direction générale.** Ce rattachement direct à la direction peut tout aussi bien être un avantage qu'un inconvénient selon l'implication du directeur ou de la directrice dans la mission archives. Le plus notable est que **44 % des répondants ne se retrouvent pas dans ces rattachements traditionnels des services d'archives.** La réponse est souvent de rattacher les services archives à des pôles « ressources » ou « services aux collectivités » englobant l'ensemble des services proposés quelle que soit leur thématique.

Reconnaissance des missions et des compétences des archivistes

74,6 % des répondants ressentent une reconnaissance de leurs compétences de la part de la hiérarchie. 21 % déclarent n'en ressentir aucune, il s'agit tout de même d'un répondant sur 5.



Une grande majorité des répondants ressent une reconnaissance de la part de la hiérarchie mais tous les facteurs induits par ce soutien n'ont pas la même importance. Quels sont ceux cités le plus souvent dans les témoignages ?

- **Expertise reconnue** (les mots confiance, autonomie, initiatives, projets, expertise, compétence reviennent très souvent) : **52 occurrences**
- **Moyens humains - communication, soutien, encouragement** (les mots soutien, encouragement, écoute, disponible, communication reviennent très souvent) : **38 occurrences**
- **Moyens matériels** (salaire, moyens, formations) : **14 occurrences**
- **Ne sait pas ou pas précisé** : 31 occurrences

Parmi ceux qui ressentent une reconnaissance, plusieurs nuancent tout de même leur propos en évoquant notamment la fragilité de leur situation

Reconnaissance oui, mais pas de décisions permettant l'épanouissement dans le poste.

Changement de responsable en 2021 : le jour et la nuit en termes de reconnaissance et d'intérêt vis-à-vis de nos conditions de travail spécifiques.

Aujourd'hui oui, mais cela n'a pas toujours été le cas : cela dépend beaucoup du supérieur hiérarchique et/ou du directeur du CDG.

Les 21 % de répondants ne ressentant aucune reconnaissance de la part de leur hiérarchie expliquent comme suit leur ressenti négatif :

- **Mauvaise connaissance du métier et absence d'intérêt** : 12 occurrences
- **Conditions de travail difficiles et contraintes non reconnues** : 8 occurrences
- **Manque ou absence de communication** : 4 occurrences
- **Manque de reconnaissance des compétences et de l'expertise** (salariale, grade, absence de possibilités d'évolution) : 5 occurrences
- **Service vu uniquement sous l'angle financier** : 3 occurrences
- **Pas répondu** : 5

Parmi ces 21% ; beaucoup ont l'impression que leurs supérieurs hiérarchiques ont une méconnaissance de leur métier et y manifestent peu d'intérêt :

Méconnaissance du travail accompli, des conditions de travail, de la quantité de fonds à classer.

Mes n+2 et n+3 n'ont strictement aucune idée du métier que j'effectue et ne comptent pas s'y intéresser.

Une hiérarchie assez éloignée de ce que l'on fait car très peu de contacts avec puisque sur le terrain.

Le manque de reconnaissance est en partie dû à l'inculture des agents de direction dans ce domaine de compétence.

Ce sont plutôt les collectivités dans lesquelles j'interviens qui reconnaissent mon travail ainsi que ma responsable de pôle mais la hiérarchie n'a pas forcément conscience de ce qui est produit et s'intéresse surtout à l'aspect financier.

La hiérarchie ne sait pas réellement ce que notre travail implique à part je cite « mettre du papier à la poubelle ».

Plusieurs ont également la sensation que les difficultés rencontrées dans leur exercice quotidien ne sont ni reconnues, ni prises en compte :

Méconnaissance du métier et de la réalité des tâches au quotidien : manutention, poussière, trajets parfois longs.

Manque de reconnaissance des contraintes liées à l'activité d'archiviste itinérant (déplacements, conditions de travail parfois difficiles, isolement, etc.).

Certains encore ont l'impression que leur expertise, niveau d'étude et compétences ne sont souvent pas reconnus :

Au-delà des compliments de pure forme une fois par an, il n'y a pas de reconnaissance en termes statutaires ou de salaire.

Diplômée bac +5 occupant un poste de catégorie B mais titulaire de catégorie C qui n'évolue pas dans son grade malgré une demande de promotion interne et passage des concours.

Dans ma collectivité, le recrutement d'archivistes se fait sur le grade de catégorie B alors que le diplôme demandé aux candidats est de niveau master. Il y a donc un manque de reconnaissance des compétences des archivistes, de leur importance pour la collectivité.

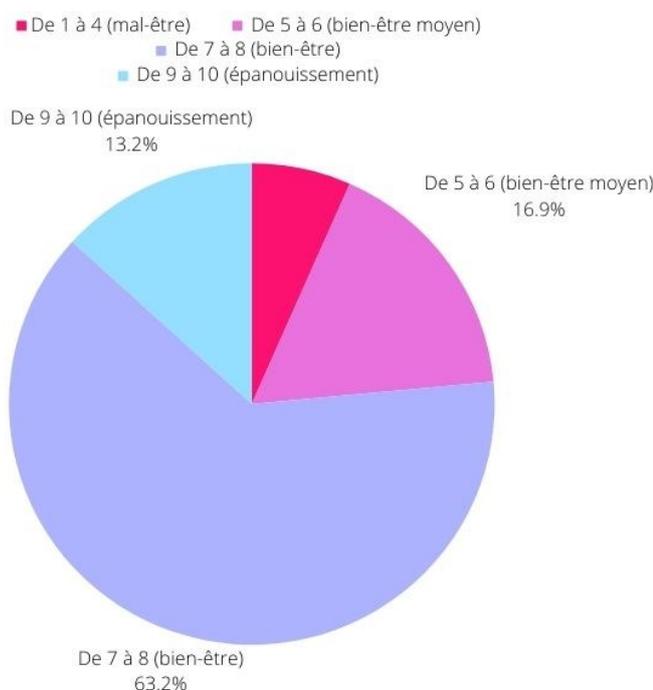
Plusieurs répondants déplorent aussi le fait que les encadrants ne voient leurs services que sous un angle financier :

La mission archives n'est envisagée que d'un point de vue financier par la direction.

Le service est vu comme un moyen de ramener des recettes.

1.1.8. Archivistes itinérants et bien-être au travail

75 %, donc les trois quarts des répondants, situent leur bien-être au travail entre 7 et 10. Les itinérants sont-ils donc majoritairement des salariés épanouis ? La réponse est sans doute un peu plus nuancée et les commentaires suivant cette évaluation apportent des éclairages intéressants. Il s'agit souvent d'un métier passion, ou du moins avec un investissement fort et un plaisir dans les tâches accomplies. Cet intérêt des itinérants pour leur travail et leurs missions explique peut-être en grande partie les notes hautes. Passé ce constat, la plupart reconnaissent que, même s'ils aiment leur métier, tout est loin d'être rose. Nombreux sont ceux qui mettent une note élevée tout en soulignant de nombreuses difficultés et contraintes. Cependant, la qualité des relations humaines au sein de leur structure et la prise en compte des besoins spécifiques liés à la profession sont les deux piliers qui viennent contrebalancer les contraintes matérielles citées par une grande partie des répondants.



Quelles sont les raisons avancées par les répondants pour justifier cette évaluation ?

Mal être au travail (1 à 4) : 6,5 %

Deux répondants notent leur bien-être au travail à 1 et 2 sur 10. Le premier notant son bien être à 1 n'explicite pas cette note. Le second notant son bien être à 2 précise que celle-ci est liée à la précarité de sa situation, l'existence de son service étant menacée. Pour les autres (3 et 4 sur 10), les raisons d'une note aussi basse sont justifiées par des **conditions de travail difficiles** :

Solitude, peu d'aide. Bureau sans fenêtre et aération. Difficulté à accomplir des tâches par manque d'aide, de soutien et d'actes de la hiérarchie.

Inconfort, environnement poussiéreux à l'extrême, travailler sur une chaise dure, porter des charges et ne même pas disposer de la prime de sujétion pour des conditions de travail particulières. Non reconnaissance de la difficulté physique et des conditions dégradées par rapport à un employé de bureau lambda. Être considéré comme un manutentionnaire par le reste des corps administratifs.

Pas de reconnaissance, salaire trop bas.

Surcharge de travail, trop de pression.

Contrats courts ne laissant pas de congés sauf sans soldes. Enchaînement de contrats donc pas d'attachement auprès des équipes communales. Déplacement sur des lieux de travail parfois très éloignés du domicile sans contreparties.

Hiérarchie non à l'écoute, mauvaises conditions de travail et temps de route très important.

Je suis seule sur les interventions, souvent en cave moisi ou en entrepôt répugnant, pas d'horaires fixes, pas de bureau fixes, souvent pas d'électricité ni de réseau, des heures de transport en commun dépassant les 3h par jour.

Bien être moyen (5 à 6) : 16,9 %

Cette note moyenne est explicitée comme suit (même s'il est intéressant de noter que plusieurs répondants contrebalancent les points négatifs par des points positifs) :

Mauvaises conditions de travail en collectivités, trajet : 9 occurrences

Manque de reconnaissance : 5 occurrences

Charge de travail, pression financière : 4 occurrences

Isolement : 3 occurrences

Manque intérêt : 2 occurrences

Rémunération : 1 occurrence

Précarité : 1 occurrence

Isolement social, accueil négligeant par certaines institutions, conditions matérielles d'exercice difficiles (ni table ni chaise).

Manque de considération. Des conditions de travail difficile : peu voire pas de lumière naturelle, des bureaux et des chaises non adaptés, des ports de charges lourdes, des températures extrêmes (de 10°C à 35°C) qui obligent à quitter régulièrement les lieux d'intervention.

Manque de personnel pour assurer l'ensemble des missions, surcharge de travail.

Les conditions de travail ne sont pas toujours idéales (poussière, moisissures, température...). De plus, la gestion administrative de ce type de poste peut parfois être chronophage, or nous n'avons pas beaucoup de temps pour cette part de travail étant donné que nous devons générer des recettes pour autofinancer cette mission optionnelle du CDG.

Le problème principal est l'isolement pendant les missions.

Le manque de reconnaissance, la rémunération trop basse, les temps de trajet trop longs, le manque de moyens mis à disposition, le manque de diversification dans les missions.

La qualité de vie au travail menée en interne est une vaste blague. Ça ne change rien dans les faits. C'est de l'affichage vis-à-vis des élus et de nos partenaires.

Bien-être au travail (7 à 8) : 63,2 %

Les répondants sont une majorité à noter leur travail entre 7 et 8, témoignant ainsi d'un bien-être au travail. Cependant, le négatif n'est jamais loin, en témoigne cette construction « j'aime (...) mais » que l'on retrouve dans beaucoup de commentaires et apportant une nuance certaine. Alors quel est le profil de cette majorité plutôt heureuse dans son travail « mais » ?

Sur les commentaires accompagnant la note, 28 sont uniquement positifs, 22 sont positifs et nuancés par du négatif et 15 tout de même sont uniquement négatifs malgré la note élevée.

Parmi les commentaires positifs, les occurrences des éléments perçus comme épanouissants sont les suivants :

Bon relationnel équipe / responsable : 20 occurrences

Intérêt et diversité du métier : 18 occurrences

Autonomie : 14 occurrences

Bonnes conditions de travail ou efforts de qualité de vie au travail : 11 occurrences

Reconnaissance du travail : 10 occurrences

Non renseigné : 21 répondants

Un bon relationnel avec les collègues et la hiérarchie semble être le plus important, presque à égalité avec l'intérêt du métier. Viennent ensuite l'importance de l'autonomie dans le travail, de bonnes conditions de travail (ou l'effort de l'employeur pour offrir les meilleures conditions possibles) et une reconnaissance des compétences et du travail réalisé.

Appartenance à une équipe d'archivistes soudée et dynamique. Recherche de l'innovation et nouveaux projets. Reconnaissance de la hiérarchie.

Un métier-passion qui me donne envie de me lever tous les matins, une hiérarchie qui me fait confiance et des collègues de service avec qui j'ai beaucoup de plaisir à travailler.

Le fait de pouvoir travailler en équipe contribue au bien-être au travail car on s'entraide et on échange beaucoup ce qui est très stimulant. Nous sommes aussi assez exigeants sur les conditions de travail au sein des collectivités où nous intervenons : nous demandons une salle de traitement un minimum accueillante (luminosité, propreté, accessibilité, accès aux sanitaires), nous faisons intervenir les agents des collectivités pour les opérations de manutention...

L'environnement professionnel, les collègues, le soutien de la hiérarchie, le fait que nous soyons équipés au mieux pour intervenir dans nos missions, tout cela participe à mon bien-être au travail.

Moyens fournis par le CDG (véhicules, ordinateur, téléphone, équipement de protection individuelle (EPI) etc.), revalorisation salariale régulière, soutien de la Direction et appui de nos missions d'archivistes, sujet non délaissé et pris en compte sérieusement.

Avoir une direction qui soutien nos projets, avoir une reconnaissance du travail accompli tout au long de l'année et lors des entretiens d'évaluation, revalorisation des primes, possibilité de gérer son temps pour développer de nouvelles missions, dialogue constructif entre la direction, les élus et les cadres intermédiaires, bonne relation avec les collègues de travail.

Parmi les commentaires négatifs, les occurrences des éléments perçus comme désagréables sont les suivants :

Mauvaises conditions de travail en collectivités, trajets : 25 occurrences

Manque de reconnaissance, conflits avec la hiérarchie : 8 occurrences

Isolement : 7 occurrences

Charge de travail, pression financière : 6 occurrences

Manque intérêt, répétitif : 2 occurrences

Précarité : 2 occurrences

Sans grande surprise, les conditions de travail en collectivités et les trajets pour se rendre en missions représentent la grosse ombre au tableau, loin devant les autres contraintes ou difficultés rencontrées. Le manque de reconnaissance ou une situation de conflit ou de distance avec la hiérarchie, l'isolement et la charge de travail sont également cités. Le manque d'intérêt et la précarité sont rarement cités et il n'est jamais question ici de rémunération trop basse.

Les trajets pouvant aller jusqu'à 3h aller-retour et non compris dans le temps de travail.

Les conditions de travail des itinérants sont toujours très difficiles : déplacements journaliers, solitude, beaucoup de manutention, températures souvent inadéquates car les archives sont souvent conservées dans des caves, greniers, ou locaux tout simplement inadaptés (en hiver il fait froid parce les locaux ne sont pas ni isolés, ni chauffés ou l'été c'est sous les combles sans isolation....

Les conditions de travail, la reconnaissance de notre travail, le manque de projets parfois, le travail solitaire.

Cela donne donc des itinérants qui se sentent bien dans leur travail « mais » :

J'aime mon travail et les gens que je rencontre mais le manque de stabilité, les trajets parfois longs, l'isolement et l'impression de ne pas toujours être écoutés peuvent parfois être lourds.

J'adore mon travail mais les conditions sont difficiles.

Écoute de la hiérarchie et prise en compte des difficultés pour les résoudre. Point négatif : trajets parfois très longs, impactant la vie privée.

Je m'entends bien avec ma hiérarchie, mes collègues, les endroits où je travaille. Cependant je ne mets pas encore 10 car les trajets sont plutôt fatigants et il faut être toujours concentré, efficace et rapide.

Épanouissement 9 à 10 : 13,2 %

Il est intéressant de noter que 3 des personnes notant leur bien être à 9 ou 10 ont malgré tout introduit des nuances en exprimant les contraintes (*9 parce que c'est top mais quand même, on manque de chaises de bureau et d'assistance technique sur les voitures et les ordinateurs ; Le port des charges lourdes, qui use le potentiel physique de l'archiviste itinérant pourra un jour l'emporter sur le mental et la motivation ; Parfois la situation de travailleur isolé est pesante*). Même pour les plus enthousiastes, les conditions de travail et l'isolement peuvent rester pesant en arrière-plan. Les raisons de l'épanouissement citées sont les suivantes :

Bon relationnel équipe / responsable : 8 occurrences

Bonnes conditions de travail, efforts QVT : 6 occurrences

Intérêt et diversité du métier : 2 occurrences

Reconnaissance du travail : 1 occurrence

Autonomie et confiance : 1 occurrence

Pour les plus épanouis, il est intéressant de constater que ce n'est pas l'intérêt du travail qui est mentionné en premier mais bien la qualité du relationnel avec les cadres et au sein des équipes et les bonnes conditions de travail offertes pour contrebalancer les contraintes. Un archiviste itinérant épanoui dans son travail semble donc être avant tout un agent écouté, entendu, pris en compte et ayant un sentiment d'appartenance à un groupe.

Flexibilité travail-vie personnelle prise en compte de la part des responsables.

J'exerce un métier qui me donne satisfaction et motivée. L'itinérance permet de connaître une grande diversité de structures, organisation et territoires ce qui en plus d'être intéressant professionnellement permet de relativiser un certain nombre d'aspect. Conditions de travail satisfaisantes : horaires variables, véhicule de service.

Très bonne entente au sein du service : beaucoup d'échanges et de solidarité entre les archivistes itinérants.

Bon relationnel avec la Direction : reconnaissance du travail, recherche d'amélioration QVT.

Bonne ambiance de travail, une équipe soudée.

Environnement de travail sain, pas de surmenage ou de stress lié aux demandes hiérarchiques, accompagnement de nos missions.

La bienveillance évoquée à l'instant se manifeste dans de nombreux détails techniques qui améliorent notre confort : véhicule de service, remboursement des frais de déplacement et de repas, prise en compte du temps de déplacement sur le temps de travail et remboursement si dépassement lors de longs trajets, fourniture de matériel nécessaire (ordinateur, téléphone professionnel, escabeau, radiateur, multiprise, etc.). La direction des ressources humaines nous épaula également très bien dans notre carrière (informations sur les concours, etc.).

Pour avoir vécu des épreuves difficiles dernièrement j'ai eu un soutien entier et une empathie énorme de la part de mon employeur et de mes collègues de travail. Psychologiquement cela m'apporte un bien être. Physiquement, nous avons des EPI afin d'assurer notre bien-être.

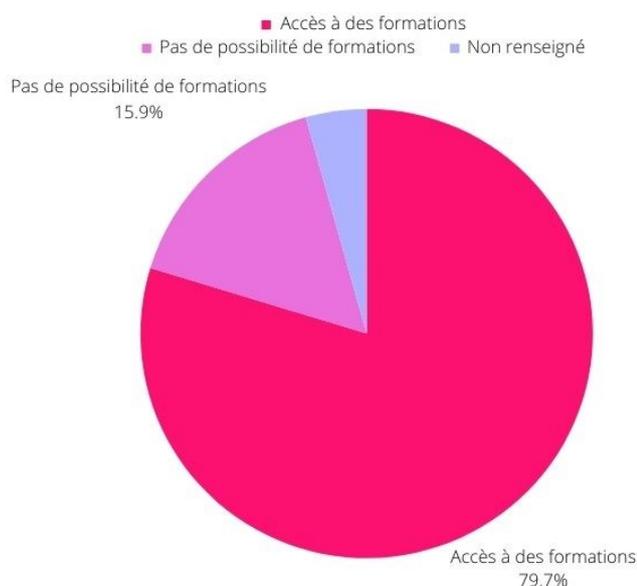
Bonne entente entre collègues et avec les agents de la communauté de communes et des communes, travail qui correspond à mes attentes.

La responsable de service est super. Bonne ambiance de l'équipe, belle région, un travail qui a du sens et qui apporte de l'aide aux collectivités.

La synthèse des réponses permet d'établir que les raisons du mal-être des itinérants sont principalement **les conditions de travail difficiles en collectivités et les trajets**, puis viennent l'isolement, le manque de reconnaissance et de prise en compte par la hiérarchie, la charge de travail et la pression financière. Les raisons du bien-être sont : **la qualité relationnelle au travail** (tant avec les collègues qu'avec la hiérarchie) qui arrive en tête, suivie de près par l'intérêt et la diversité du métier (avec la possibilité de déployer de nouveaux projets), l'autonomie dans le quotidien et l'effort de prise en compte des contraintes de l'itinérance par l'employeur avec des moyens mis en œuvre (écoute, matériel, etc.). Il peut être noté que la rémunération n'est presque jamais citée dans les commentaires expliquant le bien-être ou mal-être au travail. En outre, la précarité n'est citée que dans peu de commentaires alors qu'elle est largement mentionnée dans les questions précédentes sur les perspectives d'évolution, la projection et la reconnaissance.

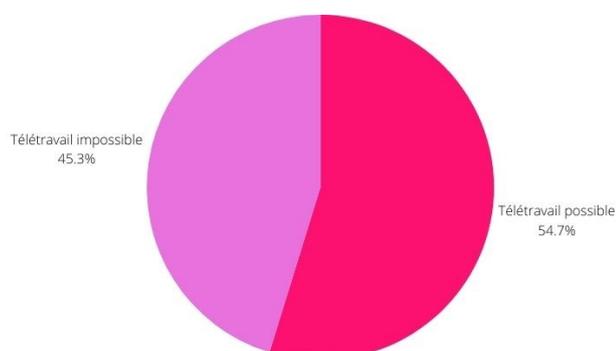
1.1.9. L'accès des archivistes itinérants aux formations professionnalisantes et à la préparation aux concours de la fonction publique

79,7 % des répondants déclarent avoir accès à des formations, 15,9 % ne pas y avoir accès et le pourcentage restant ne se prononce pas. Il est assez rassurant de constater que la grande majorité des itinérants a accès à des formations professionnalisantes ou des parcours de préparation de concours. Malgré tout, encore 16,6 % n'ont aucune possibilité de se former dans leur domaine alors que le métier est en pleine mutation avec le déploiement des offres d'archivage numérique.



1.1.10. Archivistes itinérants et télétravail

54,3 % des répondants ont accès au télétravail, tandis que 45,3 % n'y ont pas accès, ce qui concerne donc presque un répondant sur deux. Il peut pourtant être un facteur important d'amélioration des conditions de travail pour des postes en itinérance en contrebalançant un peu les contraintes des trajets.



Ceux qui télétravaillent ont généralement droit aux mêmes règles que les autres agents de leur structure mais, le métier exigeant une présence importante sur le terrain, le télétravail n'est la plupart du temps que ponctuel - pour la réalisation des tâches administratives - et pratiqué en fonction des plannings et de la présence sur le terrain. La fréquence d'une à trois journées par mois revient souvent et plusieurs répondants bénéficient même d'une à deux journées par semaine. Plusieurs citent la possibilité de quelques jours par an seulement (au minimum 3 à 4 jours par an). Dans la majorité des cas il ne s'agit pas de jours fixes mais adaptés aux besoins de service et aux contraintes des missions sur le terrain.

Le télétravail est possible, mais il s'applique difficilement à notre métier puisque nous sommes le plus souvent auprès des collectivités.

Nous pouvons être en télétravail 2 jours par semaine, ce qui arrive très rarement. Je suis en télétravail selon les besoins (travail administratif, préparation à la mise en ligne d'inventaires, etc.), les missions sur le terrain justifiant des journées de télétravail de manière sporadique (cela peut être 3-4 jours par mois certains mois comme jamais d'autres mois).

Plusieurs répondants déclarent aussi y avoir droit mais ne pas le pratiquer. Leur faible présence dans leur collectivité de rattachement et au contact de leurs collègues peut expliquer en partie cela.

Possible mais non demandé. Si je télétravaille, je ne viens plus au bureau.

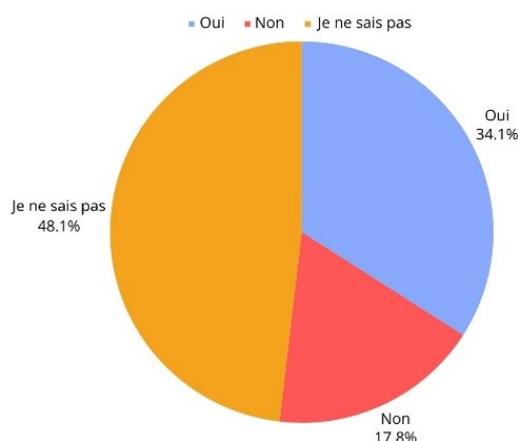
1.2. Les conditions de travail en collectivités

L'archiviste itinérant intervient dans de nombreuses collectivités tout en étant souvent rattaché à une collectivité ou un établissement principal qui gère sa carrière. Ce métier ne s'exerçant pas exclusivement dans sa structure de rattachement, nous allons voir comment se déroulent ses missions et comment elles sont encadrées.

1.2.1. Le DUERP et les spécificités de l'itinérance

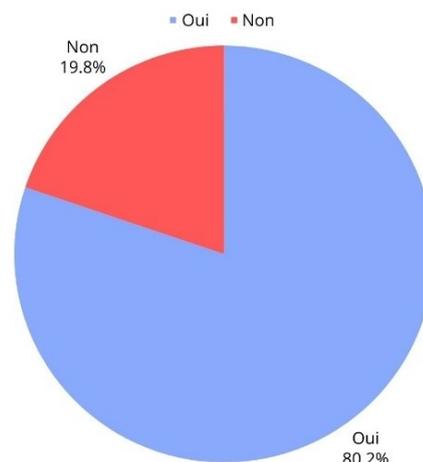
Selon les articles R4121-1 et R4121-2 du code du travail, les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychosociaux, auxquels leurs agents sont exposés. Ces risques doivent être répertoriés dans **le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, lequel doit comporter un **inventaire des dangers identifiés et une liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés**. On peut dès lors s'interroger si les risques professionnels liés à l'itinérance sont inclus dans ces documents.

À l'analyse des données récoltées, il s'avère que **46 personnes interrogées (34%) reconnaissent que leur collectivité employeur possède un DUERP qui englobe l'itinérance** mais 26 personnes (près de 18%) ont répondu que le leur ne l'englobe pas. 65 autres archivistes (48%) n'en savent rien.



On peut rappeler ici les risques liés au métier d'archiviste et à ceux de l'itinérance : les troubles musculo-squelettiques (manutention), risques psychosociaux (isolement, éloignement des collègues, etc.), risques de chute d'objets ou de l'archiviste lui-même, exposition à l'amiante, à la poussière, travail dans les greniers ou les caves avec les risques que cela engendre (insalubrité, humidité, amiante, etc.), risques lors des déplacements en collectivités, etc.

Néanmoins, à l'appui du sondage on s'aperçoit que **80 % des répondants ont déclaré que leur hiérarchie les soutenait pour l'application de ces dispositions** de prévention des risques, structure ayant un DUERP ou non.



Il reste à connaître les raisons qui pourrait expliquer ce sentiment de ne pas être soutenu par la hiérarchie, question qu'il aurait pu être utile de rajouter dans ce sondage.

1.2.2. Le respect des conditions de travail : le rôle fondamental de l'employeur

La hiérarchie assure une veille et met en place un ensemble de mesures visant à garantir des conditions de travail satisfaisantes : fourniture d'EPI, prérequis, etc.

97 personnes ont répondu que leur hiérarchie s'informe de leurs conditions de travail et intervient quand ces conditions ne sont respectées. Toutefois, 34 archivistes ont répondu que leur hiérarchie ne s'en informe pas forcément ou n'intervient pas.

Certains archivistes ont la sensation que leurs conditions de travail ne sont pas toujours respectées et que leur hiérarchie n'intervient pas toujours pour les rétablir.



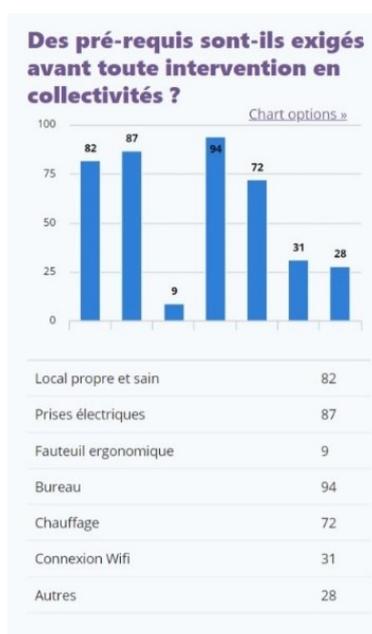
Afin d'assurer de meilleures conditions de travail, **des équipements de protection individuel (EPI) adaptés aux spécificités de l'itinérance pourraient être fournis aux archivistes** : blouses, masques, gants, lunettes de protection, blouses polaires et du matériel spécifique (ordinateur, ventilateur *etc.*)

D'autres éléments de confort, en plus des propositions précédemment faites, peuvent être fournis tels les chaussures de sécurité, chariots, radiateurs, téléphones, doudounes, protège poignet *etc.*

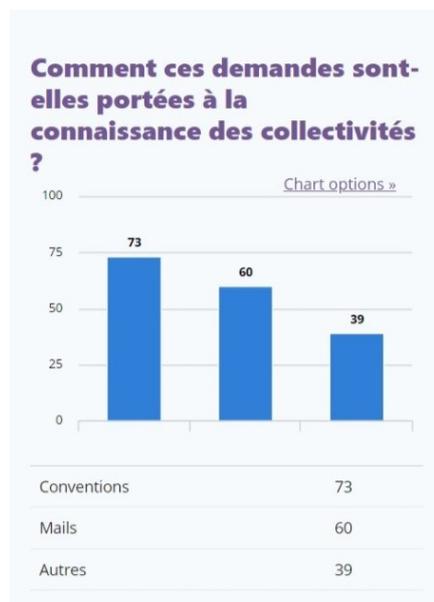


1.2.3. Les missions en collectivités : la mise en place de prérequis nécessaires à l'intervention

Des prérequis sont nécessaires afin d'assurer aux archivistes itinérants de bonnes conditions de travail dans les collectivités qui les accueillent : local propre et sain et lumineux, prises électriques, bureau, chauffage, aide à la manutention mais aussi accès à un point d'eau et sanitaire, accès au diagnostic bilan amiante du bâtiment, micro-ondes, point restauration, etc.



Ces prérequis sont portés à connaissance par le biais de conventions, mails, courriers, fiches pratiques ou encore dit oralement lors de la visite pour la réalisation de devis.



Mais si 104 personnes ont répondu que ces prérequis sont généralement et le plus souvent respectés, 27 ont affirmé que ces derniers ne le sont pas toujours.

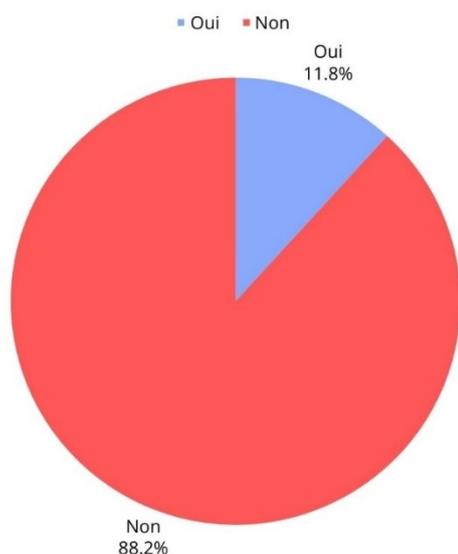
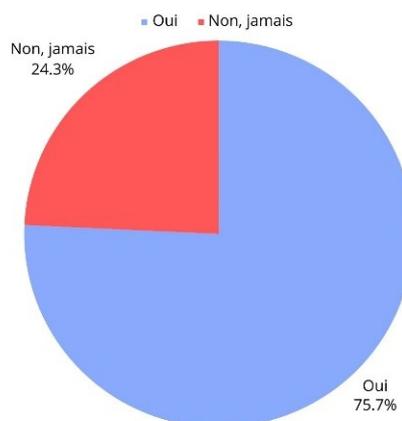
Ainsi, les interventions des archivistes sont globalement bien encadrées mais les dispositions proposées ne sont pas toujours respectées.

En conclusion, il est essentiel que les DUERP incluent les risques liés au métier des archivistes itinérants. Des fiches doivent être rédigées pour informer la collectivité accueillant l'archiviste du danger de l'exercice de son métier ou pour encourager la mise en place d'éléments de confort.

1.2.4. Des conditions de travail souvent difficiles

103 personnes interrogées sur 136 indiquent avoir déjà travaillé dans des conditions non raisonnables. Celles-ci relèvent majoritairement de **l'insalubrité, de la chaleur, du froid, et des conditions sanitaires défavorables** de l'intervention, facteurs évoqués dans 98% des réponses.

S'ajoutent ponctuellement des problèmes d'aménagement mobilier ou électriques que ce soit par leur absence ou par les risques qu'ils engendrent (14 % des cas) ou des risques dus à l'isolement (3 cas évoqués).



Près de 12 % des archivistes itinérants ont effectivement fait valoir leur droit de retrait en raison des mauvaises conditions de travail qui leur étaient imposées. Les facteurs déclenchants sont pour moitié les conditions thermiques (froid et chaud excessifs) et l'insalubrité, l'humidité et les champignons. L'absence d'espaces dédiés à la mission ou la dangerosité de ces espaces peuvent aussi être des facteurs déclenchants (1/4 des réponses).

Un seul droit de retrait est causé par un motif relationnel, en l'espèce l'agression verbale d'un responsable de service.

En croisant les réponses, **il apparaît que seuls 22 % des professionnels n'ont jamais mis en œuvre leur droit de retrait ni travaillé dans des conditions non raisonnables.**

À la question « Bénéficiez-vous d'une assistance lors de vos missions pour la manutention des boîtes », **51 % des personnes interrogées disent en bénéficiaire**, tandis que 15,3 % n'en bénéficient jamais. Le tiers des professionnels restant ne sollicite pas dans la plupart des cas l'intervention de services spécialisés pour l'aider.

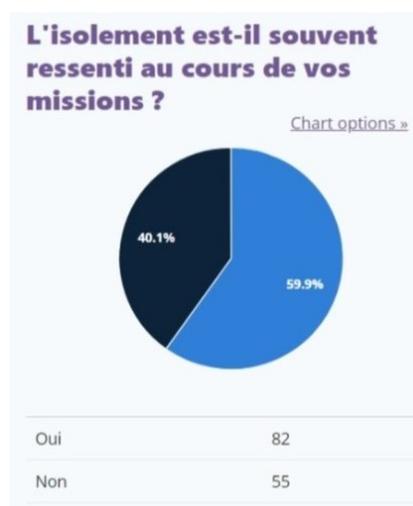


La majorité des archivistes itinérants (60,3 %) ne se sent pas en danger dans le cadre de ses missions.

Dans 38% des cas ce sentiment s'est exprimé à de rares occasions. Seuls, 2 professionnels font état de l'existence de danger à de nombreuses reprises.

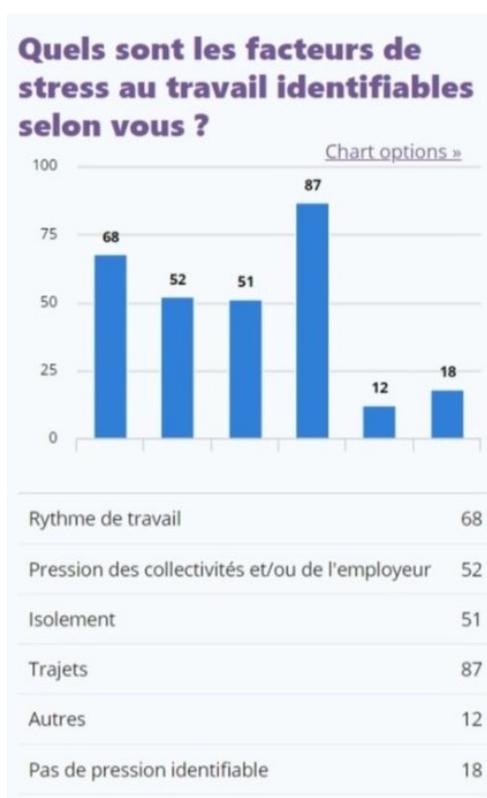
Majoritairement également (près de 60% des répondants), **l'isolement est ressenti dans l'environnement de travail des archivistes.**

Il est considéré comme un facteur de stress par la quasi-totalité des personnes y étant confrontées.



1.2.5. Le stress au travail : quels en sont les facteurs principaux ?

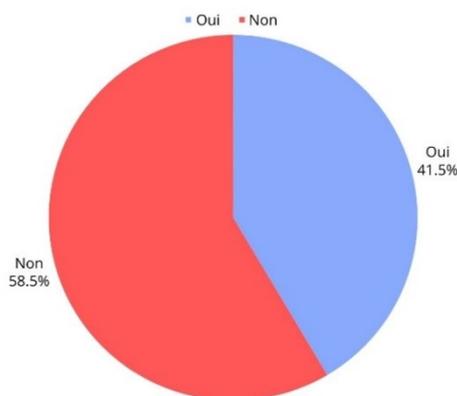
Plus largement sur la question du stress au travail, **les facteurs relevés par les professionnels sont, par ordre décroissant, les trajets, le rythme de travail, la pression des collectivités ou de l'employeur et l'isolement.** 12 personnes interrogées font état d'autres causes comme le relationnel avec les collectivités ou encore l'inadéquation de leurs attentes avec leur pratique professionnelle. 13% des réponses font état d'absence de pression identifiable.



1.2.6. Les conséquences du métier d'archiviste itinérant : accident et douleurs chroniques

Concernant les accidents de travail, **22 % des victimes indiquent que l'accident survenu est en lien direct avec les spécificités de l'itinérance** comme le port de charge, les locaux inadaptés ou les trajets.





Quant aux douleurs chroniques imputables au métier, 41 % des archivistes itinérants déclarent en avoir déjà ressenti. Il s'agit essentiellement de douleurs liées à une arthrose ou à une inflammation articulaire ou tendineuse.

Celles-ci sont localisées sur le rachis cervical ou le rachis lombaire, sur le poignet, le canal carpien, la main ou encore l'épaule.

1.2.7. La santé et la sécurité au travail : des interlocuteurs assez bien identifiés mais peu consultés

Enfin, quand la question « Avez-vous des interlocuteurs santé et sécurité au travail : médecine du travail, préventeurs, comité hygiène et sécurité au travail ? » est posée, il ressort pour la première fois dans le dépouillement de cette partie du questionnaire une absence de réponse (8 professionnels). **67,6 % des réponses font état d'interlocuteurs existants et identifiés** qu'ils soient médecins du travail, préventeurs, agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) ou encore responsables hiérarchiques. **Cependant, 7,5 % de ces archivistes itinérants indiquent ne pas avoir confiance en ces interlocuteurs et ne pas les solliciter.**

Les raisons du manque de confiance sont principalement **l'absence de prise en compte de la spécificité du métier, la non-connaissance des conditions de travail voire l'inintérêt pour la fonction.**

6,5% des archivistes ne savent pas ou ne sont pas sûrs que des interlocuteurs de santé soient à leurs côtés. Plus encore, 7,5 % des réponses font état de l'absence de service adéquat.

En conclusion de cette partie, on constate que malgré l'implication hiérarchique en la matière, **les archivistes ont le sentiment que leurs conditions de travail lors de leurs missions en collectivités ne sont pas optimales loin s'en faut.** Ainsi, 12% des répondants seulement ont déjà fait appel à leur droit de retrait, quand 75% ont déjà fait face à des conditions de travail déraisonnables. 41% des archivistes itinérants ont d'ailleurs déjà ressenti des douleurs chroniques imputables au métier.

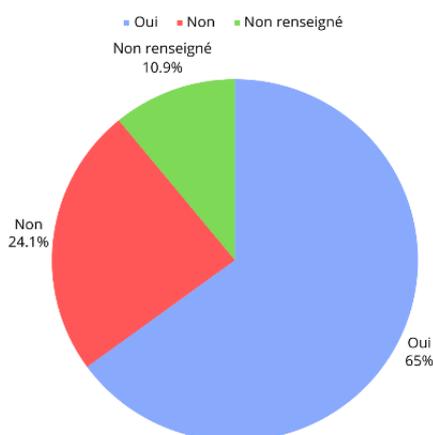
Malgré tout, **on constate que 60% des répondants ne sentent pas en danger.** Passion du métier, habitude de travailler dans des conditions précaires, situations critiques très rares... de nombreuses explications peuvent être avancées pour tenter d'expliquer ce ressenti.

1.3. Les conditions de travail dans les collectivités de rattachement des archivistes (centres de gestion, intercommunalités)

Si on se réfère au dossier spécial consacré à l'itinérance paru dans la revue *Archivistes !* d'avril 2023⁸, les archivistes itinérants eux-mêmes aiment se décrire comme des nomades, sans bureau fixe. Ne pas être sédentaire, comme bon nombre de ses collègues, en fait un archiviste pas tout à fait comme les autres, mais pas pour autant un solitaire isolé. L'archiviste itinérant a en général [ou « souvent »] besoin d'un port d'attache, d'un phare pour se repérer au quotidien : sa collectivité de rattachement (centres de gestion, structures intercommunales, communes nouvelles *etc.*).

1.3.1. Des archivistes itinérants bien intégrés dans leurs collectivités de rattachement

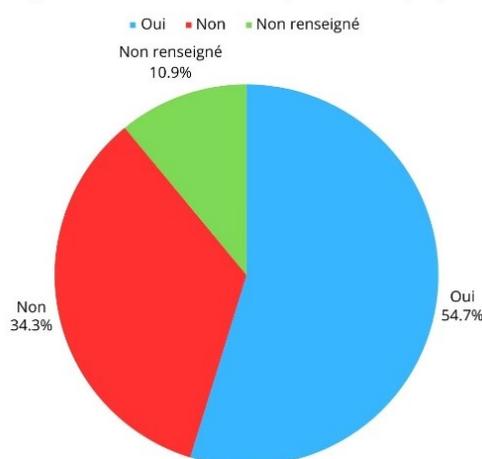
La définition même de l'itinérant pose tout d'abord la question du rapport entre l'archiviste et son organisme de rattachement et ses collègues. **Souvent isolé dans une structure à vocation administrative, l'itinérant est peu présent dans sa structure d'appartenance, quelques jours par mois tout au plus.** Se pose alors la question de son ressenti d'intégration, de son rapport aux collègues qu'il côtoie parfois moins qu'une secrétaire de mairie ou un directeur de service d'une collectivité dans laquelle il intervient. **Cette duplicité ne semble toutefois pas être vécue comme un problème puisque 65% des personnes ayant répondu à l'enquête se sentent bien intégrées** quant à peine 24% ne se sentent pas véritablement appartenir à leur collectivité de rattachement.



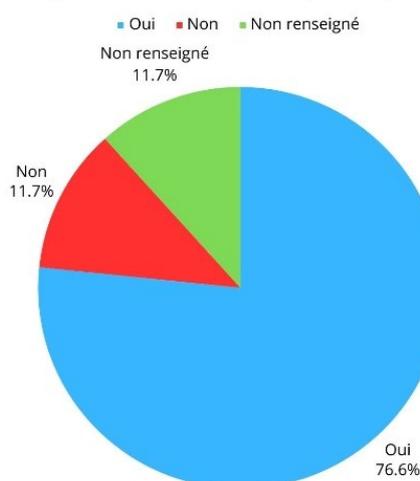
⁸ <https://www.archivistes.org/Archivistes-no-144?connecte=oui>

Plusieurs marqueurs peuvent être mis en avant pour attester de ce sentiment d'appartenance. Parmi ceux-ci, la mise à disposition d'un bureau peut être importante et révélatrice de la place réservée aux itinérants. **On notera ainsi qu'une bonne partie dispose d'un bureau qui leur est réservé (près de 55%).** Ce qui peut paraître comme un élément anecdotique voire futile peut en fait s'avérer être un marqueur fort. L'itinérant travaille parfois dans des locaux inconfortables, mal équipés et mal éclairés, devant se contenter d'un espace réduit et d'un coin de table. Disposer d'un bureau confortable lors de ses temps de présence dans sa collectivité de rattachement peut donc avoir une valeur symbolique importante. Dans le même ordre d'idée, on peut se rendre compte dans cette enquête que **la grande majorité des archivistes (plus de 76%) dispose de sa propre adresse mail et de son propre téléphone, pouvant être marqueurs là encore de son appartenance à sa collectivité de rattachement.**

Disposez-vous d'un bureau qui vous est propre ?

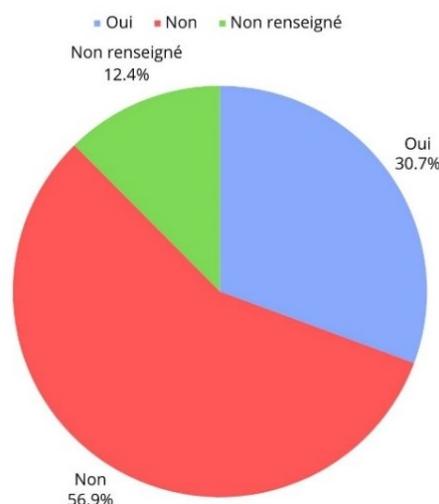


Chaque agent.e dispose-t-il ou elle d'un téléphone portable, d'une adresse mail ?



1.3.2. Le respect de l'équilibre budgétaire : un facteur de stress au travail ?

Une des spécificités du métier d'archiviste itinérant, notamment en centre de gestion, est le caractère payant des missions effectuées, la collectivité d'appartenance de l'archiviste facturant l'intervention aux collectivités d'accueil. **Le respect de l'équilibre budgétaire des services est par conséquent une préoccupation forte et peut être un facteur de stress impactant les conditions de travail.** Cette enquête nous apprend que cette spécificité du métier ne représente pas une pression supplémentaire pour bon nombre d'itinérants (56,9 %). Toutefois, plus de 30 % en ressentent quand 12,4 % n'ont pas répondu à la question (pas informés par leur hiérarchie, pas concernés ?).



Ces résultats traduisent tout de même que la question de la pression est un élément prépondérant du quotidien des itinérants. Les résultats de l'enquête nous en disent plus sur ses conséquences :

- **34 % insistent sur la nécessité de rendement des archivistes** : des rendez-vous récurrents avec leur direction pour leur rappeler la nécessité de « *rentrer de l'argent, la nécessité de trouver toujours plus de missions pour équilibrer le budget* », l'archiviste nous précisant également qu'il lui a été demandé de « *gonfler les devis pour rentrer plus d'argent* » (**13% notent la nécessité de « faire du chiffre »**)
- Obligation de **réduire la présence administrative** pour être plus sur le terrain (4%)
- **Menaces de fermeture de services** (5%)
- **Abaissement du remboursement des frais de déplacements** et obligation du covoiturage (perte de temps) pour ne pas perdre trop d'argent (2%)
- **Suppression de commandes d'EPI**, parfois pour débloquer des fonds pour des services jugés plus importants (4%)
- **Mécontentement des collectivités devant la hausse des tarifs** (9%)
- Certains archivistes **ne prennent pas tous leurs jours de congés légaux** pour faire des missions et rentabiliser leurs missions (4%)

Enfin, le caractère injuste de la comptabilité analytique, qui consiste à imputer aux services d'archivistes itinérants des dépenses de fonctionnement d'autres services, revient souvent : « *nous devons participer à hauteur de 20% aux frais de fonctionnement du CDG alors que nous n'y sommes que 2 jours par mois.* »

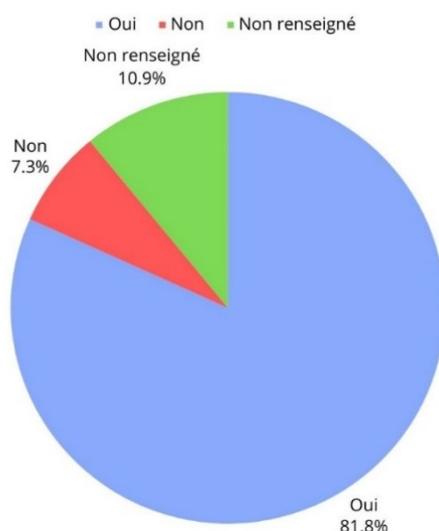
1.3.3. L'archiviste itinérant et la gestion des archives de sa structure de rattachement

L'archiviste itinérant assure le plus souvent la gestion des archives de sa collectivité de rattachement, notamment pour ce qui est des itinérants employés par les centres de gestion (81,8% répondent par l'affirmative). Toutefois, la prise en charge de ces archives reste très aléatoire et varie d'un service à l'autre. **On peut même conclure des réponses que la majorité s'en occupe à ses heures perdues :**

J'ai peu de temps à y consacrer.

Nous avons passé plusieurs années sans les traiter.

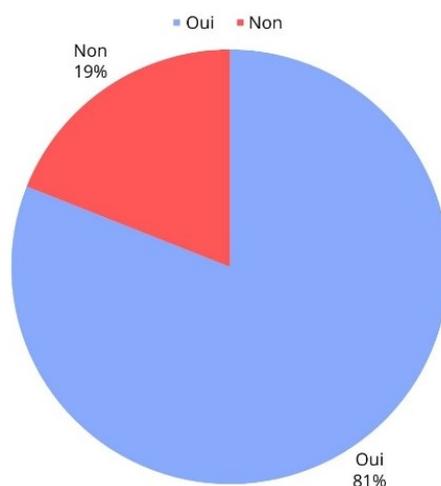
Nous ne nous en sommes occupés qu'une fois en 10 ans.



Quelques services ont toutefois un archiviste spécifiquement rattaché à la gestion de ces archives, mais cela reste rare (10 réponses seulement vont dans ce sens).

1.3.4. Les itinérants, des archivistes communicants ?

De manière générale, les services d'archivistes itinérants ont mis en place des moyens de communication externe, que ce soit *via* le site Internet de leur structure ou les réseaux sociaux (**81% répondent ainsi par l'affirmative** à la question « Existe-t-il une rubrique réservée à votre service sur le site Internet de votre structure, une page Facebook, un compte Twitter ? »).



Parmi ces réponses positives, **100% mentionnent l'existence d'une page de présentation de leur service sur le site Internet de leur collectivité**, même si elles sont parfois peu visibles ou peu identifiables. **Les services présents sur les réseaux sociaux *via* des comptes officiels des services sont encore peu nombreux** (5% sur X, 2% sur Facebook, 1% sur LinkedIn et Instagram).

Quelques services ont également des sites Internet permettant de valoriser leur travail : mise en ligne d'inventaires, expositions virtuelles *etc.* (parmi ceux-ci, on peut par exemple citer les services des centres de gestion de l'Ain, de la Dordogne ou des Côtes-d'Armor).

1.3.5. Les itinérants face aux évolutions de leur métier : RGPD, SAE, dématérialisation

Les évolutions du métier d'archiviste amènent les itinérants à prendre part de plus en plus souvent aux projets transversaux menés par leurs collectivités de rattachement : système d'archivage électronique (SAE), règlement général sur la protection des données (RGPD), dématérialisation *etc.* **58% répondent être associés à ces projets et 32% pas du tout.** Dans la plupart des cas, ces projets ne concernent que le responsable de service.

On notera également une évolution intéressante : **de plus en plus de services recrutent des référents RGPD (10 réponses) et certains archivistes sont même délégués à la protection des données (DPO) de leurs collectivités.**

Malgré tout, **il convient d'observer que de nombreux archivistes ne se sentent pas reconnus par leur hiérarchie pour leur expertise en la matière (51%).** 32% n'en savent rien, signe que ces questions, bien que de plus en plus d'actualités, ne semblent pas encore être primordiales pour beaucoup d'itinérants, dont le cœur du métier reste le traitement des archives papier.

Votre expertise dans ces domaines est-elle reconnue par votre hiérarchie ?

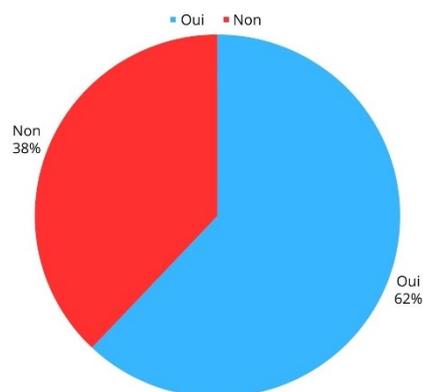


1.4. Les déplacements en collectivités

L'une des spécificités majeures du métier reste évidemment les nombreux déplacements effectués lors des missions dans les collectivités. Ces déplacements et leur organisation font partie intégrante des enjeux liés aux conditions de travail des itinérants.

1.4.1. Les déplacements en collectivités : des modes de fonctionnement divers

En ce qui concerne les conditions de déplacements des archivistes itinérants, **ces derniers sont plus de 60% à disposer d'un véhicule de service** et on note que 75% d'entre eux travaillent au sein de centres de gestion.

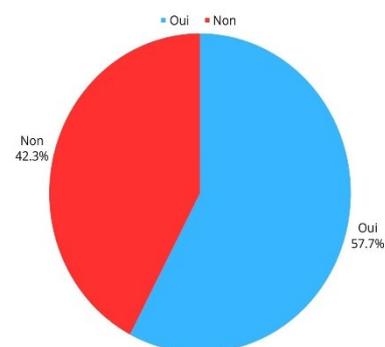


On peut observer que les 38% d'archivistes itinérants qui ne disposent pas de véhicule de service ou de fonction sont remboursés de leurs frais de déplacements pour 84% d'entre eux ou ont la possibilité d'emprunter un véhicule occasionnellement.

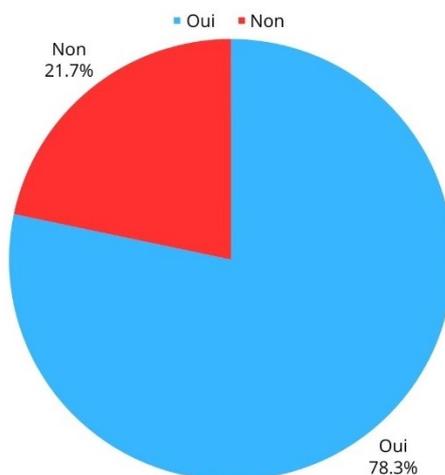
Vos frais de déplacements sont-ils remboursés ?



Avez-vous la possibilité d'emprunter occasionnellement un véhicule ?

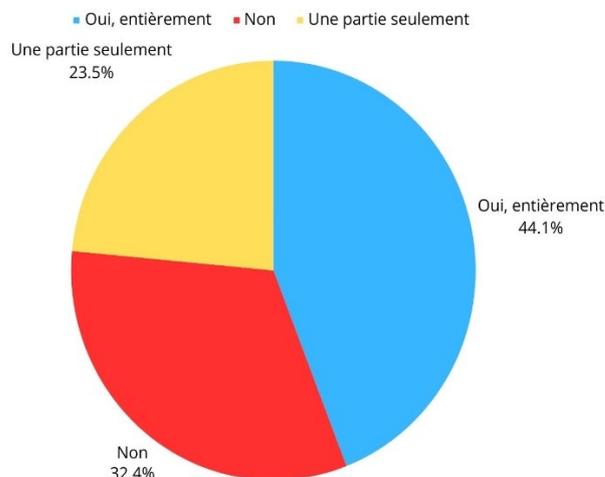


Parmi les 60% d'archivistes itinérants qui disposent d'un véhicule de service, 78% à bénéficient d'un remisage à domicile. Encore une fois ce sont les archivistes travaillant au sein de centres de gestion qui ont majoritairement le véhicule de service remisé à domicile (84%).



On ne constate pas une règle générale qui se dégage sur comment sont effectués les déplacements en collectivités. Ceux-ci se font sur le temps de travail dans 44% des cas, dans 32% des cas ils s'effectuent sur le temps personnel et dans les 23% restant, les déplacements se font en partie seulement sur le temps de travail.

Effectuez-vous vos déplacements sur votre temps de travail ?

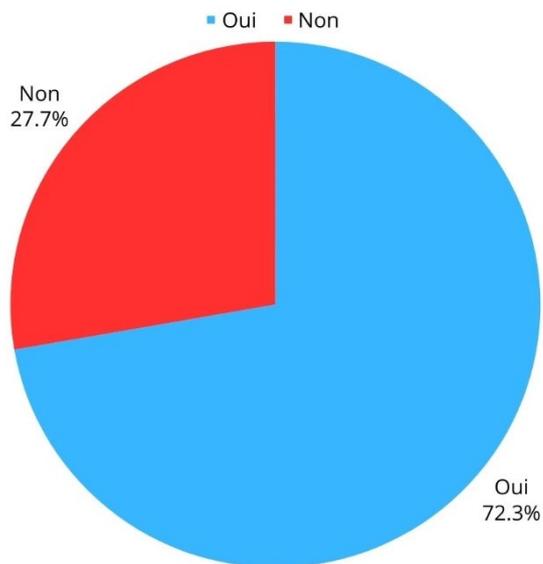


Les archivistes itinérants qui réalisent en partie les déplacements sur le temps de travail, une tendance dans l'organisation revient souvent dans les réponses : **si le temps de trajet va au-delà d'une certaine durée (le plus souvent 30 minutes), le reste de la distance est inclus dans le temps de travail.**

1.4.2. Les remboursements des frais de repas

Pour plus de 70% des archivistes itinérants, les frais de repas du midi font l'objet d'un dédommagement sous la forme d'une indemnité. Là aussi, ce sont les archivistes travaillant dans les centres de gestion qui bénéficient en majorité de ce dédommagement.

Pour la plupart, il s'agit d'une indemnité forfaitaire accompagnée d'une note de frais avec ou sans justificatifs. Le dédommagement peut également se faire par la distribution de tickets restaurants.



1.5. Réseau professionnel et relations avec les Archives départementales

1.5.1. Les relations avec les Archives départementales

Entretenez-vous des relations régulières avec les Archives départementales ou se limitent-t-elles au contrôle scientifique et technique (CST) ?

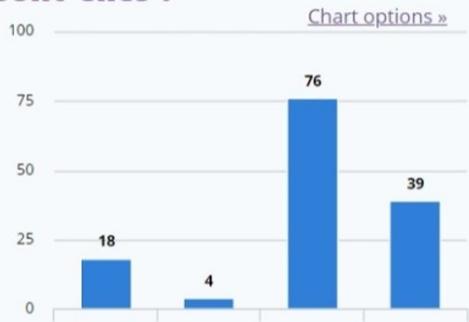


Les relations avec les Archives départementales sont régulières	89
Les relations avec les Archives départementales se limitent au CST	45

La majorité des archivistes itinérants (environ 66 %) entretiennent des relations régulières avec les Archives départementales.

Leurs échanges ne se résument pas seulement au contrôle scientifique et technique (CST) obligatoires sur les archives publiques dont les Archives départementales ont la compétence territoriale (accords préalables à la destruction, vérification des normes et de la qualité des instruments de recherches, de la conservation matérielle, conseils et actions à mener en cas de sinistres *etc.*). **Il s'agit d'un véritable partenariat.**

Si ces relations sont régulières, de quelle nature sont-elles ?



Système d'archivage électronique (SAE)	18
Valorisation	4
Réunions en commun	76
Autres	39

Les relations avec les Archives départementales se matérialisent principalement sous la forme d'une réunion entre archivistes itinérants et leurs référents aux Archives départementales (76 % des votes).

39 % des réponses « autres » traitent d'échanges d'informations informels, de demandes de conseils ou du suivi des activités (vous trouverez quelques mentions dans le tableau ci-dessous).

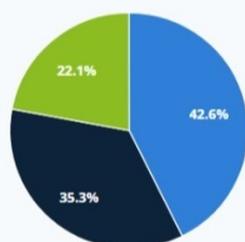
Les archivistes itinérants font parfois appel à leurs confrères départementaux pour des **projets de mise en place de systèmes d'archivage électronique** (18 % des réponses). Ces derniers travaillent peu sur la mise en place de SAE sachant qu'ils nécessitent des moyens financiers et humains importants (emplois spécifiques, s'y consacrer pleinement alors que les missions principales de l'archiviste itinérant s'effectuent encore autour de l'archivage papier).

4 % représentent les actions de valorisation, missions exercées de manière minoritaire.

Nature des relations Archives départementales / Archivistes itinérants	Nombre de mentions
Échanges dans le cadre du conseil scientifique et technique: préparation, envoi et validation des bordereaux d'élimination, préparation de dépôts d'archives communales, devis, instruments de recherche ou livrables, rapports de fin de mission, questions d'ordre juridique <i>etc.</i>).	15
Échanges ponctuels : transmission d'informations, d'outils et de documents, demandes de conseils et de matériaux spécifiques, questions sur la réglementation et les durées de conservation des documents ou durées d'utilité administrative (DUA)	12
Suivi de missions : bilans qualitatifs, alertes sur les conditions de conservations matérielles, sinistres.	9
Réunions annuelles de sensibilisation ou de formation des agents administratifs/élus organisées conjointement, ou des archivistes (notamment à l'archivage électronique).	5
Existence d'un bureau pour l'archiviste itinérant (présence ponctuelle) aux Archives départementales.	2
Aide à l'élaboration de supports destinés aux collectivités (sensibilisation).	1
Traitement des archives des centres de gestion , élaboration et validation de tableaux de gestion.	1

1.5.2. Les réseaux locaux d'archivistes communaux et intercommunaux

Existe-t-il un réseau local d'archivistes communaux et/ou itinérant.e.s ?



Oui	58
Non	48
Je ne sais pas	30

Près de 43 % des votants mentionnent l'existence d'un réseau local à l'échelle locale. 35 % des sondés en indiquent l'absence et 22,1 % ne se prononcent pas.

L'animation de réseaux locaux entre archivistes communaux et/ou itinérants aspire encore à se développer, tandis que les principaux réseaux ou groupes de travail sont animés par des structures nationales telles que l'Association des archivistes français (AAF) et l'Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG).

Fréquences des réunions	Nombre de mentions
Une fois par an	34
Deux fois par an (ou une fois par semestre)	9
Une réunion par trimestre	7
Deux réunions depuis 2023	1

Formes de réseaux locaux	Nombre de mentions
En présentiel	25
À distance (visio-conférence)	4
Formations mutualisées	1

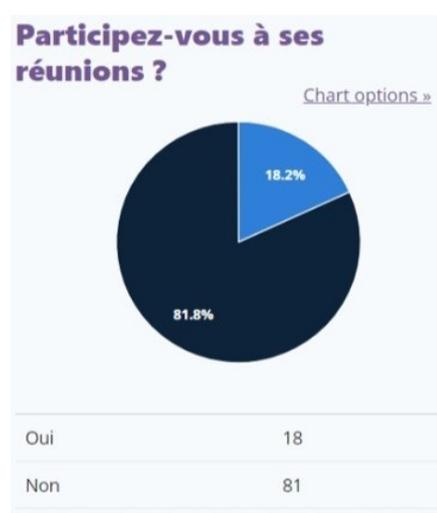
Organisateurs	Nombre de mentions
Archivistes régionaux et groupements de CDG	9
Archives départementales	6
ANDCDG	1

1.5.3. Le groupe des archivistes itinérants de l'AAF et les itinérants

73 % des sondés ont connaissance de l'existence du groupe de travail des archivistes itinérants dépendant de la section des archivistes communaux, intercommunaux et itinérants (ACII) de l'AAF.

Les personnes ont répondu à l'enquête parce qu'elles sont majoritairement adhérentes à l'AAF, ou ont pris connaissance de cette enquête via les canaux de diffusion de l'association (site Internet, Facebook, LinkedIn, X).

En résumé, beaucoup connaissent le groupe de travail des archivistes itinérants (73 %) grâce à la communication et aux actions de l'AAF, mais peu y participent (environ 82 %).



En effet, le manque de temps est l'une des raisons principalement évoquées par la majorité des professionnels (charge de travail et indisponibilité sur leur temps libre/personnel).

Raisons de l'absentéisme aux réunions du groupe de travail	Nombre de mentions
Manque de temps	45
Méconnaissance de l'existence des réunions (dates)	7
Nouvelle adhésion ou prise de poste récente	6
Non adhésion à l'AAF	3
Agent davantage présent en collectivité (missions extérieures)	2
Départ de la collectivité ou mutation	2
Pas intéressé	2
Agent travaillant dans le privé et ne sentant pas concerné	2
Manque d'encouragement de la hiérarchie directe	1
Lieu de réunion éloigné (si celle-ci est organisée en présentiel)	1

Ce groupe de travail est accessible à toutes et à tous (et pas uniquement aux adhérents de l'AAF). Toutefois, les personnes ne recevant pas les échanges de la liste de diffusion de l'association n'ont pas eu forcément connaissance de l'existence de réunions. Ils n'ont pas non plus été obligatoirement informés de la diffusion de cette enquête, diffusés sur les réseaux de l'association et le bouche-à-oreille (réseautage).

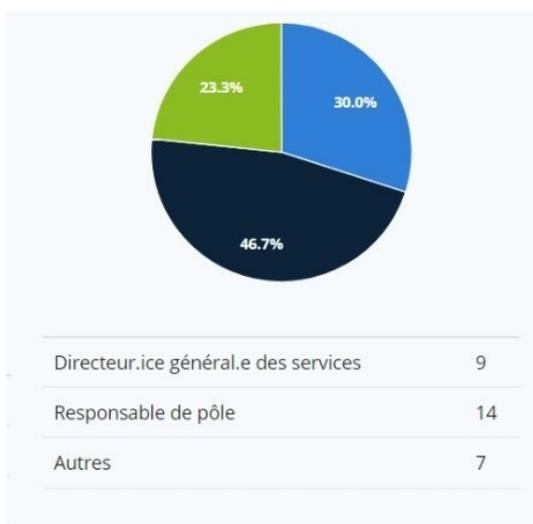
Tous les archivistes itinérants, d'où qu'ils viennent et quelle que soit leur expérience du métier, sont légitimes à participer aux réunions et travaux de ce groupe de travail : jeune actif comme travaillant depuis des décennies (l'une des deux co-pilotes a commencé son mandat avec seulement 6 mois d'itinérance), venant du privé comme du public (nous aimerions représenter tous les profils d'itinérants et avons donc besoin d'en avoir venant de tous horizons pour répondre aux besoins spécifiques de chacun).

Les réunions se font en visioconférence et des sondages sont envoyés en amont pour demander les disponibilités de chacun et s'adapter aux emplois du temps. Il ne faut donc pas hésiter à nous écrire et à nous faire remonter des demandes ou suggestions quant aux modalités d'intégration au groupe, nous trouverons toujours une solution pour faire entendre la voix de ceux qui veulent prendre la parole.

2. Les conditions de travail : le regard des décideurs

L'analyse des résultats du questionnaire réservé aux professionnels l'a montré, **la hiérarchie joue un rôle majeur dans la mise en place de bonnes conditions de travail**. Quelle vision ont justement ces décideurs des conditions dans lesquels exercent les archivistes rattachés à leur collectivité ou entreprise ?

30 référents de 30 établissements distincts ont répondu au questionnaire destiné aux décideurs : 1 référent de société privée, 1 des Archives nationales, 1 d'une commune nouvelle, 7 d'intercommunalités et 20 de centres de gestion.

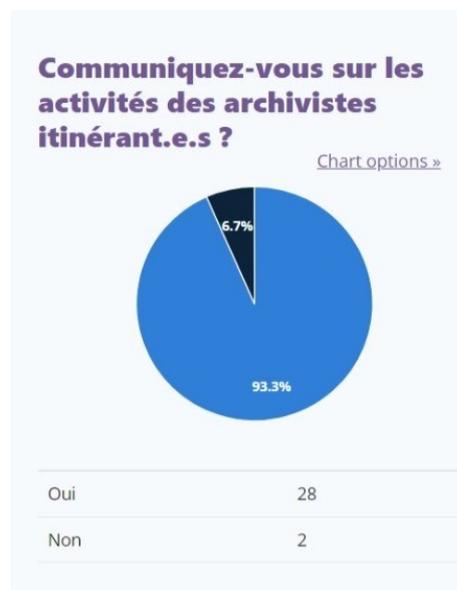
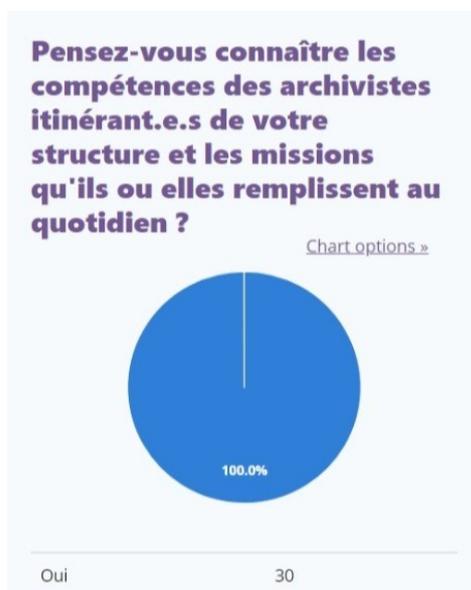


Le répondant de la société privée est un responsable chef de projet. Celui des Archives nationales a le statut de responsable de pôle. Quant aux autres organismes représentés, il faut compter 19 responsables de service ou de pôle et 9 directeurs généraux de service.

Les 7 intercommunalités interrogées sont de tailles plutôt moyennes mais diverses : elles varient, concernant l'étendue, entre 28 000 et 96 500 habitants. Le nombre d'agents exerçant dans ce type de collectivités oscille également entre 70 et 550.

2.1. L'archiviste et son environnement : statuts, hiérarchie, reconnaissance

L'ensemble des répondants connaissent les missions et les compétences des archivistes itinérants et tous, à l'exception d'un répondant, communiquent à ce sujet.



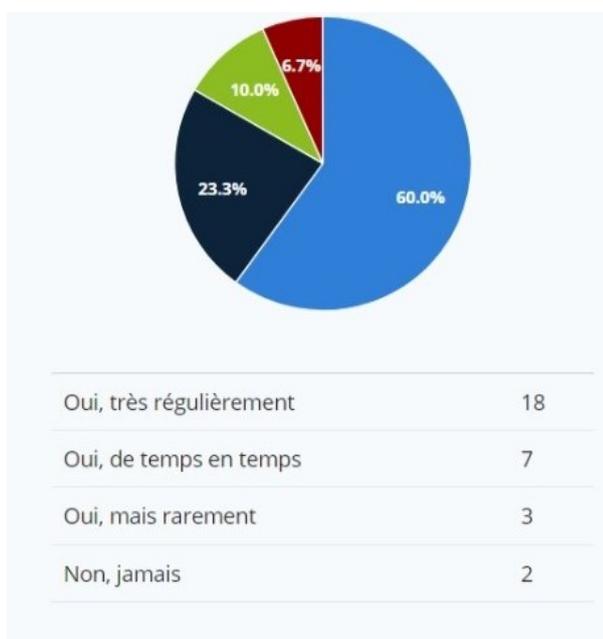
Leurs modes de communication sont plutôt diversifiés :

- **Le tiers des répondants organisent des réunions avec les cadres, les secrétaires de mairie ou les élus des collectivités affiliés**, ou profitent des formations qui leur sont dédiés pour l'évoquer
- **10 établissements communiquent via des publications internes périodiques** (bulletin du centre de gestion, lettres d'information, *mailing*, etc.)
- **8 intègrent les missions du service archives dans le rapport annuel d'activité ou enquête statistique**
- **9 produisent des plaquettes ou des brochures de présentation des services d'archivistes**, qui permettent d'informer les collectivités **des activités et des prestations des archivistes**
- **10 organismes utilisent leur site Internet ou blog** pour expliquer cette mission d'archivage (un des sites est pourvu d'une vidéo en outre)
- **5 utilisent les réseaux sociaux**, dont X (anciennement Twitter) et LinkedIn, pour communiquer et faire connaître leur service et leurs missions
- **2 institutions passent par le réseau des directeurs de l'Association nationale des centres de gestion (ANCDG)**, notamment pour que les informations sur les missions du service archives soient connues par la Direction générale ; l'une d'elle utilise d'ailleurs également le réseau des secrétaires de mairie
- **1 intercommunalité établi un support de présentation** qu'elle distribue lors de réunions avec les responsables ou élus des mairies et 1 autre se sert des bulletins municipaux

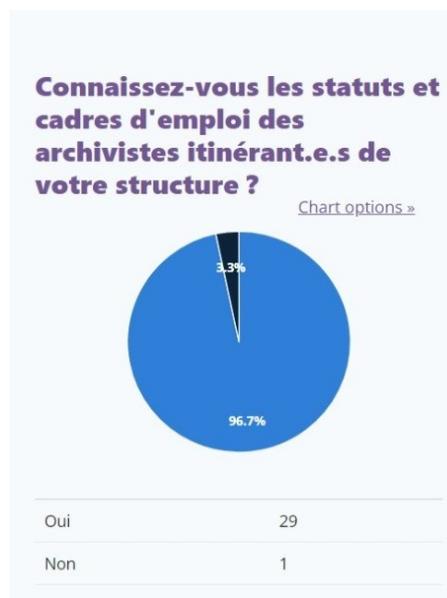
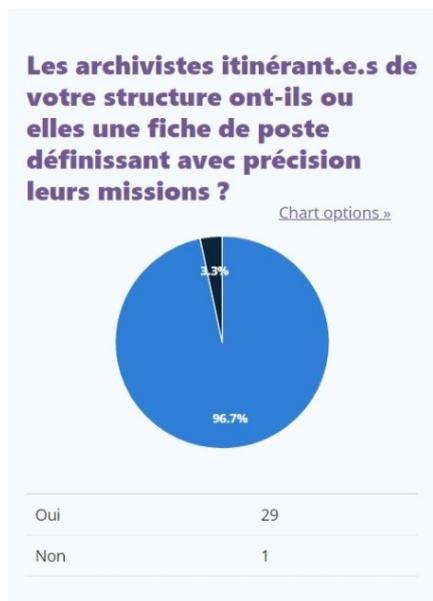
Enfin, **2 organismes ont des projets spécifiques de communication** : bilan d'intervention des archivistes itinérants, organisation d'événements spécifiques au service archives (exposition, brochure culturelle, *etc.*).

La majorité des répondants se basent sur leurs outils de communications internes et leur site Internet pour informer les collectivités et leur public sur les activités des archivistes itinérants.

Une large majorité des répondants (28 sur 30) déclare organiser des réunions concernant le suivi des missions de gestion des archives, 20 sur 30 le faisant très régulièrement.



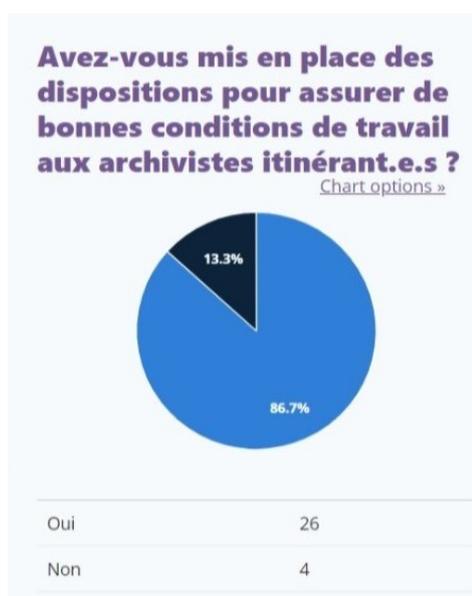
29 référents sur 30 ont assuré avoir une fiche de poste précisant les missions des archivistes itinérants et la même proportion connaît leur statut et cadre d'emploi.



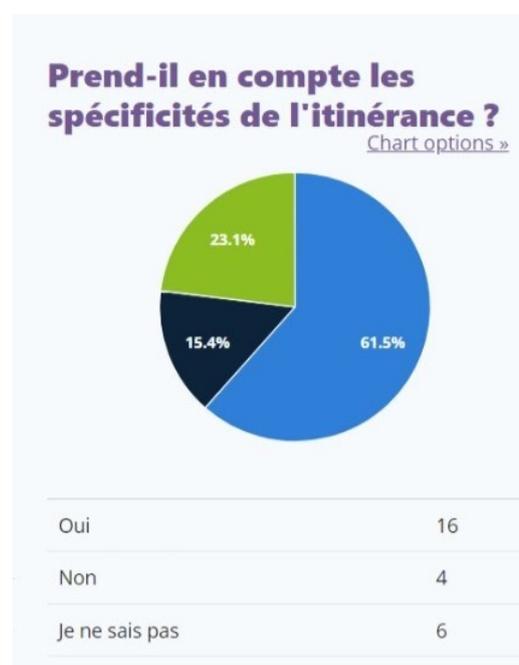
2.2. Les conditions de travail en collectivités

26 répondants sur 30 mettent en place ces dispositions pour garantir de bonnes conditions de travail aux archivistes itinérants. En, revanche 4 des 7 intercommunalités ne prévoient pas de dispositions particulières, là où tous les centres de gestion y sont attentifs.

14 établissements sur les 30 enquêtés jugent bonnes les conditions de travail dans lesquelles les itinérants exercent leur métier. Toutefois, l'autre moitié estime que ces conditions restent moyennes voire difficiles.



26 répondants sur 30 disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cependant, pour 10 répondants sur 30 (un tiers des réponses) le DUERP ne mentionne pas les spécificités de l'itinérance.



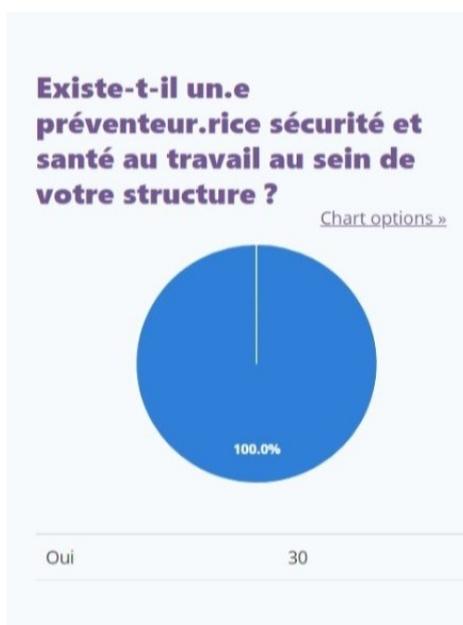
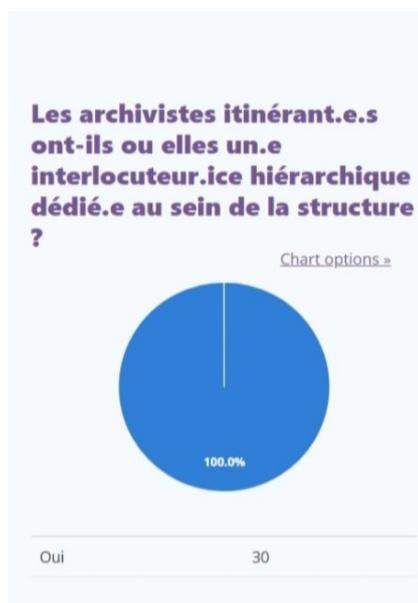
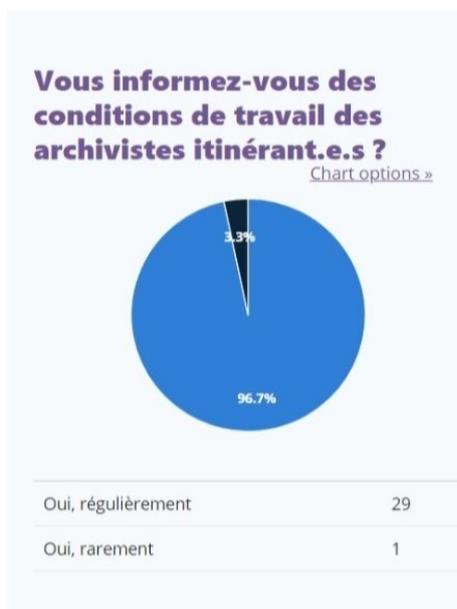
Toutes les conventions mises en place entre les collectivités et l'organisme décisionnaire ne mentionnent pas explicitement l'impératif des mesures d'hygiène, de confort et de sécurité pour les archivistes, ces conventions dépendant du type de prise en charge proposé par l'organisme prestataire et désiré par la collectivité d'intervention. Mais la majorité d'entre elles tiennent cette dernière pour responsable (notamment sur le plan pénal) des conditions d'exercice de la mission de l'itinérant.

Dans certains centres de gestion, lors de la réalisation du devis de prestation auprès de la collectivité d'intervention, si celle-ci ne respecte pas les conditions citées dans la convention ou rappelées au travers de références législatives (décret 85-603 du juin 1985), la mission n'est pas engagée ou mise en attente d'amélioration. Cette méthode vise à assurer un environnement adéquat pour le travail de l'archiviste.

Quoi qu'il en soit, un minimum de confort est généralement requis par la plupart des décisionnaires. Mais certains ne l'exigent pas :

- 1 centre de gestion s'intéresse exclusivement au risque amiante existant ou non dans les locaux d'archivage des collectivités d'intervention
- 1 intercommunalité ne conclut avec ses collectivités membres qu'une convention de refacturation, les aspects sanitaires et sécuritaires n'étant pas évoqués au sujet de la mission proposée.

Chacun des organismes interrogés a un préventeur sécurité et santé au travail. Tous les répondants déclarent avoir des retours sur les conditions de travail des archivistes itinérants. Ces derniers ont systématiquement, au sein de leur établissement, un interlocuteur hiérarchique qui leur est dédié.



Du matériel est mis à disposition soit par l'organisme de rattachement (comme les centres de gestion par exemple), soit par les collectivités dans lesquelles s'effectue la prestation.

26 répondants sur 30 assurent fournir des équipements de protection individuelle (EPI) aux archivistes itinérants (précisément des tenues de protection, masques, gants...).

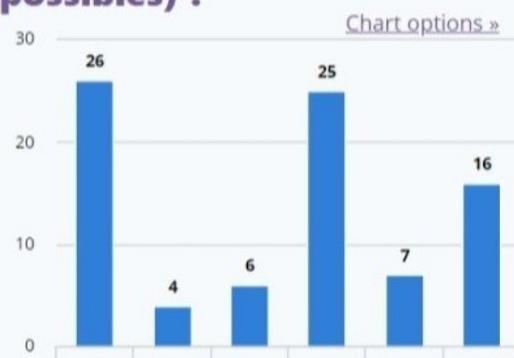
25 répondants fournissent des ordinateurs, 7 des rallonges, 6 des aspirateurs et 4 des escabeaux, les documents pouvant être occasionnellement en hauteur et/ou peu accessibles.

D'autres équipements sont remis aux archivistes itinérants par 16 organismes sur le total des répondants : fournitures de bureau, téléphone portable (2 mentions), radiateur, chariot (3 mentions), marche pieds, diable pliant (4 mentions), trousse de secours (2 mentions), chaussures de sécurité antidérapantes (2 mentions), véhicule de service, gel hydro alcoolique, clavier, brosses de dépoussiérage (2 mentions), casquette de protection, gants (3 mentions), lingettes, dépoussiérants, coussin ergonomique, brumisateur, *etc.*

On peut relever l'importance accordée à la manutention ainsi qu'à la protection de l'archiviste face à la poussière, aux chutes de boîtes.

Quant aux boîtes d'archives, un centre de gestion mentionne que celles fournies par la commune d'accueil doivent répondre aux normes techniques d'archivage.

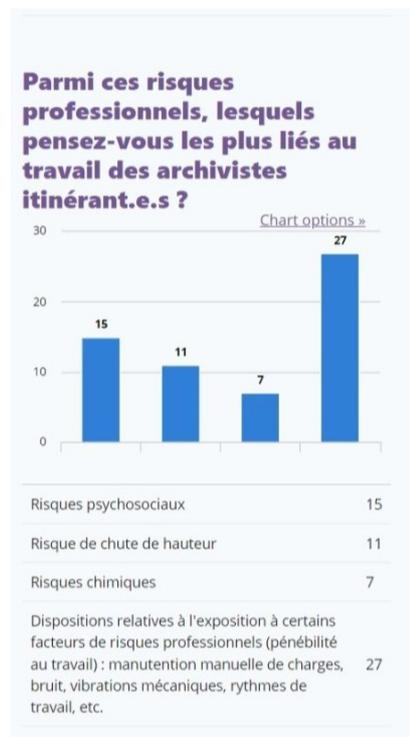
Quels équipements de protection individuelle (EPI) et matériels spécifiques sont fournis par votre structure aux archivistes itinérant.e.s (plusieurs choix sont possibles) ?



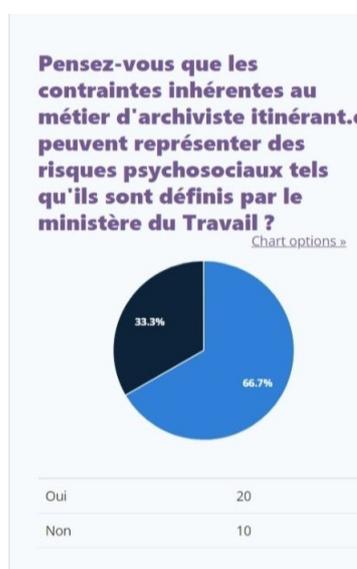
Tenues de protection de type blouses, masques...	26
Escabeaux	4
Aspirateurs	6
Ordinateurs	25
Rallonges	7
Autres	16

Les décideurs veillent à la protection contre les risques professionnels : selon le questionnaire, ceux-ci peuvent être psychosociaux (15 répondants sur 30 les relèvent), dues à des problèmes d'hygiène, au maniement de produits chimiques dangereux (6 répondants) ou encore occasionnés par une chute (7 répondants) ou un incendie. Ils peuvent aussi être liés à la manutention, aux locaux avec obstacles (poutres, marches), aux températures, à la poussière, aux insectes, *etc.*

On notera toutefois que la moitié seulement des répondants considère que les risques psychosociaux sont aussi présents que les risques professionnels dans l'environnement de l'archiviste itinérant.



2 répondants sur 3 considèrent que les contraintes inhérentes au métier d'archiviste itinérant (port de charge, isolement, etc.) peuvent présenter des risques psychosociaux. Un tiers tout de même n'associe pas celles-ci à des risques psychosociaux, tels que définis par le Ministère de Travail⁹.



⁹ Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Plusieurs types de risques peuvent être distingués :

- le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées
- les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés
- le syndrome d'épuisement professionnel.

Parmi ces risques, **16 institutions sur 30 mentionnent l'épuisement professionnel et le stress de ne pas répondre aux exigences ou attentes demandées**, par exemple de ne pas respecter le nombre de jours ou d'heures prévus au devis. 7 enquêtés déclarent que les archivistes peuvent être également confrontés à des violences internes ou externes à la collectivité dans laquelle ils réalisent leur mission (conflits entre personnes, insultes, menaces, harcèlements, agressions, *etc.*). **Notons que, parmi les contraintes liées au métier d'archiviste itinérant, 4 répondants mentionnent celle de l'isolement.** Pour faire face à cette situation, 1 organisme veille à l'intégration de l'archiviste dans un collectif de travail et 1 autre suggère un transfert des documents à traiter vers les locaux de son siège.

Il est rappelé par un centre de gestion que le télétravail, la modulation du rythme du travail ou encore l'obtention de jours de RTT permettent d'améliorer les conditions de travail de l'archiviste itinérant.



Quelles dispositions liées à des risques professionnels tels qu'ils sont énumérés dans le code du travail sont précisées dans la convention (ou contrat) passée avec la collectivité d'accueil (plusieurs choix sont possibles) ?



Risques psychosociaux	7
Risque de chute de hauteur	7
Risque d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine	1
Risques chimiques	6

Dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénébilité au travail) : manutention manuelle de charges, bruit, vibrations mécaniques, rythmes de travail, etc. 18

Ce sont surtout les risques professionnels, rattachés à la pénibilité au travail, qui sont pris en compte dans les conventions entre ces décideurs et les collectivités d'accueil (18 répondants sur 30 les précisent).

Ces mêmes risques seraient plus susceptibles d'être rencontrés par les archivistes itinérants que les autres cités ci-dessus, du point de vue de 27 répondants sur 30.

Concernant la prévention des risques, un organisme a mentionné explicitement la mise en place d'un dispositif « homme mort » et la nécessité de toilettes à proximité. Pour rappel, le dispositif « homme mort » consiste à équiper le travailleur isolé d'un boîtier (porté à la ceinture ou au bras) équipé d'un détecteur de chute. En cas de perte de verticalité ou d'immobilité, une alerte est déclenchée automatiquement. Un bouton permet aussi à son porteur de déclencher une alarme manuellement.

Toutefois, pour signaler un problème sur le terrain, 22 répondants sur 30 indiquent l'absence de procédures de type « événement indésirable ». Enfin, 25 établissements sur 30 mentionnent la garantie d'une aide technique aux archivistes qui en font la demande.

Existe-il une procédure de type "événement indésirable" pour signaler un problème sur le terrain ?



Oui	8
Non, pas à ma connaissance	22

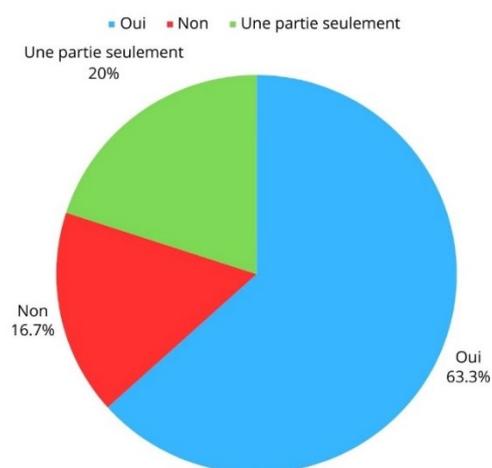
2.3. Les déplacements en collectivités

Sur l'ensemble du questionnaire, le taux de non-réponse le plus élevé se rapporte à la logistique, notamment à la question relative au remboursement des frais de déplacement (17 sans-réponse sur 30).

Pour la majorité des répondants (19 sur 30), **les déplacements des archivistes itinérants se font dans le cadre de leur temps de travail.** Pour 5 organismes, ils ne sont pas pris en compte et pour 6 autres, ils le sont partiellement (20%).

En comparant avec les réponses des archivistes (cf. partie 1.4.1 du rapport), on note une légère différence puisque 44% des répondants mentionnaient faire leur déplacement sur leur temps de travail, 23% en partie seulement et 32% sur le temps personnel.

Cette différence peut s'expliquer par le fait que plusieurs archivistes d'une même institution pouvaient répondre au questionnaire destiné aux professionnels là où une institution ne pouvait répondre qu'une fois au questionnaire destiné aux décisionnaires.

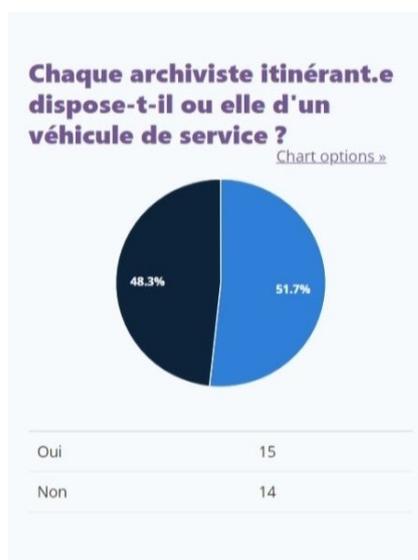


Plusieurs solutions peuvent être mises en place lorsque le temps de trajet ne se fait que partiellement sur le temps de travail des archivistes :

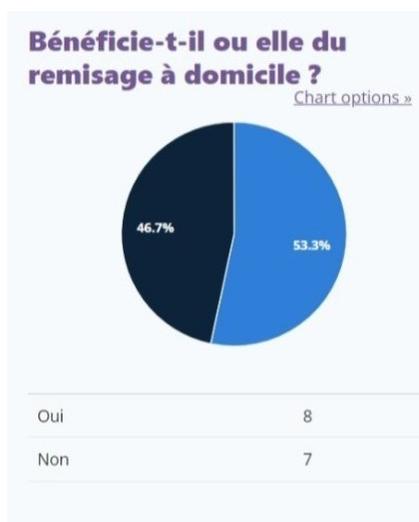
- si le trajet depuis le domicile excède un temps donné (20 minutes, une heure, ou autre en fonction des situations des répondants), il est compté comme temps de travail.
- 1 autre cas implique la prise en compte de 30 minutes de trajet sur le temps de travail, le reste se faisant sur le temps personnel (principe qui n'était pas en vigueur auparavant, les agents sont en effet passés de 37,5 à 35 heures de temps de travail)

À cela s'ajoute 1 autre établissement qui a choisi de répartir le temps de travail des agents sur 4 jours hebdomadaires pour compenser le temps de trajet, ce qui permet d'amoindrir leur fatigue à la fin de la semaine.

Pour une moitié des répondants, les trajets effectués par les archivistes de leur structure se font avec leur propre véhicule et pour l'autre moitié avec un véhicule de service.

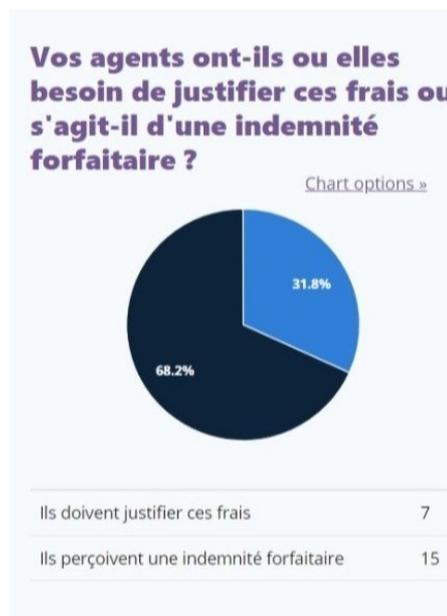
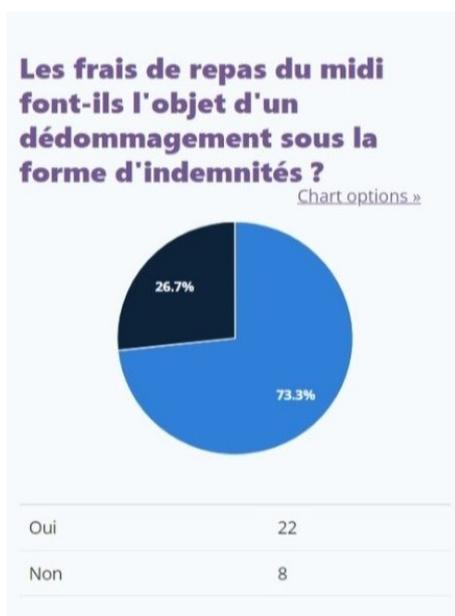


D'ailleurs, plusieurs structures proposent à leurs agents le remisage à domicile. Les agents n'ont ainsi pas besoin de passer tous les jours récupérer le véhicule au siège de leur collectivité de rattachement.



Au sujet des frais de déplacement, les établissements qui ont apporté une réponse ont affirmé que ceux-ci sont toujours pris en charge. Les frais de repas sont également remboursés dans la plupart des cas : indemnités de repas, tickets restaurant. Ainsi, **22 collectivités sur 30 dédommagent l'agent pour le repas du midi sous forme d'indemnités :**

- pour certains répondants (15 sur 22) celles-ci sont forfaitaires
- pour d'autres (7 répondants), des justificatifs des frais avancés sont requis pour les obtenir.



En conclusion, les conditions de travail ne sont pas toujours garanties par l'employeur et elles restent largement inégales entre les collectivités d'accueil qui, de taille modeste ou importante, ont besoin d'un traitement de leurs archives.

Conclusion

Le monde de l'itinérance ne cesse de prendre une part importante dans le métier. Il est souvent la première expérience professionnelle pour de nombreux d'archivistes, leur permettant d'acquérir expérience et polyvalence. Les créations de services sont en constante progression, tout comme le nombre d'agents recrutés au sein d'équipes déjà constituées. Ce développement conduit petit à petit à la réduction de l'isolement des archivistes, les services de moins de 2 agents tendant à devenir des exceptions, ce qui n'était pas le cas il y a encore quelques années.

Le métier d'itinérant semble toutefois être marqué par une instabilité non négligeable des professionnels. En effet, plus de la moitié des répondants sont contractuels et ne se projettent pas à moyen ou long terme dans le poste qu'ils occupent actuellement (précarité du métier, difficulté à progresser, nécessité d'obtention d'un concours, etc.). Évidemment, de nombreux archivistes arrivent fort heureusement à se projeter à moyen terme (intérêt du poste, possibilité de développement de leur service) dans ce qui est pour beaucoup un métier « passion ».

L'itinérance est d'abord un métier de terrain et de diversité. Outre le fait de découvrir les spécificités historiques et géographiques des territoires où l'amènent ses missions, l'archiviste itinérant rencontre différents publics qu'il doit former ou sensibiliser. Les personnes accompagnées ou partenaires (agents administratifs et employeurs) connaissent peu son métier et les procédures d'archivage de manière générale. Il n'est donc pas toujours seul dans un grenier ou une cave. En parallèle, la plupart des centres de gestion ou intercommunalités qui l'emploient communiquent sur ses services et expertises.

Les conditions de travail ne sont pas toujours idéales et varient énormément d'une collectivité à l'autre, d'un service à l'autre, d'une activité à l'autre. Toutefois, il est important de constater à la lecture des témoignages recueillis que de nombreux archivistes ont déjà travaillé dans des conditions qu'ils jugent non raisonnables (103 répondants sur 136) et que 12% d'entre eux ont déjà fait valoir leur droit de retrait. Le document unique d'évaluation des risques professionnels ne tient d'ailleurs pas toujours compte des spécificités de l'itinérance, de l'aveu même des professionnels comme des décisionnaires : isolement, stress pour rester à l'équilibre budgétaire ou terminer une mission, poussière, humidité, absence de chauffage, trajets nombreux, etc.

Au-delà de ces contraintes, il s'agit d'une profession exercée par vocation pour la plupart de ces professionnels de l'information. En effet, le métier d'archiviste itinérant est enrichissant et en continuelle évolution, notamment avec l'archivage électronique. Certains archivistes ont même la casquette de délégué à la protection des données (DPO). Cependant, ces nouveaux services ne sont pas encore développés par la majorité des services constitués car ils nécessitent des profils spécialisés et du temps à y consacrer (alors que la majorité de leurs missions s'effectuent sur sites).

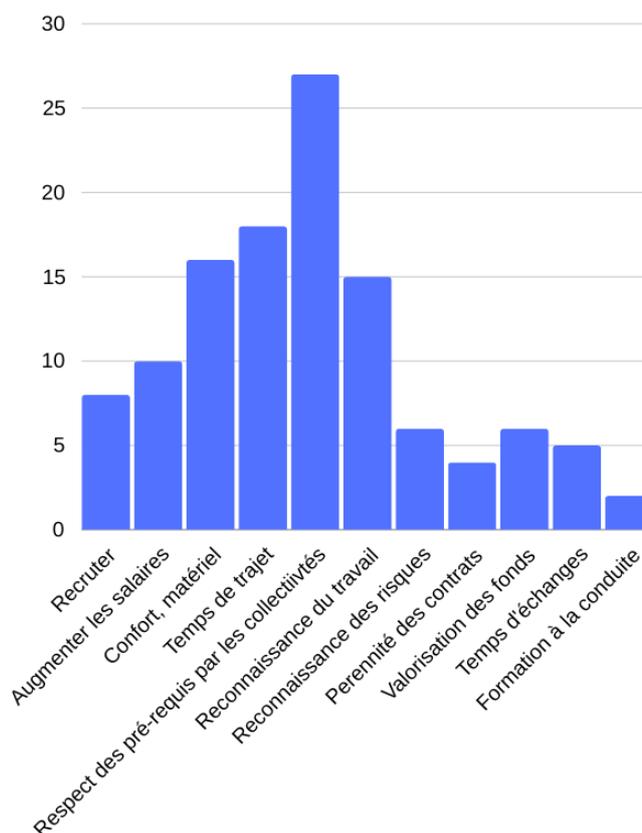
De plus, les archivistes itinérants entretiennent majoritairement des relations solides avec les Archives départementales, indispensables pour mener à bien leur mission et animer un réseau local.

Cette enquête a permis de mettre en lumière des éléments que les archivistes itinérants ont à cœur de voir améliorer. La reconnaissance de risques psychosociaux propres à l'itinérance semble un enjeu non négligeable, cette enquête nous apprenant que de nombreux décideurs que les itinérants sont sujets à ces risques de manière élevée.

La reconnaissance du métier et de l'utilité des itinérants par les collectivités/entreprises sont aussi des préoccupations majeures des archivistes, de nombreux répondants regrettant un manque de reconnaissance au quotidien. D'autres sujets de préoccupations se sont également fait jour tout au long de cette enquête : la réduction du temps de trajet hors du temps de travail, une rémunération proportionnelle au diplôme (la majorité possède un master) et au travail fourni, *etc.*

A la question « Quelles améliorations dans vos conditions de travail aimeriez-vous voir aboutir en priorité ? », les réponses revenant le plus souvent tournent autour de la problématique des temps de trajet, de la reconnaissance du métier, de l'amélioration du confort de travail, *etc.*

Quelles améliorations dans vos conditions de travail aimeriez-vous voir aboutir en priorité ?



De nombreux combats sont encore à mener par les archivistes itinérants pour l'obtention de conditions de travail permettant d'exercer leur métier dans des conditions optimales. Toutefois, celles-ci sont en constante progression et nous espérons que ce rapport d'enquête contribuera à les améliorer encore. Pour terminer, nous souhaitons partager avec vous le témoignage d'un archiviste résumant bien ce qu'est être itinérant, ses bons moments comme les moins bons :

Le métier d'archiviste itinérant peut rebuter face aux nombreux déplacements, au manque de confort au travail, à la nécessité de s'adapter quotidiennement mais cela reste un métier très formateur, enrichissant qui fait bénéficier d'une expérience professionnelle importante. En 5 années d'expérience, je ne pense pas que j'aurais pu apprendre et voir autant de chose que si j'avais exercé un métier « plus classique ». Ce métier mérite d'être connu et reconnu.

Annexes

1. Questionnaire à destination des professionnels

Enquête sur les conditions de travail des archivistes itinérant.e.s (pour les professionnel.le.s)

Cette enquête, portée par le groupe de travail des archivistes itinérant.e.s de l'AAF, a pour objectif de faire un état des lieux des conditions de travail que peuvent rencontrer les itinérant.e.s dans leur quotidien, qu'ils ou elles soient en Centre de gestion (CDG), en intercommunalité, indépendant.e.s ou dans le privé.

Vous pouvez participer à cette enquête en répondant à ce questionnaire **jusqu'au 30 septembre 2023**. Les réponses, individuelles et anonymes, ne prendront **pas plus de 15 minutes**. Elles feront l'objet d'un rapport qui sera publié d'ici la fin de l'année et permettra, nous l'espérons, de sensibiliser encore plus les institutions, associations professionnelles et décideur.euse.s à l'importance de cette problématique au cœur de notre métier.

Le groupe de travail des archivistes itinérant.e.s

Début de l'enquête : 1 / 8

Dans quelle structure travaillez-vous ?

- Centre de gestion (CDG)
- Intercommunalité
- Indépendant.e
- Privé
- Autres

Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

PAGE SUIVANTE >

Saut de page : 2 / 8

PARTIE 1 - L'archiviste et son environnement : statuts, hiérarchie, reconnaissance

Faites-vous partie d'un service d'archives constitué ?

- Oui
 Non

De combien d'archivistes est constitué votre service, vous compris ?

Le ou la responsable de service est-il lui-même ou elle-même archiviste ?

- Oui
 Non

À quel pôle ou direction votre service est-il rattaché ?

- Direction
 Administration générale
 Culture
 Autre

Quel est votre cadre d'emploi ?

- Je travaille dans le secteur public
 Je travaille dans le secteur privé

Si vous travaillez dans le secteur public : êtes-vous contractuel ou titulaire ? Depuis combien de temps ?

Si vous travaillez dans le secteur privé : êtes-vous en CDD ou en CDI ? Depuis combien de temps ?

Votre rémunération est-elle conforme à vos attentes ?

- Oui
 Non

Avez-vous des perspectives d'évolution dans votre poste ?

Vous projetez-vous à moyen ou long terme dans votre poste ?

- Oui
 Non

Pouvez-vous nous en expliquer les raisons ?

Ressentez-vous une reconnaissance de vos compétences et de vos missions de la part de votre hiérarchie ?

- Oui
 Non

Pouvez-vous nous en expliquer les raisons ?

Sur une échelle de 1 à 10, pouvez-vous évaluer votre bien-être au travail ?

Arrivez-vous à en percevoir les raisons ?

Avez-vous accès à des formations professionnalisantes en lien avec vos fonctions ? À des formations de préparation aux concours de la fonction publique ?

Le télétravail est-il possible pour vous ?

- Oui
 Non

Saut de page : 3 / 8

Partie 2 - Les conditions de travail en collectivités

Votre organisme de rattachement dispose-t-il d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERIP) qui englobe la question de l'itinérance ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Votre hiérarchie vous soutient-elle pour l'application de ces dispositions ?

- Oui
- Non

S'informe-t-elle de vos conditions de travail et intervient-elle le cas échéant ?

- Oui
- Non

Vos conditions de travail sont-elles garanties par votre employeur par la fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI), de matériels spécifiques ?

- Tenues de protection de type blouses, masques
- Aspirateurs
- Escabeaux
- Rallonges
- Ordinateurs
- Autres

Des pré-requis sont-ils exigés avant toute intervention en collectivités ?

- Local propre et sain
- Prises électriques
- Fauteuil ergonomique
- Bureau
- Chauffage
- Connexion Wifi
- Autres

Comment ces demandes sont-elles portées à la connaissance des collectivités ?

- Conventions
- Mails
- Autres

Sont-elles respectées ?

- Tout le temps
- En général oui
- Rarement
- Jamais

Avez-vous déjà utilisé votre droit de retrait ?

- Oui
- Non

Avez-vous déjà accepté des conditions qui n'étaient pas raisonnables ?

- Oui
- Non, jamais

Bénéficiez-vous d'une assistance lors de vos missions pour la manutention des boîtes ?

- Oui
- Non
- Je ne demande pas dans la plupart des cas

Vous êtes-vous déjà senti.e en danger lors de vos missions ?

- Oui, à de nombreuses reprises
- Oui, à de rares occasions
- Non, jamais

L'isolement est-il souvent ressenti au cours de vos missions ?

- Oui
- Non

Quels sont les facteurs de stress au travail identifiables selon vous ?

- Rythme de travail
- Pression des collectivités et/ou de l'employeur
- Isolement
- Trajets
- Autres
- Pas de pression identifiable

Avez-vous déjà été victime d'un accident du travail en lien avec les spécificités de l'itinérance (port de charge, locaux inadaptés, trajets, etc.) ?

- Oui
- Non

Ressentez-vous des douleurs chroniques imputables à votre poste ?

- Oui
- Non

Avez-vous des interlocuteurs santé et sécurité au travail : médecine du travail, préventeurs, comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) ?

Saut de page : 4 / 8

PARTIE 3 - Vos conditions de travail au CDG et au sein des intercommunalités (partie optionnelle)

Cette partie s'adresse uniquement aux archiviste travaillant dans un service de CDG, une intercommunalité ou une société d'ingénierie publique.

Pouvez-vous nous présenter en quelques mots votre service (ancienneté, nombre d'agents etc.) ?

Vous sentez-vous bien intégré.e au sein de votre organisme du fait des spécificités de votre métier (faible présence au bureau, métier non administratif) ?

- Oui
 Non

Disposez-vous d'un bureau qui vous est réservé ?

- Oui
 Non

Chaque agent.e dispose-t-il ou elle d'un téléphone portable, d'une adresse mail ?

- Oui
 Non

Ressentez-vous une pression liée au respect de l'équilibre budgétaire du service ?

- Oui
 Non

Votre service s'occupe-t-il du traitement des archives de votre organisme de rattachement ?

- Oui
 Non

Existe-t-il une rubrique réservée à votre service sur le site Internet de votre structure, une page Facebook, un compte Twitter ?

Etes-vous associé.e aux projets GED, dématérialisation, RGPD ?

Votre expertise dans ces domaines est-elle reconnue par votre hiérarchie ?

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

Saut de page : 5 / 8

Partie 4 - Déplacements en collectivités

Disposez-vous d'un véhicule de service ?

- Oui
- Non

Effectuez-vous vos déplacements sur votre temps de travail ?

- Oui, entièrement
- Non
- Une partie seulement

Vos frais de repas du midi font-ils l'objet d'un dédommagement sous la forme d'indemnités ?

- Oui
- Non

< PAGE PRÉCÉDENTE

PAGE SUIVANTE >

Saut de page : 6 / 8

Partie 5 - Réseau professionnel, relations avec les Archives départementales

Entretenez-vous des relations régulières avec les Archives départementales ou se limitent-elles au contrôle scientifique et technique (CST) ?

- Les relations avec les Archives départementales sont régulières
- Les relations avec les Archives départementales se limitent au CST

Existe-t-il un réseau local d'archivistes communa.les.ux et/ou itinérant.e.s ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Connaissez-vous le groupe de travail des archivistes itinérant.e.s de l'AAF ?

- Oui
- Non

Saut de page : 7 / 8

Quelles améliorations dans vos conditions de travail aimeriez-vous voir aboutir en priorité ?

Nous vous remercions pour votre participation à cette enquête. Avez-vous quelque chose à ajouter ?

[< PAGE PRÉCÉDENTE](#)

[SOUMETTRE](#)

2. Questionnaire à destination des décisionnaires

Enquête sur les conditions de travail des archivistes itinérant.e.s (pour les décisionnaires)

Cette enquête est portée par le groupe de travail des archivistes itinérant.e.s de l'Association des archivistes français (AAF), principale association des archivistes professionnel.le.s en France, forte de plus de 3000 membres.

Elle a pour objectif de dresser un état des lieux des conditions de travail que peuvent rencontrer les archivistes itinérant.e.s dans leur quotidien. Pour cela, il nous paraît important d'interroger les décisionnaires (élu.e.s, directeur.rice.s de services, *etc.*) afin de cerner au mieux la question de la sécurité et de la santé au travail des itinérant.e.s.

Vous pouvez participer à cette enquête en répondant à ce questionnaire **jusqu'au 30 septembre prochain**. Les réponses ne prendront pas **plus de 10 minutes**. Elle feront l'objet d'un rapport qui sera publié d'ici la fin de l'année et permettra, nous l'espérons, de sensibiliser encore plus les institutions, les associations professionnelles, les décideur.reuse.s et les archivistes eux-mêmes à l'importance de cette problématique au cœur de notre métier.

Le groupe de travail des archivistes itinérant.e.s

Début : 1 / 7

Quelle type de structure dirigez-vous ou dans quelle type de structure travaillez-vous ?

- Centre de gestion (CDG)
- Intercommunalité
- Société privée
- Société publique locale (SPL)
- Société d'ingénierie
- Autres

Pouvez-vous nous présenter votre structure en quelques mots (taille, effectifs, ancienneté, etc.) ?

PAGE SUIVANTE >

Saut de page : 2 / 7

PARTIE 1 - L'archiviste et son environnement : statuts, hiérarchie, reconnaissance

Quel est votre niveau hiérarchique avec les archivistes itinérant.e.s ?

- Elu.e
- Directeur.ice général.e des services
- Responsable de pôle
- Autres

Organisez-vous des réunions avec les archivistes itinérant.e.s pour faire un point sur leur travail ?

- Oui, très régulièrement
- Oui, de temps en temps
- Oui, mais rarement
- Non, jamais

Connaissez-vous les statuts et cadres d'emploi des archivistes itinérant.e.s de votre structure ?

- Oui
- Non

Les archivistes itinérant.e.s de votre structure ont-ils ou elles une fiche de poste définissant avec précision leurs missions ?

- Oui
- Non

Pensez-vous connaître les compétences des archivistes itinérant.e.s de votre structure et les missions qu'ils ou elles remplissent au quotidien ?

- Oui
- Non

Communiquez-vous sur les activités des archivistes itinérant.e.s ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Comment jugez-vous les conditions de travail des archivistes itinérant.e.s ?

- Bonnes
- Moyennes
- Difficiles
- Je ne sais pas

< PAGE PRÉCÉDENTE

PAGE SUIVANTE >

Saut de page : 3 / 7

PARTIE 2 - Les conditions de travail en collectivités

Votre structure dispose-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Vous informez-vous des conditions de travail des archivistes itinérant.e.s ?

- Oui, régulièrement
- Oui, rarement
- Non, jamais

Avez-vous mis en place des dispositions pour assurer de bonnes conditions de travail aux archivistes itinérant.e.s ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Parmi ces risques professionnels, lesquels pensez-vous les plus liés au travail des archivistes itinérant.e.s ?

- Risques psychosociaux
- Risque de chute de hauteur
- Risque d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine
- Risques chimiques
- Dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénébilité au travail) : manutention manuelle de charges, bruit, vibrations mécaniques, rythmes de travail, etc.

Dans les conventions (ou contrats) passées avec les collectivités d'accueil, quelles conditions d'intervention sont détaillées ?

Existe-t-il un.e préventeur.rice sécurité et santé au travail au sein de votre structure ?

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

Les archivistes itinérant.e.s ont-ils ou elles un.e interlocuteur.ice hiérarchique dédié.e au sein de la structure ?

- Oui
 deux
 Je ne sais

Existe-il une procédure de type "évènement indésirable" pour signaler un problème sur le terrain ?

- Oui
 Non, pas à ma connaissance

Vous assurez-vous qu'une aide technique soit assurée aux archivistes itinérant.e.s quand elle est demandée ?

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

En tant que décideur.reuse, avez-vous des retours sur les conditions de travail des archivistes itinérant.e.s lors de leurs missions en collectivités ?

- Oui
 Non

Quels équipements de protection individuelle (EPI) et matériels spécifiques sont fournis par votre structure aux archivistes itinérant.e.s (plusieurs choix sont possibles) ?

- Tenues de protection de type blouses, masques...
 Escabeaux
 Aspirateurs
 Ordinateurs
 Rallonges
 Autres

Pensez-vous que les contraintes inhérentes au métier d'archiviste itinérant.e peuvent représenter des risques psychosociaux tels qu'ils sont définis par le ministère du Travail ?

- Oui
 Non

< PAGE PRÉCÉDENTE

PAGE SUIVANTE >

Saut de page : 5 / 7

PARTIE 3 - Déplacements en collectivités

Chaque archiviste itinérant.e dispose-t-il ou elle d'un véhicule de service ?

- Oui
 Non

Les archivistes itinérant.e.s effectuent-ils ou elles leurs déplacements sur leur temps de travail ?

- Oui
 Non
 Une partie seulement

Les frais de repas du midi font-ils l'objet d'un dédommagement sous la forme d'indemnités ?

- Oui
 Non

< PAGE PRÉCÉDENTE

PAGE SUIVANTE >

Saut de page : 6 / 7

Nous vous remercions pour votre participation à cette enquête. Avez-vous quelque chose à ajouter ?

< PAGE PRÉCÉDENTE

SOUMETTRE