

# STAGE INSERTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Organisme d'accueil :  
**Agence routière départementale de Pertuis**



rue Maurice Audin  
69518 Vaulx-en-Velin Cedex

téléphone :  
+33 (0)4 72 04 70 70

télécopie :  
+33 (0)4 72 04 62 54

<http://www.entpe.fr>

Thème du stage :  
**Agent d'exploitation des routes  
départementales**

**Pozzo Pierrick**  
**Promotion 60**  
**Année 2013**

## NOTICE ANALYTIQUE

	<b>NOM</b>	<b>PRÉNOM</b>	
<b>AUTEUR</b>	Pozzo	Pierrick	
<b>TITRE DU STAGE</b>	Stage IMP		
	<b>ORGANISME D'AFFILIATION ET LOCALISATION</b>	<b>NOM PRÉNOM</b>	
<b>MAÎTRE DE STAGE</b>	Département de Vaucluse	FONTAINE Jérôme	
<b>COLLATION</b>	Nbre de pages du rapport 23	Nbre d'annexes 1	Nbre de réf. biblio. 0
<b>MOTS CLÉS</b>	Agence routière départementale DDE route		
<b>TERMES GÉOGRAPHIQUES</b>	Pertuis Vaucluse Luberon		
<b>RÉSUMÉ</b>	Intégré aux agents d'exploitations du centre routier de Pertuis dans le Vaucluse, j'ai du effectuer plusieurs types de missions d'entretien et de réparation des routes départementales autour de Pertuis. Ces missions étaient multiples et variées : Fauchage des accotements, réfections ponctuelles des voies, intervention sur les accidents...		
<b>ABSTRACT</b>	Embedded with agents of the road center of Pertuis in Vaucluse, I made several types of repair missions on county roads near Pertuis. These missions were many and varied: Mowing shoulders, timely repairs ways, intervention accidents ...		

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>5</b>
<b>1 ORGANISATION DU TRAVAIL.....</b>	<b>8</b>
1.1 Hiérarchie.....	8
1.2 Formation des différentes équipes et répartition du travail.....	9
1.3 Compétences et formations des agents.....	9
1.4 Vision de l'organisation par les agents.....	10
<b>2 HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
2.1 Sensibilisation du personnel.....	12
2.2 Risques psychosociaux et cohésion du groupe.....	13
2.3 État du matériel.....	13
<b>3 INTÉRÊT ET PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL.....</b>	<b>15</b>
3.1 Pénibilité physique.....	15
3.2 Pénibilité psychologique et intérêt du travail.....	16
<b>4 DIFFÉRENCES SOCIOLOGIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL.....</b>	<b>18</b>
4.1 Handicap au travail.....	18
4.2 Origines professionnelles des agents.....	18
4.3 Vision et motivation des agents.....	19
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>20</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>21</b>
<b>APPRÉCIATION MAÎTRE DE STAGE.....</b>	<b>22</b>
<b>GRILLE IMP.....</b>	<b>23</b>

## **LISTE DES ILLUSTRATIONS**

<b>FIGURE 0.1 : CARTE D'IMPLANTATION DES AGENCES ROUTIÈRES ET DES CENTRES ROUTIERS DE VAUCLUSE.....</b>	<b>5</b>
<b>FIGURE 0.2 : ZONE D'INTERVENTION DU CENTRE ROUTIER DE PERTUIS.....</b>	<b>6</b>
<b>FIGURE 1.1 : GIROBROYEUR POUR FAUCHAGE AVEC VÉHICULE DE PROTECTION .....</b>	<b>9</b>
<b>FIGURE 1.2 : ATELIER D'ENROBÉ À FROID AVEC VÉHICULE SOLLICITANT LE PERMIS POIDS LOURD .....</b>	<b>10</b>
<b>FIGURE 2.1 : MES VÊTEMENTS DE FONCTIONS.....</b>	<b>12</b>
<b>FIGURE 2.2 : VÉHICULES DU L'AGENCE PERTUISIENNE .....</b>	<b>14</b>
<b>FIGURE 2.3 : PARC DE VÉHICULES EN PANNE À VEDÈNE .....</b>	<b>14</b>
<b>FIGURE 3.1 : ATELIER DE SIGNALISATION HORIZONTALE EN PLEIN SOLEIL..</b>	<b>15</b>
<b>FIGURE 4.1 : RÈGLE DE MESURE DE L'ACCROISSEMENT DES FISSURES.....</b>	<b>18</b>

## INTRODUCTION

Mon stage d'immersion en milieu professionnel a été réalisé au sein de l'agence routière départementale (ARD) de Pertuis dans le Vaucluse (84) et plus particulièrement dans le centre d'entretien et d'exploitation routier (CEER) de Pertuis.

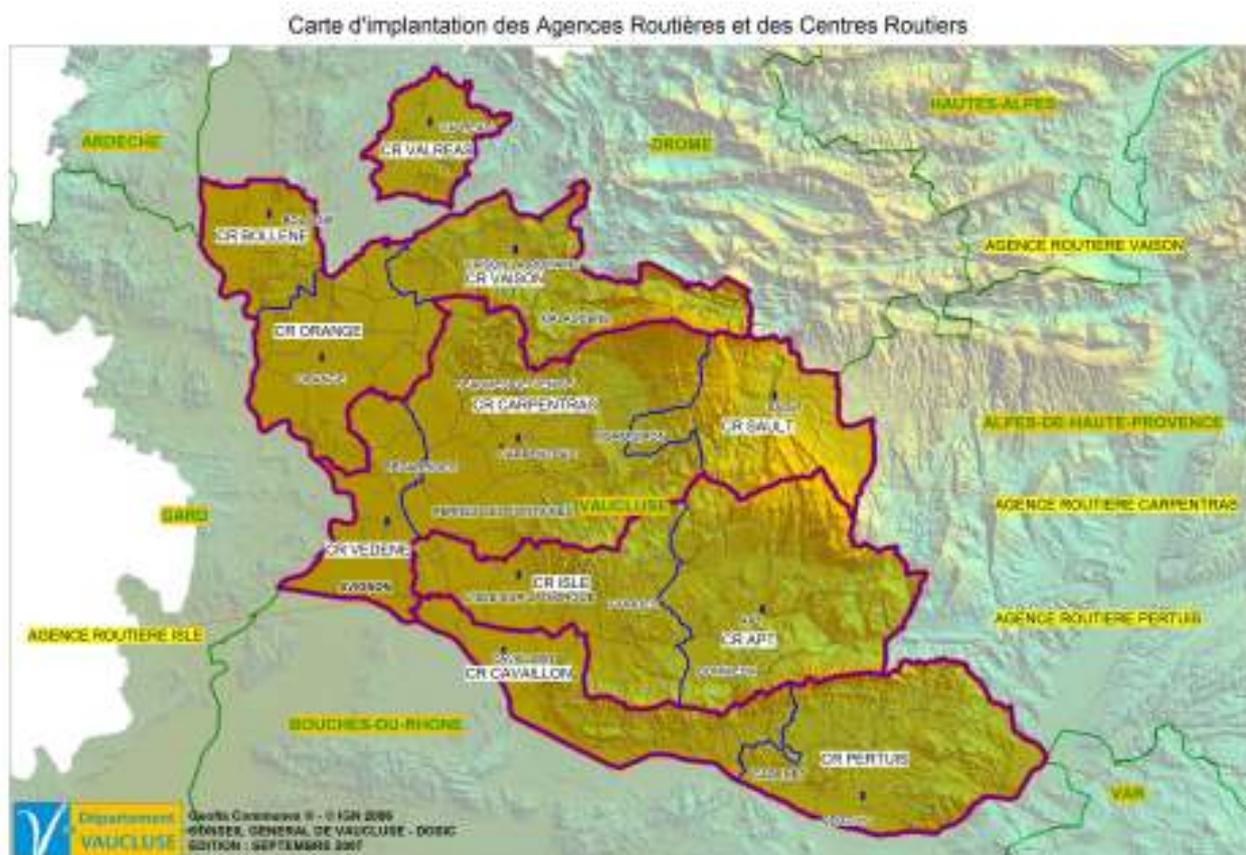


Figure 0.1 : Carte d'implantation des agences routières et des centres routiers de Vaucluse

L'ancêtre de cette organisation est la DDE (direction départementale de l'équipement). Les ARD ont été créés à la suite de l'acte de décentralisation de 2007. Il existe au sein du département de Vaucluse 4 agences routières. Celle de Pertuis gère deux centres d'exploitations, le centre de Pertuis, où j'ai effectué la majeure partie de mon stage, et celui de Cavailon où j'ai passé ma dernière semaine de stage. La direction du service route du département est, quant à elle, centralisée à Avignon, c'est là que les budgets pour les grands travaux et les agences routières sont alloués, en étroite collaboration avec les élus. Le Centre routier de Vedène est également un centre qui regroupe certains services comme le parc automobile (réparation des véhicules), le laboratoire routier (chargé du contrôle des travaux

sous traités par exemple) ou encore les vêtements de fonctions (ce qui m'a valu 1h30 de route aller et 1h30 de route retour le matin de mon arrivée).

Le centre routier de Pertuis est chargé de l'entretien de plus de 200km de routes départementales dans un rayon d'environ 20km autour de Pertuis. La zone d'intervention du centre routier de Pertuis est limitée, au nord par la crête du Luberon, au sud par le lit de la Durance, à l'est par la limite des départements de Vaucluse et des Alpes de Hautes Provence, et à l'ouest par une limite arbitraire située entre Cadenet et Lourmarin. L'entretien ne s'arrête pas non seulement à la route mais s'applique également aux accotements et au domaine public longeant cette dernière.

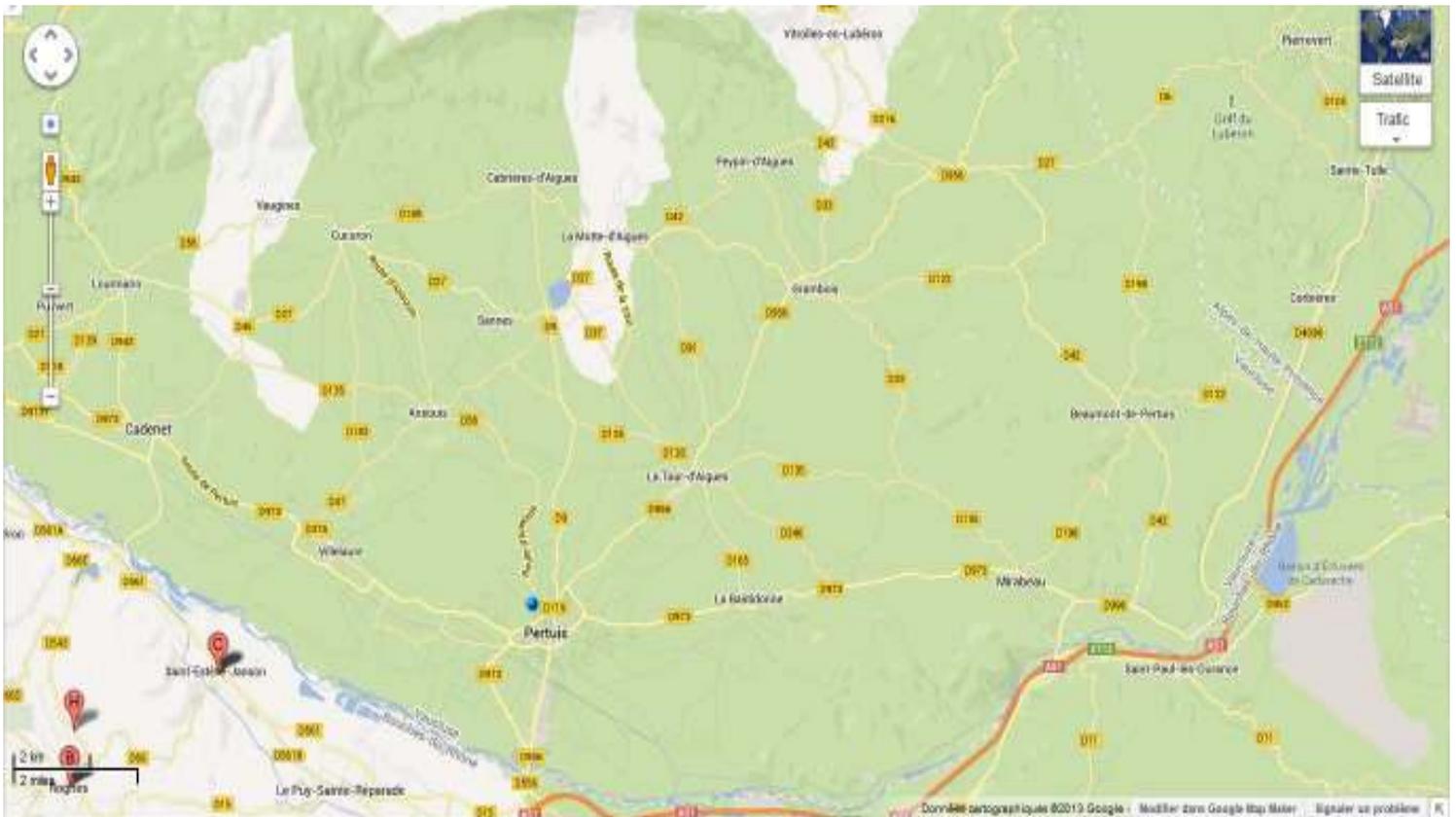


Figure 0.2 : Zone d'intervention du centre routier de Pertuis

J'ai été intégré à l'équipe des agents d'exploitation du centre de Pertuis qui comporte environ 15 agents. J'ai ainsi travaillé aux cotés de ces agents pendant les 4 semaines de mon stage où j'ai effectué diverses tâches :

- Le fauchage, qui est l'activité principale du centre routier de Pertuis. Toutes les routes départementales subissent une passe de fauchage au début de l'été qui est appelée la passe de sécurité, qui est surtout organisée à la demande des élus à l'intention des touristes.
- La signalisation. Les agents sont chargés de remplacer les panneaux usagés (renversés, vandalisés, anciens) afin de garantir la sécurité des automobilistes.

- Entretien des aires de repos. Dans une région telle que celle du sud luberon où est située Pertuis, de nombreuses aires de repos et de pique-nique sont aménagées le long des départementales avec des tables et des poubelles. Ces poubelles doivent être changées par les agents des centres routiers.
- Réfection ponctuelle de chaussée. Les agents sont chargés de réparer les routes quand les travaux sont de l'ordre du dépannage. Cette mission consiste principalement à reboucher les nids de poules avec de l'enrobé à froid.
- Le balayage. Les routes départementales doivent être balayées pour éviter le dépôt de graviers ou d'autres obstacles qui pourraient être un danger pour les usagers.
- Entretien des fossés. Les fossés doivent être curés quand ils sont trop encombrés. L'accotement doit également être dérasé (mis au même niveau de la route), pour éviter que les eaux de pluie stagnent sur la route.
- La patrouille. Une équipe est constamment en patrouille sur les routes pour détecter des dangers sur les routes. Ces dangers seront ensuite pris en charge par les équipes de travaux, ou bien directement par la patrouille quand le travail à effectuer est peu important (animal écrasé, objet sur la route, etc).
- L'astreinte. Les agents des centres routiers sont chargés de la mise en sécurité des routes 7j/7 et 24h/24. Il y a donc toujours une équipe d'astreinte afin de palier aux situations d'urgences (mise en sécurité d'un accident de la route, dégagement d'un arbre tombé sur la chaussée, etc).
- Contrôle des ouvrages d'arts. Observation d'apparitions de fissures afin d'alerter la direction départementale pour qu'elle puisse lancer des travaux si nécessaire.
- Comptage. Plusieurs compteurs sont disposés à des endroits stratégiques pour déterminer le flux de véhicules empruntant les routes. Les agents sont chargés de recueillir ces données et de mettre en place les compteurs.

Voilà donc toutes les tâches que j'ai effectuées pendant mon stage. En hiver les missions des agents peuvent varier, en effet ils doivent en plus signaler les zones de verglas, saler et déneiger le réseau.

J'ai été à la fois étonné et déçu de découvrir que les travaux plus conséquents (création de nouvelles routes, réfections totales de routes, implantation des panneaux de signalisations, réparation et construction des murs de soutènement et des ouvrages d'arts) n'étaient pas réalisés par les agents d'exploitation mais que le département sous-traitait ces travaux à des entreprises privées. Même certaines missions d'entretiens peuvent être sous-traitées, par exemple le fauchage de la RD973.

En effet les agents les plus anciens m'ont expliqué que pendant l'âge d'or de la DDE, tous ces travaux aujourd'hui sous-traités, étaient réalisés par l'équipe du centre qui comportait autrefois 55 agents (contre 15 actuellement).

Cependant, j'ai été satisfait de voir la variété de toutes les missions, et la pluralité des compétences incombant aux centres routiers, qui restent tout de même intéressantes.

# 1) ORGANISATION DU TRAVAIL

## 1.1 Hiérarchie

Les agences routières sont constituées d'un chef d'agence, de chefs d'agence adjoints (présent dans tous les centres qui dépendent de l'agence), d'un bureau administratif et d'un bureau d'étude. Les agences servent de relais entre citoyens, élus du département, élus locaux et les ouvriers de terrain, qu'ils soient les agents fonctionnaires des CEER ou bien les ouvriers d'entreprises privées auxquelles le travail a été sous-traité.

Les CEER sont constitués d'un chef de centre, d'un adjoint et d'une équipe d'agents d'exploitation. (voir annexe 1, pour l'ARD de Pertuis)

Il est important de noter que les priorités peuvent changer suivant les départements, les agences et même les centres. Il n'y a pas forcément la même façon de travailler entre le centre de Pertuis et de Cavaillon par exemple .

Au CEER de Pertuis, le chef de centre s'occupe avec son adjoint du côté administratif de l'exploitation (contentieux, mains courantes, fiches de travaux, planning, etc). Un planning des travaux est établi avec une ou deux semaines d'avance à titre indicatif. Parmi les agents d'exploitations, il y a deux chefs d'équipes dont la tâche est principalement d'affecter tous les matins chaque agent sur un atelier d'exploitation en fonction du planning établi par la direction du centre et des aléas quotidiens (machine en panne, personnel malade, météo, etc). Ils sont également les personnes qui gèrent la logistique des missions et celles que les agents doivent contacter en cas de problème sur un chantier ou bien en cas d'intervention des équipes d'astreintes.

Un premier problème est le manque de cohérence entre les différentes collectivités, les différents centres. La personnalisation de l'organisation des centres peut être une bonne chose. Par exemple le centre de cavaillon travaille de nuit et le centre de Pertuis non. Cela s'explique par la différence entre les deux réseaux, celui de Pertuis est très rural alors que celui de Cavaillon possède beaucoup de 2x2 voies. Cette différence de fonctionnement est justifiée.

Cependant cette différence ne doit pas empêcher la communication inter-centre qui semble trop souvent défectueuse. L'exemple le plus ubuesque reste une anecdote dont des agents m'ont fait part. En hiver le centre de Pertuis déneigeait la route jusqu'au col du Luberon, et les agents rebroussaient chemin arrivé en haut (alors que des voitures les suivaient, et ce retrouvaient donc bloquées vu que l'agence d'Apt n'avait pas déneigée son côté). Des exemples moins graves sont toujours d'actualité. En été, le centre de Pertuis effectue une seule passe de fauchage, alors que les communes peuvent en effectuer 4 ou 5 sur leurs routes .

Ce manque de communication entre les différentes collectivités montre les limites de la décentralisation. De plus, dans cet exemple comme dans d'autres, les politiques plébiscitées sont celles voulues par les élus locaux. Ces derniers ont un pouvoir de pression très important auprès des ARD et de la direction des routes à Avignon. Cela peut poser quelques problèmes d'objectivité. Dans le secteur de Pertuis, par exemple, la population trouve suspect le fait que les meilleures routes (celles nouvellement refaites) sont systématiquement celle allant vers les fiefs des conseillers généraux de la majorité.

Le type de hiérarchie actuellement en vigueur est, selon moi le plus efficace, il faut laisser une certaine liberté aux différents centres pour être au plus près de la réalité et les incohérences que j'ai pu citer précédemment doivent être réglées au cas par cas . Je conclurais en disant que la situation s'améliore de plus en plus à l'agence de Pertuis .

## 1.2 Formation des différentes équipes et répartition du travail



Figure 1.1 : Girobroyeur de fauchage avec véhicule de protection

Chaque agent reçoit une mission tous les matins, il n'y a pas forcément de continuité, sauf quand les agents sont d'astreinte, ils le sont alors pour 7 jours pendant lesquels ils sont de patrouille. Les agents partent sur chaque atelier par équipe dont le nombre évolue suivant la nature de la mission (Exemple : 1 agent pour l'entretien des aires de repos, 2 agents pour le fauchage). La plupart des missions s'effectuent à deux, un agent pour les travaux et un en protection.

Pour la gestion des équipes, la direction du centre doit trouver le bon compromis entre ne pas laisser trop souvent les agents sur les même tâches et ne pas les changer tous les jours d'atelier. Cette gymnastique est difficile surtout avec les restrictions que sont les habilitations et les aléas que sont les arrêts maladies, la météo, les pannes, les travaux d'urgence... Tous ces paramètres rendent difficiles la création d'un planning qui convienne à tous le monde. Les planning sont finalisés comme précisé plus haut par les chefs d'équipe en 15 minutes le matin avec les dernières informations disponibles. Ces conditions ne sont donc pas idéales.

Personnellement, je pense que pour faciliter la création des planning, tous les agents devraient passer la majorité des CACES, cependant en temps de crise le département fait le choix de s'économiser le coût de ces formations (quitte à se mettre parfois dans la limite de la légalité). Ensuite la direction devrait essayer de former des équipes qui resteraient fixes le temps de finir un atelier (les chantiers durent environ un semaine), comme cela, la monotonie serait toujours cassée à la fin de chaque chantier, mais les agents pourraient mener un projet de chantier dans sa globalité, ce qui semble important du point de vue de l'accomplissement personnel.

## 1.3 Compétences et formations des agents

La composition des équipes n'est pas aisée car bon nombre d'ateliers (utilisation du débroussaillageur, de la tondeuse, du girobroyeur, tractopelle, etc) nécessitent des habilitations

particulières que tous les agents ne possèdent pas. Ces habilitations se présentent sous forme de CACES qui sont à obtenir avec quelques jours de formation. Le permis B est bien entendu indispensable. Le permis super-lourd est également très important, mais certains agents ne le possèdent pas, même si ce cas de figure reste exceptionnel. Les agents ne le possédant pas sont soit appelé à le passer rapidement avec l'aide du département, soit dans une incapacité physique leur interdisant de le passer. Avec les restrictions de budget que nous connaissons actuellement, le permis poids lourd devient une condition indispensable pour être engagé au sein du centre.



Tous les agents ne passent pas les habilitations, ce qui entraîne des problèmes. En effet les agents habilités à faucher, ne font pratiquement que ça de l'année, il y a donc un manque d'égalité entre les agents à ce niveau qui n'est pas forcément justifié. La principale raison est une raison économique qui conduit le département à limiter les formations. Cette façon de faire est mal perçue par les agents.

*Figure 1.2 : Atelier d'enrobé à froid avec véhicule sollicitant le permis poids lourd*

Comme dit plus haut, je pense donc que tous les agents devraient avoir les mêmes CACES dans la mesure du possible. Le travail serait mieux partagé et les difficultés engendrées par l'absence d'un agent possédant des CACES importants seraient diminuées.

## **1.4 Vision de l'organisation par les agents**

La direction tente de casser la monotonie en faisant en sorte que les agents changent souvent de coéquipiers et de missions. Les agents quant à eux se plaignent de ne pas pouvoir finir une mission qu'ils ont commencés, en étant obligé de changer d'activité presque tous les jours.

Les agents témoignent d'un cruel défaut de l'organisation du service et de la communication interne. Ces défauts se traduisent notamment par le manque de réactivité des missions effectuées quand les agents signalent un danger. C'est le principal point que j'ai retenu de mes conversations avec la quasi-totalité des agents. Encore un exemple, il n'est pas rare par exemple que les agents doivent effectuer plusieurs travaux situés chacun à un bout de la subdivision, ceci entraînant une perte de temps conséquentes. Les chefs d'équipes demandent également à être payé lors des interventions même si ils ne sortent pas sur le terrain, en effet le fait d'être réveillé au milieu de la nuit doit être dédommagé d'après eux.

D'après moi, le défaut d'organisation perçu par les agents est le fruit d'un manque de communication entre la direction et ces derniers. Alors que la structure de Pertuis (agence + centre) est à taille humaine, la dernière réunion réunissant les agents et la direction remonte à plus de 1 an. Les niveaux d'urgences des dangers signalés par les patrouilleurs, ne semble pas être très bien transmis à la direction, or comme c'est la direction qui transmet les missions de

travaux aux agents, et aux vues du nombre important de travaux à réaliser avec le peu de moyens donnés au centre, une longue liste d'attente de travaux apparaît. Il est ainsi fréquent que les agents signalent un problème pendant plus de 3 ans sans que rien ne bouge. Ceci est très mal compris et perçu par ces derniers.

Des réunions de centre avec les agents devraient avoir lieu plus souvent pour que les agents, qui sont les premiers à connaître la réalité du terrain puissent tenter de rationaliser certaines activités. Cette simple mesure, je le pense, améliorerait pas mal de choses.

## 2) HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

### 2.1 Sensibilisation du personnel

Les agents du CEER de Pertuis effectuent un métier dangereux, que ce soit à cause du comportement des automobilistes ou bien en manipulant des engins, des outils et des produits à risque. Un agent de l'équipe est délégué aux problèmes d'hygiène et sécurité, un ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité), son rôle est multiple.



Dès mon arrivée, cet agent m'a fait visiter toutes les installations en me détaillant les principes d'hygiène et sécurité du centre (point de rassemblement, extincteurs, sensibilisation aux accidents de travaux fréquents, etc). Cette matinée s'est soldée en remplissant un cahier d'hygiène et sécurité signé par mon maître de stage et moi-même. C'est donc le premier rôle de l'ACMO. Il doit veiller au respect des normes de sécurité au sein du centre, proposer les formations de premier secours, et on lui délègue également la gestion des commandes de vêtements de fonction. J'ai donc à mon arrivé obtenu un short, un pantalon, deux t-shirts, un sweat, une paire de gant, une paire de chaussure de sécurité ainsi qu'un gilet fluorescent.

*Figure 2.1 : Mes vêtements de fonctions*

La direction impose aux agents de porter cette tenue même dans les véhicules. Le gilet réfléchissant est la première priorité pour des raisons de sécurité évidentes. Cependant cela n'est pas toujours respecté par les agents. Le port de la ceinture de sécurité n'est quant à lui jamais respecté, les agents préfèrent ne pas s'attacher car ils sont amenés à souvent sortir des véhicules.

La sécurité des agents sur les terrains est la priorité de la direction, c'est pour cela que les agents travaillent souvent en équipe, même si le travail ne le nécessite pas forcément. On m'a rapporté, qu'à l'époque où la protection des agents était moins importante, un faucheur sans binôme de protection s'était fait percuter par un automobiliste. Les salariés du centre disposent également d'un droit de retrait, ils peuvent donc refuser de travailler sur un chantier si ils estiment que leur vie est en danger.

Ces actions très fortes pour la sécurité sont due au statut de l'agence. Cette agence est un service publique et donc la sécurité des agents passe avant tout (à l'inverse de certaines entreprises privées par exemple). Ainsi la qualité des travaux et les conditions de travail des agents sont nettement supérieures que dans d'autres entreprises. Je ne vois pas d'amélioration possible de ce point de vue, mise à part une sensibilisation à la ceinture de sécurité. La sécurité est le meilleur point que j'ai pu relever durant mon stage.

## 2.2 Risques psychosociaux et cohésion de groupe

La vie au centre est une vie en communauté, les agents sont à peine 15, ils travaillent à l'agence depuis plus de 10 ans pour la plupart et le travail s'effectue en majorité en équipe. Ainsi, les relations humaines sont très importantes, que ce soit à l'arrivée au centre le matin ou encore pendant le repas de midi. J'ai pu observer que l'entente entre les agents est plutôt bonne en globalité, il n'y a pas de malaise au sein du groupe, mais cependant j'ai pu observer l'inexorable problème des incompatibilités de comportements.

En effet, j'ai pu être témoin de la difficulté d'un agent à être intégré à l'équipe mal grès son ancienneté. Il n'y avait pas de malaise quand le groupe était réuni mais une bonne partie des agents redoutaient et se plaignaient lorsqu'ils devaient faire équipe avec lui, à cause de son caractère. Cette situation a pu provoquer quelques petites tensions entre les chefs d'équipes (qui forment les groupes) et les salariés affectés avec cet agent. Mis à part ce problème tout est fait pour le bien être et la cohésion de l'équipe, une cuisine/salle de télé est mise à leur disposition, des sanitaires, des douches et des vestiaires. Ceci est surtout prévu à l'intention de l'équipe d'astreinte qui est obligée de manger au centre.

Un autre problème psychosocial de ce métier apparaît dans les traumatismes que peuvent rencontrer les agents sur la route. En effet, ils sont en première ligne sur les accidents de la route, les images, les cris, ne laissent pas indifférents. Dans une moindre mesure, les animaux écrasés ne sont pas les meilleurs aspects du métier. Ainsi les syndicalistes de la CGT du centre demandent depuis quelques temps la possibilité d'avoir un suivi psychologique à la demande.

Selon moi, les agents devraient en effet pouvoir avoir un suivi psychologique si ils le demandent. Il devrait être du même ordre que les pompiers (d'autant plus que les pompiers dépendent également du conseil général). Cette demande de la CGT est tout à fait légitime à mes yeux. Pour les problèmes de mise à l'écart de certains agents, personne ne peut rien faire pour que deux personnes s'entendent, cependant les agents sont ici pour travailler, et les sentiments personnels n'ont pas à interférer dans le travail. Ainsi je pense que les chefs d'équipes devraient être plus autoritaires quand ils forment les équipes de la journée, d'autant plus que j'ai pu observer qu'ils faisaient l'effort de faire tourner l'individu mis en cause le plus souvent possible.

## 2.3 État du matériel

Le constat de l'état du matériel et surtout des véhicules de l'agence routière de Pertuis est une variable importante de la santé et sécurité au travail.

Le parc automobile du centre comporte environ une vingtaine de véhicules. Ils composent de quelques voitures de fonctions, quelques camionnettes de protections, 2 fourgons de patrouilles et de signalisations, des camions bennes, un tractopelle et 3 girobroyeurs (tracteurs de fauchages). La plupart de ces véhicules sont équipés de la climatisation et sont assez récents,

mais il y a encore un nombre conséquents de véhicules qui n'en sont pas équipés. Certains véhicules ne possèdent même pas de ceintures de sécurité. Les véhicules tombent fréquemment en pannes (2 girobroyeurs sur 3 sont tombés en panne durant la première semaine de mon stage), et doivent être amenés au parc départemental à Vedène pour être réparés. Si les réparations à faire sont légères, c'est un mécanicien de Vedène qui peut se déplacer sur place.

Les moyens matériels mis à disposition des agents restent donc à déplorer, même si cependant, les agents avouent ressentir un mieux depuis le transfert de compétence au département qui a renouvelé une bonne partie des véhicules. Selon les agents, avant de transférer ses compétences, l'état a délaissé les directions départementales des routes (DDE), en laissant vieillir leur parc automobile. Depuis les département font se qu'ils peuvent pour réparer les dégâts. On peut déceler ce changement facilement dans le Vaucluse, en effet, les véhicules de l'ère DDE sont oranges et vieux, tandis que ceux du département sont blancs et neufs. Le constat saute donc directement aux yeux.



*Figure 2.2 : Véhicules de l'agence Pertuisienne*

*Figure 2.3 : Parc de véhicules en panne à Vedène*

Les moyens matériels des agents du centre sont selon moi encore trop faibles, d'autant plus si on les compare à ceux des entreprises privées. Mais il est important de noter l'effort fait par le département de Vaucluse pour compenser ce manque, mais cela est encore une question de budget. L'argent reste encore une fois le cœur du problème dans la fonction publique.

### 3) INTÉRÊT ET PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

#### 3.1 Pénibilité physique

Le travail exercé par les agents du centre routier de Pertuis peut être très pénible mais cette pénibilité n'est pas directement rattachée aux efforts physiques. En effet, la plupart des travaux s'effectuent en véhicule (fauchage, patrouille, etc). Ainsi pour ces travaux l'effort physique demandé n'est pas très important. Cependant, ces travaux en véhicules demandent une attention très importante, la manipulation d'engins sur des routes ouvertes aux usagés requiert une prudence maximale. De plus il faut pouvoir endurer une position assise fixe sur une durée importante, même si le confort des véhicules s'est nettement amélioré. L'autre partie des travaux s'effectue en ateliers fixes sur le bord des routes. Ceci peuvent être physiques (démontage de panneaux, gâchage et coulage de béton, peinture, maçonnerie, etc). Dans ces travaux les agents travaillent en extérieur sur des lieux ponctuels et sont donc soumis aux aléas du temps.



*Figure 3.1 : Atelier de signalisation horizontale en plein soleil*

En été, les agents peuvent souffrir de la chaleur qui est généralement très prononcée dans le Vaucluse. Ainsi la direction du centre met en place quelques aménagements afin de minimiser le problème des fortes chaleurs.

Avec l'arrivée de nouveaux véhicules, les agents ont également vu l'arrivée de la climatisation dans les véhicules, qui représente pour eux un énorme gain de confort.

Les horaires des travailleurs sont également aménagés en été. Pour ma part j'ai travaillé durant tout mon stage en horaire d'été. Commençant à 6h et finissant à 13h18 avec une pause de 20 minutes vers 10h. L'intérêt est double. D'une part les agents peuvent travailler avec une météo plus fraîche et d'autre part, ils peuvent effectuer des travaux sur les grands axes avec une circulation moins dense en début de matinée.

Tous les agents effectuent les horaires d'été, exceptés les agents d'astreintes qui sont assignés à la patrouille. Leur horaires sont 8h-12h et 13h30-17h30. Ils sont obligés de manger au centre, où une salle à manger et une cuisine climatisées leur sont mises à disposition. La

pénibilité est donc plus présente dans les horaires décalés que dans les efforts physiques qui restent quand même assez limités.

En hiver ces horaires décalés sont encore plus important. Les agents sont souvent appelés à travailler dès 4h du matin par temps de neige afin de dégager le réseau.

Enfin, l'équipe d'astreinte est souvent mise à contribution en plein milieu de la nuit, pour intervenir sur des accidents. Ces interventions représente une certaine pénibilité physique. Des règles très strictes sont donc mises en place pour ces interventions. Après une intervention en dehors des heures de patrouille, les agents doivent bénéficier de repos de sécurité qui peuvent les exempter de travail pendant une journée par exemple.

Je trouve personnellement que tous les aménagements mis en place de ce point de vue sont très bien choisis et adaptés au travail des agents mis à part la pause de 20 minutes à 10h. En effet, les agents utilisent cette pause pour manger et 10h est une heure bien trop matinale pour cela, il serait mieux de créer une pause à 12h, même si j'imagine que cette décision est due à une réglementation nationale. Les agents ne respectent d'ailleurs pas cette consigne et prennent leur pose quand bon leur semble, ce que je trouve tout à fait justifié du point de vue rationnel.

### **3.2 Pénibilité psychologique et intérêt du travail**

Le deuxième facteur agissant sur les conditions de travail, est donc le facteur de pénibilité psychologique faisant également référence à l'intérêt du travail effectué par les agents. Comme décrit plus haut, les travaux effectués par les agents d'exploitations sont assez divers et variés. La direction fait en sorte de régulièrement changer la nature des travaux des employés afin d'en limiter la monotonie et de faire tourner les équipes. Il n'y a donc pas vraiment de problème d'ennui ou de monotonie, le travail et l'esprit d'équipe participent également à lutter contre ce problème. Le seul problème qui a déjà été relevé plus haut quant à l'intérêt du travail est celui du changement d'atelier, qui peut empêcher les ouvriers de mener un travail à terme.

Au niveau psychologique, la pression sur les épaules des ouvriers n'est pas très importantes, ils disposent de libertés leur permettant d'éviter le stress. Cependant, ils sont en première ligne pour subir les attaques des automobilistes et des citoyens. En effet, il n'est pas rare que les agents puissent subir quelques vulgarités sur le statut de fonctionnaire et sur la facilité de leur travail, ou encore que leur vie soit mis en danger par l'imprudence de certains. Outre ceci, les agents doivent faire face à des situations de crises comme les accidents de la route par exemple.

Enfin les agents ont une vision très positive de leur travail, en effet, ils voient leur travail dans la fonction public comme la chance de produire un travail de qualité pour le bien de la population. Cette notion de service public est donc importante et permet aux agents de tirer une satisfaction de leur travail tout en développant la conscience professionnelle qui peut être difficile à conserver dans certains services de la fonction publique (à cause de la sécurité de l'emploi qui peut, bien évidemment, encourager à moins travailler et à être moins sérieux).

Ainsi je pense que ce travail peut être très intéressant d'un moment que l'on comprend la portée de ces missions de service public. Le stress est peu présent même si les risques liés à la route et aux accidents restent importants.

## **4) DIFFÉRENCES SOCIOLOGIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL**

### **4.1 Handicap au travail**

La place des personnes handicapées n'est pas toujours la priorité des entreprises, cependant j'ai pu observer au cours de mon stage que l'agence routière de Pertuis faisait tout son possible pour s'adapter à ses agents. Ainsi j'ai pu parler de cette situation avec deux agents en particulier.

Le premier m'a appris avoir eu des problèmes médicaux lui ayant fait perdre une parti de sa vision, ce qui lui a valu de perdre son permis super-lourd. Sa hiérarchie à fait en sorte qu'il puisse rester dans l'équipe du centre de Pertuis. Il effectue aujourd'hui uniquement les travaux où il n'a pas à conduire de gros engins. Le second a eu d'autres problèmes de santé qui lui ont valu l'obtention d'un poste aménagé qui n'existe que à Pertuis. En effet il est chargé de la surveillance de tous les ouvrages d'arts sur la subdivision de Pertuis, il doit ainsi contrôler ces ouvrages et veiller à ce qu'ils ne se détériorent pas. Il s'occupe également de relever les compteurs de véhicules et de les disposer pour faire des statistiques de densité de trafic. J'ai pu passer un après-midi avec cet agent où j'ai pu observer en quoi consistait son travail, il m'a, par exemple, présenté une des techniques de surveillance du développement des fissures qui consiste à accroché des réglettes au ponts et voir si leurs longueur évolue.



*Figure 4.1 : Règle de mesure de l'accroissement des fissures*

Ces aménagements ne sont pas impossibles à réaliser, mais demande une certaine réflexion et un surplus d'organisation. Ces postes sont aujourd'hui très bien intégrés dans la vie de l'agence. D'autres petits aménagements médicaux dus à la nature physique du travail sont également réalisés comme l'interdiction pour certains agents d'utiliser le débroussailleur.

Ces aménagements ont été fait intelligemment selon moi et c'est pour cela que même si ils nécessitent plus d'organisation et que la possibilité pour les agents de faire tourner les ateliers en est diminuée, ils sont tout de même appréciés de tous. Cette adaptation de la structure rapproche encore plus les agents de leur travail à mon goût et encourage à développer une forte conscience professionnelle.

### **4.2 Origines professionnelles des agents**

L'équipe d'agents d'exploitation du centre routier de Pertuis est composée d'une quinzaine d'agents uniquement masculins. Leur statut de fonctionnaire qui leur garanti l'emploi

à vie implique la représentativité de toutes les tranches d'âges dans l'équipe. Les agents sont aussi issus d'origines professionnelles différentes. En effet pour devenir agent d'exploitation au sein d'un centre routier départemental, il faut tout d'abord passer un concours de la fonction publique territoriale pour devenir fonctionnaire de catégorie C.

J'ai pu discerner deux origines principales chez les agents du centre de Pertuis. D'une part, les agents qui ont toujours travaillé au département ( ou auparavant à la DDE). Ils ont passé le concours dès qu'ils ont voulu travailler et l'ont obtenu en ayant travaillé que quelques mois ou quelques années dans de petits boulots D'autre part les agents dont la décision de travailler à l'agence est un changement de carrière, soit pour un rapprochement géographique, soit pour amour du secteur de la route, soit pour rechercher plus de liberté et d'avantages que dans le privé. J'ai pu avoir l'exemple d'un agent originaire de région parisienne ayant été responsable logistique chez « Algeco » Ce dernier a choisi de rejoindre la fonction publique pour avoir les avantages des fonctionnaires et ainsi trouver le temps pour s'installer avec sa famille, il m'a annoncé que ce choix n'était en aucun cas d'ordre pécuniaire puisque son précédent poste était mieux payé. D'autres agents m'ont également confié avoir rejoins ce service pour échapper aux cadences que les entreprises privées du BTP où ils avaient préalablement travaillé leur imposaient.

Ainsi, le travail au centre routier de Pertuis n'est absolument pas un travail par défaut, mais un choix. La sélection pour pouvoir rentrer dans les services routes des départements est très importantes car beaucoup de personnes veulent ces postes. Cette volonté est motivée par plusieurs causes mais il est sur qu'aucun agent n'est arrivé là par hasard. Selon moi, cet état de fait encourage la cohésion de l'équipe est un bon atout pour la qualité du travail.

### **4.3 Vision et motivation des agents**

Les agents d'exploitations de l'agence de Pertuis ont une vision plutôt partagée de leur travail. Ils dénombrent de nombreux points positifs qu'ils comparent souvent aux postes similaires du privé. En effet les agents trouvent leur poste plutôt confortable. Leur cadence de travail est tenable, ils disposent d'un certain confort, il n'ont pas de pression quant au résultat comme on pourrait trouver dans le privé, ils disposent de nombreux avantages comme les tickets restaurants et leur statut de fonctionnaire leur permet de se projeter dans l'avenir avec les diverses progressions possibles.

Tout d'abord, comme tous les fonctionnaires, les agents suivent une progression lente mais régulière en augmentant de grade et d'échelon dans la fonction publique, ce qui a pour conséquence des augmentations de salaires. Un agent en milieu de carrière gagne aux alentours de 1300€ net par mois, cette montée en grade régulière est toujours une source importante de motivation. Ensuite les agents peuvent se présenter à des postes de plus hautes responsabilité comme chef d'équipe. Lors de ma semaine à Cavaillon, j'ai été en contact avec un agent qui devait se rendre aux ressources humaines du département pour passer un entretien dans ce but. Mais ces promotions sont uniquement ouvertes dans le but de remplacer le départ d'un autre salarié. Ainsi, un agent de Pertuis voulant devenir chef d'équipe à Pertuis devra attendre le départ de son collègue. Enfin la troisième solution pour gravir les échelons et de passer les concours de catégorie B de la fonction publique pour devenir chef de centre par exemple.

A contrario, le manque de reconnaissance, le manque d'efficacité dans l'organisation ou encore la lourdeur de l'administration sont des points négatifs soulevés par les agents. Il est vrai que l'inertie de la machine administrative est assez importante et représente un frein à l'efficacité des équipes. Il revient toujours le même problème d'organisation comme j'ai pu en parler lors de ma première partie. Ce problème a pour conséquence d'avoir installé à Pertuis plus que dans d'autres centres un fort climat syndicaliste. Il y a régulièrement des débats entre agents et personnels de direction sur divers sujets. Les agents ne lâchent aucun avantage et sont toujours prêts à chercher le débat pour cela, que ce soit pour des revendications au niveau du centre ou au niveau du département.

Je partage cette vision, qui représente à mon avis les principaux avantages et inconvénients de la fonction publique. Les conditions de travail et les perspectives de carrières sont intéressantes mais l'organisation administrative pose un réel problème de concurrence avec le privé.

## CONCLUSION

Pour conclure, ce stage m'aura apporté énormément. D'abord des moments de convivialité avec l'équipe de Pertuis à laquelle j'ai été très bien intégré, ensuite des moments de découvertes de magnifiques endroits sur les routes de ma région.

Du point de vue professionnel, j'ai trouvé ma vocation durant ce stage, le secteur de la route. J'étais déjà très attiré par ce milieu et la découverte avec les équipes d'agents de ces métiers m'encourage à continuer dans cette voie et me conforte dans mon choix de la VA Génie civil. J'ai appris grâce aux réponses de mon maître de stage tous les métiers qu'un ingénieur TPE peut réaliser dans le secteur de la route, que ce soit au niveau national ( en DIR) ou dans les collectivités. De chef d'agence à personnel aux grands travaux, en passant par contrôleur des chantiers sous-traités, les possibilités sont multiples mal grès le transfert de compétences au privé.

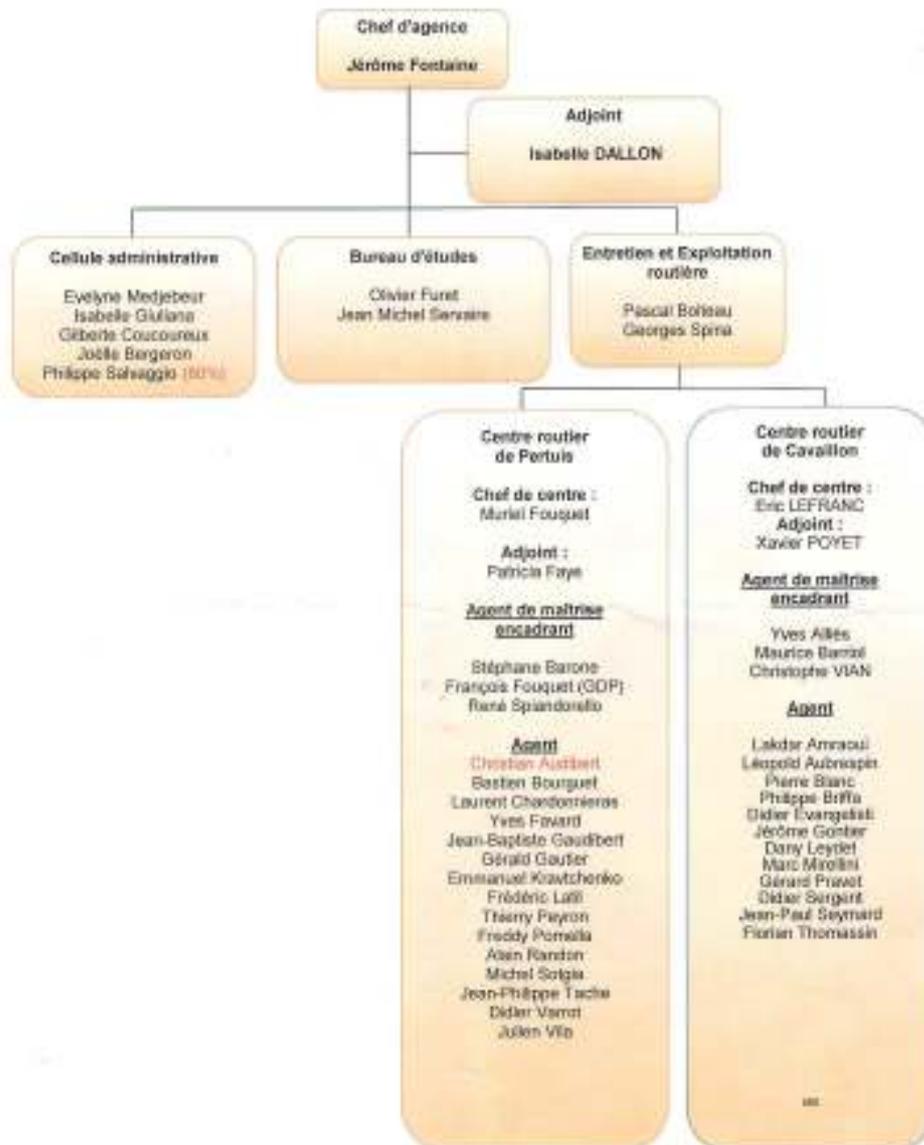
Ayant auparavant souvent travaillé dès mes 16 ans comme ouvrier agricole, je connaissais déjà la dureté du travail physique et les relations pouvant lier le patron aux ouvriers. Le stage ne m'a donc rien apporté de nouveau de ce point de vue, cependant j'ai pu vivre ma première expérience dans l'administration, où je serais amené à travailler.

Cette première découverte a été assez explicite. J'arrive désormais à comprendre les difficultés que les collectivités ont à mettre en œuvre certains projets, je comprend également pourquoi les collectivités font de plus en plus appel aux entreprises privées en sous-traitant des chantiers, et j'ai surtout compris que l'argent est le cœur du problème dans le secteur routier. Tout chantier coûte extrêmement cher, la crise est encore présente et les réductions de postes de fonctionnaires sont très présentes dans ce secteur. Je pense que ce secteur n'a pas fini de souffrir et de perdre les moyens qui lui sont attribués et les nombreux avantages de ses personnels.

Cependant, dans un monde où les transports sont au cœur de l'économie, le secteur de la route ne pourra pas être délaissé, et même avec des moyens moindres, il va falloir continuer à faire des routes françaises un exemple de qualité, d'écologie et de sécurité.

# ANNEXE 1

## AGENCE ROUTIERE DE PERTUIS



# 60<sup>ème</sup> Promotion Stage "Insertion en milieu professionnel"

## FICHE D'APPRECIATION MAITRE DE STAGE



Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie



Ecole d'ingénieurs

Ecole Nationale des Travaux Publics de l'État

DFI  
Direction de la Formation Initiale

Directeur DFI :  
Marek WIRAMOND

Chargé des stages :

Gaëtan LEVEQUE  
04 72 04 71 89

gaetan.levaque@entpe.fr

Téléphone :  
+33 (0)4 72 04 77 37

1 rue Maurice Audin  
69518  
Vaulx-en-Velin Cedex  
Téléphone :  
+33 (0)4 72 04 70 70  
Télécopie :  
+33 (0)4 72 04 62 64  
<http://www.entpe.fr>

### Coordonnées du Maître de stage :

Nom et Prénom : FONTAINE Jérôme  
 Nom et Adresse de l'organisme : Département de Vaulx-en-Velin  
 Mèl du maître de stage : jerome.fontaine@cg74.fr  
 Téléphone : 04 90 68 89 24 Fax : 04 90 68 89 23  
 Date de présence de l'élève dans l'organisme : du 15 juin au 16 juillet 2013

PRÉNOM ET NOM DE L'ÉLÈVE : Pierrick POZZO

### ACTIVITE DURANT LE STAGE

APPRECIATION	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
	COMMENTAIRE			
▪ Efficacité dans le poste tenu	✓			
▪ Adaptation aux conditions de travail	✓			
▪ Adaptation au travail en équipe	✓			
▪ Respect des engagements	✓			

### APTITUDES PROFESSIONNELLES

APPRECIATION	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
	COMMENTAIRE			
▪ Autonomie - responsabilisation	✓			
▪ Perception des problèmes d'hygiène et de sécurité	✓			
▪ Organisation du travail	✓			

### COMPORTEMENT GENERAL

APPRECIATION	Très satisfaisant	Satisfaisant	Passable	Insuffisant
	COMMENTAIRE			
▪ Conscience professionnelle	✓			
▪ Sens du contact	✓			
▪ Qualité de communication	✓			

### Appréciation de synthèse du responsable du stage

Pierrick Pierrick Pozzo s'est très bien adapté au sein de l'équipe d'implantation. Il a participé activement aux différentes missions qui lui ont été confiées. Seriez vous prêt à accueillir une nouvelle fois un stagiaire l'année prochaine ?

Oui

Non

A : *Pozzo*

Le 14/7/13

Signature

Année 2013

Il s'est montré très intéressé par l'organisation des collectivités, leurs missions, et l'organisation du travail.

### ENTPE stage IMP Grille d'observation

	Préparation	Stage
Groupe N°	Ancilotto Sarah Pozzo Pierrick Barras Miléna Perret Eric Auternaud Jean Bach Victor Pierre Robin	lieu du stage : Nom et prénom :
Correspondant du groupe :	Pierre Robin	
email du correspondant :	<a href="mailto:pierre.robin@entpe.fr">pierre.robin@entpe.fr</a>	

Thème 1 : Conditions de travail		
Thèmes	Indicateurs	Critères
compétences des agents d'exploitation	niveau de qualification	types de formations pour chaque agent attirant de compétences
	aptitude particulière	Savoir-faire, habilitations, permis...
	formations proposées	choix proposés par l'entreprise, promotion et valorisation des formations
pénibilité due au travail	accès à une salle de repos protégée du temps	accessibilité de la salle en fonction du lieu de travail, capacité de la salle, distributeur d'eau
	difficulté mentale du travail, attrait du travail	monotonie des tâches. Stress du au travail. Projets ou tâches sans liens ?
	difficulté physique du travail	Endurance nécessaire, force nécessaire, positions à tenir, forts stimuli à subir.
	horaires adaptés	horaires différents en fonction des saisons, nombre d'heures de travail, journées de travail, flexibilité des heures et des jours de vacances
	fréquence des pauses	nombre de pause dans la journée, longueur des pauses
organisation	Hiérarchie en vigueur	organigramme
	Vision de l'organisation par les agents d'exploitation	Plaintes, propositions syndicales
	formation des différentes équipes	par choix ou imposé par le chef, changement d'équipes, nombres d'agents par équipes
	répartition des lieux/postes de travail	roulement en fonction des jours, choix ou imposé

Thème 2 : Santé, sécurité		
Thèmes	Indicateurs	Critères
sensibilisation du personnel	respect du port du casque ...	nombre de personnes sans casques...
	formations proposées (premier secours ...)	nombre de personnes possédant ces diplômes de premiers secours etc
	panneaux de sensibilisation	nombre de panneaux, clareté, visibilité
risque psycho-sociaux	vie sociale	personnes mises à l'écart du groupe, intégration à l'équipe.
	psychologie au travail	confrontation à des situations traumatisantes, suivi psychologique
cohésion du personnel	existence d'un lieu de convivialité	composition de ce lieu, capacité
	possibilité d'échanges avec la direction	visibilité de la hiérarchie, fréquence des visites aux équipes, accessibilité, échanges stricts ou cordiaux
	entente au sein des équipes	nombres de blagues quotidiennes, discussions, repas ensemble

Thème 3 : Conditions sociologiques		
Thèmes	Indicateurs	Critères
parité hommes/femmes	présence de femmes dans les équipes	nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes, tâches affectées
	si oui, salaire égal à travail égal?	salaires
	présence de femmes dans la hiérarchie	nb femmes/nb hommes
âge/handicap des employés	présence de tous les âges	proportion des différentes catégories d'âges
	type de contrat différent en fonction de l'âge?	contrat majoritaire par catégories d'âges
	tâches adaptés à l'âge/handicap?	tâche spécifique, imposée ou par choix, intensité moins élevée, pauses plus fréquentes
	rapport aux plus vieux/jeunes	discussions, entraide, conseils, supériorité
origine	premier emploi?	oui ou non
	par choix ou non	dans l'attente d'un autre emploi, par choix, pour gagner sa vie
Vision des agents	syndicalisme	nombre et importance des syndicats en présence
	multiculturalité	présence de personnes d'origines culturelles différentes
Motivation des agents	avantages	Avantages en nature, tickets restos, véhicule/vêtements de fonction
	salaires	Salaires des agents
	évolution de carrière	Nombre de grade accessible, vitesse de monté en grade