

Sommaire

I. Présentation du service

1. Le site
2. L'organisation
3. Le matériel
4. Le patrimoine

II. Organisation du travail

1. Répartition des tâches
2. Délégation
3. Formation
4. Qualification - Habilitation

III. Hygiène et Sécurité

1. Ce qui doit exister
2. Ce qui se pratique réellement
3. Les « déviations »
 - De l'entreprise
 - Du personnel

IV. Intérêt et pénibilité du travail

1. Facteurs de :
 - Motivation
 - Démotivation
2. Comportement réel par rapport à la pénibilité
3. Nature des tâches

V. Différences sociologiques en milieu professionnel

1. Les différents groupes sociaux
 - Leurs valeurs
 - Leurs activités extra-professionnelles
2. Les appartenances syndicales
3. Signification de ces différences
4. Réactions

VI. Conclusion



I. Présentation du service

Présentation rapide du service des Phares & Balises de Nouvelle Calédonie.

L'activité principale de ce service est l'installation et la maintenance de Phares et de Balises en mer ou sur terre pour faciliter la navigation maritime.

1. Le site

La base se situe dans la baie de Numbo à Nouméa, capitale de Nouvelle Calédonie. Elle est constituée de 1.25 hectares d'emprise foncière, 1650 m² de locaux et 65 m de quai en eau libre.

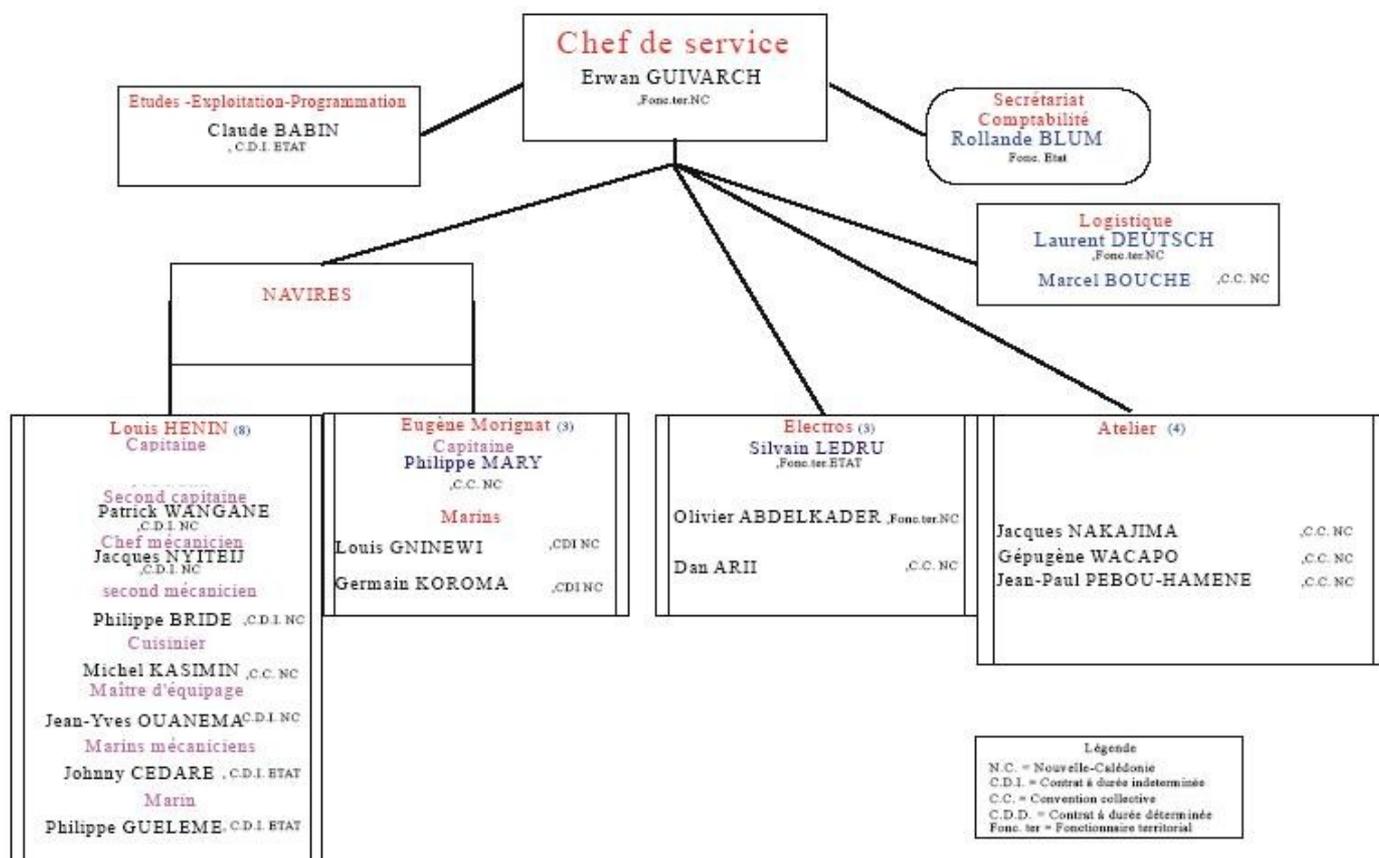
Elle est animée par un chef de Service, Erwan GUIVARCH, qui, aidé des responsables de cellules, gère les différentes situations qui se présentent (c'est accessoirement mon maître de stage).

2. L'organisation

Le service est composé d'une équipes de 21 personnes (23 normalement mais deux postes sont vacants, dont le commandant du baliseur et le chef de la section Atelier).

DIRECTION DES INFRASTRUCTURES, DE LA TOPOGRAPHIE ET DES TRANSPORTS TERRESTRES

Service des Phares et balises



3. Le matériel

Le service dispose de véhicules pour les interventions sur terre et sur mer :

Un baliseur polyvalent de 27,5 mètres, le Louis HENIN (équipage permanent 8 personnes), une vedette de travaux catamaran de 11,85 mètres, le Eugène MORIGNAT (équipage permanent 3 personnes).

Les interventions autour de la km de récifs barrière) et dans le lagon d'embarcations légères : un canot semi le AGENA (70 cv), et un canot semi le KÔ-VIN (115 cv).

Sept véhicules : 1 véhicule de fonction (Peugeot 106), 1 fourgonnette de

Nouvelle-Calédonie (environ 2000 sont également réalisées au moyen ponté en aluminium de 5,60 mètre ponté de 6,40 mètre en aluminium

(Peugeot 307), 1 véhicule de liaison courses (Peugeot Partner), 1

fourgon vitré (Renault Master), 1 pick-up 4x4 avec treuil (Nissan Patrol), 1 break 4x4 (Nissan Terrano), 1 break tous chemins (Subaru Forester).

4. Le patrimoine

Le parc matériel entretenu est de 347 Etablissements de Signalisation Maritime dont 144 actifs répartis entre la Grande Terre, les îles LOYAUTE, les îles BELEP et l'île des PINS.

Ce parc matériel est constitué principalement :

- de 4 phares ;
- de 5 feux sur supports divers positionnés sur des îlots ou à terre ;
- de Balises à Flotteur Immergé (BFI), pour le balisage actif flottant ;
- de tourelles sur récif maçonnées ou structures métalliques (avec une majorité de structures identiques aux parties émergentes de BFI), pour le balisage fixe ;

II. Organisation du travail

1. Répartition des tâches

Le poste que j'ai tenu au long des quatre semaines de stage était au sein de la section Electro du service. Le rôle de cette section consiste à réparer prioritairement les pannes signalées sur les différents balisages et à en faire la maintenance régulièrement. Cette section, constituée de 3 personnes (4 avec moi), travaille régulièrement avec les sections des ateliers et avec les navires pour les interventions longues en mer.



Les tâches sont réparties assez facilement en fonction des postes de chacun et des petites habitudes de ces derniers. Ainsi sur les nombreuses missions de maintenances, chacun garde son rôle car le travail reste le même à chaque fois. L'un débroussaille les alentours (sur les missions terrestre), un autre vérifie le niveaux d'acide des batteries d'alimentation du feu pendant que le troisième vérifie l'électronique et change l'ampoule de ce dernier. Voilà le travail type d'une journée de maintenance dont le principal du temps est passé dans le déplacement vers la zone où est situé le feu (voiture ou bateau). Les tâches sont donc réparties à l'amiable en fonction des préférences de chacun.

Le volume de travail ainsi que la répartition des tâches sont irréguliers du fait qu'il y a des maintenances qui sont programmées mais d'autres qui sont des interventions sur pannes non prévisibles. Il est donc difficile d'adapter l'effectif au besoin et de prévoir les périodes qui seront plus chargées que d'autres pour répartir le travail.

2. Délégation

Les délégations se font naturellement entre les différences hiérarchiques de chacun. Elles s'arrêtent pourtant à un certain niveau car je me suis rendu compte que le chef de la section Electro fait exactement le même travail que les deux autres de la section sauf que c'est à lui que sont donnés les ordres de mission et les plannings lors de réunions avec ses supérieurs. J'ai donc remarqué qu'il ne délègue pas forcément aux autres le travail qui est demandé à la section.

Par contre les ordres venant d'au-dessus sont parfois très contestés, en effet, le chef d'exploitation est apparemment très peu apprécié par les ouvriers. N'étant pas fonctionnaire, il n'est pas obligé de partir en retraite malgré ses 62 ans et bloque le poste à un potentiel jeune remplaçant qui, lui, pourrait être plus ouvert. N'étant pas spécialement diplômé, il a malgré tout gravi les échelons dans la hiérarchie de

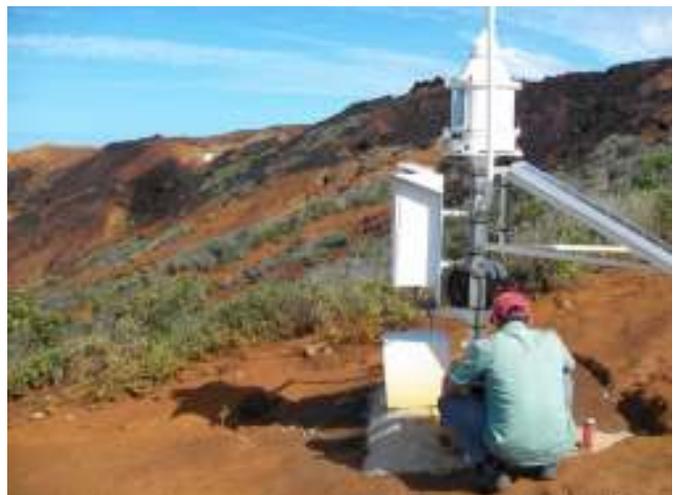


l'entreprise en prenant la place des ses supérieurs directs. Il n'a pourtant pas la formation ni les compétences pour assumer le poste de chef d'exploitation d'après les ouvriers. Ainsi, il prend des décisions hâtives et inutiles ou inadaptées, et ne prend pas en compte les demandes des ouvriers. Plutôt beau parleur, il arrive souvent à faire accepter au jeune chef de service ses initiatives sans que celui-ci ne sache trop de quoi il s'agit. Deux autres cas de personnels ne voulant pas prendre leur retraite sont problématiques car ces derniers sont soit inactifs dans un cas, soit mettent une mauvaise ambiance en abusant de leur ancienneté dans l'entreprise et déléguant trop ou donnant de mauvais ordres dans les autres cas.

Des réunions ont régulièrement lieu entre le chef de service, le chef d'exploitation, le responsable logistique (responsable des commandes du magasin) et le chef de la section électro, et les commandants des bateaux pour mettre au point le programme des prochains mois, et voir le matériel à commander et utiliser. Ce qui devrait normalement se passer est une entente sur un système à utiliser qui satisferait aux mieux les installateurs et réparateurs ainsi que les acheteurs (et les utilisateurs évidemment). Le chef de section va ainsi donner une préférence à tel ou tel système plus fiable ou facile à installer et entretenir, et le chef d'exploitation préférera un autre car il a des accords avec une entreprise X, ou un prix d'achat plus adapté.

Or ce consensus n'est apparemment pas toujours respecté et le chef d'exploitation fait commander des systèmes parfois inadaptés et pas forcément moins chers, sans en informer les ouvriers installateurs préalablement et en expliquant mal le contexte au chef de subdivision.

Ou alors il va préférer commander un système très cher au lieu d'économiser en utilisant un autre système disponible en réserve, qui marcherait tout aussi bien, pour tenir tête au chef de section.



Ainsi les ouvriers sont parfois amenés à installer et se servir de technologie dont ils ne connaissent pas la moindre partie... Ils aimeraient donc soit avoir une formation sur ces technologies, soit avoir des systèmes qui leurs sont connus, mais les formations ne leurs sont pas accordées et ils sont obligés de jouer à « Mac Gyver » en n'utilisant qu'une infime partie des possibilités de ces systèmes.

3. Formation

Quoiqu'on en dise, le travail d'ouvrier nécessite de nombreuses formations car on ne s'improvise pas électricien ou soudeur.

Comme nous l'avons vu au-dessus, les formations sont un des points délicats pour le personnel des différentes sections. En effet, la plupart des employés travaillent à des postes pour lesquels ils n'ont pas forcément eu la formation, et improvisent donc comme ils le peuvent avec plus ou moins de réussite.

Ainsi, les ouvriers Électro réclament des sur des systèmes modernes, ce qui leur plus récent sans devoir tourner sur les d'être en mesure d'intervenir sur ces yeux.

Par contre les ouvriers se plaignent de totalement inutile. Par exemple des gestion dont ils n'auront jamais l'usage ALADIN).

formations pour pouvoir travailler permettrait d'utiliser du matériel mêmes systèmes archaïques et derniers quand ils les ont sous les

suivre des formations qui leur sont formations sur des logiciels de d'après eux (ex : Formation

Un autre grand problème dans le service, lié à la formation, est le manque de matériel (matière première : Alu, quincaillerie, ampoules, systèmes de rechange...). « Où est le rapport ? », me direz-vous donc... Je m'explique : Quand un système vient à tomber en panne, il n'y a pas de quoi le réparer, bien que la demande de pièces de rechange ait été faite au préalable, parfois un an avant. Le problème vient, d'après les ouvriers, des supérieurs ne se préoccupant du matériel que quand celui-ci vient à manquer, sans prendre en compte les demandes régulières des chefs de sections. Il vient aussi d'un magasin mal géré, un magasinier chargé des commandes ayant une formation axée sur la logistique a été embauché pour pouvoir s'occuper aussi d'autres choses que du magasin si besoin est. Il en résulte que le magasinier ne s'occupe que trop peu des commandes par rapport au reste et que son assistant, cuisinier de formation..., très vieux qui plus est, et ne sachant qu'à peine lire et écrire est complètement dépassé par les événements et n'est qu'un figurant ne faisant guère avancer les choses (il n'est là que pour distribuer le matériel disponible au magasin et en tenir plus ou moins l'inventaire). Autre problème, certains ouvriers ne font que de la présence et n'aident que très peu les plus motivés sous prétexte qu'ils ne savent pas faire... Par exemple beaucoup de soudure à l'aluminium doivent être effectuées et un seul ouvrier sait souder l'alu dans la base. Or quand ce dernier doit partir sur une mission ou ne peut s'occuper de souder de l'alu, le travail stagne ou la mission est annulée. Mais ceci devrait changer très prochainement car justement lors de la dernière semaine du stage tous les ouvriers de la section atelier, ainsi que les ouvriers marins, suivaient une formation sur la soudure à l'alu.

4. Qualification – Habilitation

Les ouvriers se plaignent aussi de ne pas avoir les habilitations nécessaires pour effectuer tous les travaux qu'ils effectuent. Les différentes demandes qu'ils font pour avoir ces habilitations ne sont que rarement prises en compte. Toutefois, en faisant ces demandes, ils se déchargent des responsabilités qu'ils prennent lors des missions. Par exemple les ouvriers de la section Electro côtoient en permanence des installations électriques parfois de la haute tension, évidemment dangereuses, mais ils ne sont, à part un, pas habilités pour travailler dans une installation électrique. Ceci peut en effet paraître scandaleux sachant que c'est quand même leur métier, que légalement ils ne devraient même pas avoir le droit d'ouvrir un coffret électrique ...

Une autre chose qui mobilise plus ces ouvriers est le fait de ne pas toucher les primes auxquels ils ont droit pour certains travaux pénibles qu'ils exécutent. Par exemple, ils sont bien habilités pour pouvoir travailler en hauteur, mais une prime doit leur être accordée pour les travaux à partir d'une certaine hauteur, ce qu'ils exécutent régulièrement. Or après plusieurs demandes infructueuses, ils ne touchent toujours pas cette prime ce qui les mécontente, ils envisagent de faire un courrier au directeur de la DITTT ou menacent de ne plus effectuer ces travaux. On peut ainsi entendre des phrases du type « ah, c'est sûr que quand il y a une prime de chef à avoir, ils se bougent rapidement, mais pour nous c'est autre chose ».

Côté qualifications, les ouvriers sont en grande partie titulaires de BEP, à part le chef de section qui est titulaire d'un BTS Électrotechnique ainsi que l'un des techniciens de la section Electro. Certains ouvriers sont des anciens gardiens de phare recyclés dans le service des Phares & Balises quand le gardiennage de phare n'a plus été utile. Le recrutement ne s'effectue pas spécialement en fonction des qualifications mais aussi, par exemple, en fonction de l'origine des ouvriers sur l'île. En effet, beaucoup de Kanaks (originaires de la Nouvelle Calédonie), venant d'un peu partout sur la grande terre et les îles alentours, sont embauchés pour avoir ainsi lors des missions sur plusieurs jours un pied à terre ou passer la nuit.

Des problèmes de recrutement sur les postes vacants, dont le commandant du plus gros bateau, le baliseur *Louis Henin*, sont en ce moment importants. En effet l'absence de commandant pour le baliseur est très gênante car pour piloter un tel bateau et gérer un équipage de 8 personnes, un certain grade est nécessaire. Mais les commandants, pour garder leurs grades, doivent piloter régulièrement des bateaux d'une certaine catégorie, dont le baliseur ne fait pas partie. Résultat, en travaillant aux Phare & Balises de Nouvelle Calédonie, ils perdent leurs grades avec le temps, d'où le fait que le recrutement soit laborieux. Pour résoudre ce problème le chef de subdivision a entamé une procédure visant à faire passer le baliseur dans la bonne catégorie (tout en sachant qu'un baliseur équivalent aux

Phare & Balises de Marseille appartient à la bonne catégorie). Cette procédure a pourtant bien du mal à passer. Les qualifications que doivent avoir les commandants de bateaux aux Phares & Balises sont donc un peu trop élevées pour le travail qu'ils doivent effectuer.

III. Hygiène et Sécurité

1. Ce qui doit exister

Les conditions de travail dans le service sont, comme dans toute la Nouvelle Calédonie apparemment, très en retard sur beaucoup de points dont la sécurité. Par exemple les véhicules ne sont pas soumis à l'obligation du contrôle technique en Nouvelle Calédonie.

Dans des métiers où le personnel travaille régulièrement en mer, en hauteur, sous haute tension, avec des machines de soudure, d'usinage, de nombreuses précautions devraient être prises normalement. Un gilet de sauvetage à bord des embarcations légères est un minimum, un harnais de sécurité pour les travaux en hauteur, des instruments de VAT (vérification d'absence de tension) et du matériel isolé pour les travaux d'ordre électrique semblent la base de la panoplie à avoir pour pouvoir effectuer son métier en sécurité. Or tout ceci n'existe pas dans le service et cela ne pose apparemment de problème à personne.

2. Ce qui se pratique réellement

Certains travaux en mer, très dangereux à cause du temps, sont souvent effectués sans prendre de précautions particulières et avec du matériel non adapté. Il n'y a heureusement que très peu de morts ou blessés car les ouvriers gardent une certaine vigilance. Un mauvais exemple est qu'un ouvrier est décédé ces dernières années suite à une chute en transpalette, du quai de la base, d'où il posait un chargement à bord du baliseur. L'engin s'est retourné sur lui et l'a tué sur le coup. Depuis une marche a été mise en place sur les bords du quai pour éviter que ce genre de drame ne se reproduise. On voit donc ici, que les précautions de sécurité sont prises seulement une fois que les problèmes ont eu lieu.

Lors d'une mission en mer que j'ai effectuée, il fallait se rendre sur des balises sur le récif corallien lors de forte houle, et il est arrivé à maintes reprises que le fond du bateau tape sur le récif. La manœuvre consiste en fait à s'approcher au plus près, en bateau, du socle de béton de la balise sur lequel un ouvrier doit sauter au moment opportun. Ce genre de cascade peut être très dangereux et aucune précaution n'est prise pour en diminuer la dangerosité. En rentrant, à la base, nous avons découvert que l'hélice du moteur du bateau était totalement tordue à force d'avoir tapé sur le récif pour déposer l'ouvrier et les batteries d'alimentation à changer. J'ai appris alors que si l'hélice s'était tordue de façon plus importante et avait été bloquée, ou si le moteur avait eu une panne, il n'y

avait aucun moteur de secours et nous aurions été bloqués en mer, sur le récif où de grosses vagues nous envoyaient taper. Situation qui n'est pas arrivée mais qui, si elle se produisait, pourrait devenir assez catastrophique.

D'autres problèmes du même genre peuvent être cités : l'une des vedettes de travail (le catamaran *Eugène Morignat*) n'a plus de permis en ce moment car des travaux sont à faire sur la grue de celui-ci qui commençait à se décrocher... Son commandant trouve évident de vouloir s'occuper des réparations pour remettre son bateau en service prioritairement (c'est son métier) au lieu d'aller piloter l'autre bateau (le baliseur *Louis Henin*) qui lui fonctionne mais n'a plus de capitaine. Résultat, les ouvriers sont obligés, soit de reporter les travaux en mer prévus, soit d'utiliser les petites vedettes peu adaptées à certains travaux. Pour les travaux de génie civil en mer, ces derniers doivent alors tirer, à l'aide d'une petite vedette de 100 ch., un grand radeau en métal flottant où ils entreposent le matériel de maçonnerie (ciment, sable, bétonnière ...). Le problème est que lors de grosse mer (houle et vent important) cette embarcation devient très instable, incontrôlable et donc « intravaillable » et même dangereuse. Encore une fois une sécurité assez douteuse se fait remarquer.

Plusieurs exemples comme ceux-ci peuvent être cités et j'ai entendu évoquer de nombreuses missions en mer qui ont dégénéré, mais les employés semblent faire avec, et ne se plaignent pas spécialement de ce manque de sécurité. Ils se contentent de dire « Oui, c'est vrai que niveau sécurité on devrait faire ceci ou cela pour bien faire ». Tant que les consignes ne sont pas données par leurs supérieurs, je ne vois en effet pas pourquoi et comment les ouvriers devraient appliquer des consignes de sécurités qu'ils ne connaissent peut-être même pas.

3. Les « déviations »

- De l'entreprise

Le Chef de service est assez jeune et est arrivé récemment (il y a deux ans). Anciennement travaillant dans le domaine routier directement à la DITTT, il est arrivé dans une équipe où le poste de chef de service était vacant et où le travail était fait par le chef d'exploitation. Une mauvaise ambiance régnait dans l'équipe et de vieux conflits nourrissaient une mauvaise ambiance de travail. Le côté très tolérant du Chef de Service actuel fut très vite apprécié des ouvriers. Il a résolu certains problèmes d'ambiance en prenant les choses en mains, éviter le « y a qu'a, faut qu'on ». Il s'est inséré, en s'intéressant, dans les équipes de maintenance et dans diverses missions, n'hésitant pas à se mettre à l'œuvre pour mieux s'intégrer et se faire accepter d'une équipe d'ouvriers déjà anciens et avec leurs habitudes. Il a délibérément laissé des horaires souples et une grande tolérance en ne prenant pas note des retards non abusifs et fins de journées écourtées pour favoriser une ambiance tranquille. Le principal et la seule condition étant que le travail soit fait quand il doit être fait. Ce dernier point est très apprécié des ouvriers. Ainsi les horaires théoriques 6h30-11h et 11h30-15h se réduisent souvent à arrivée 7h et pause café de 7h à 8h, fin de matinée 11h, et

12h-14h45 pour l'après midi. Mais ces horaires ne sont vrais que dans les journées creuses où il n'y a rien de spécial à faire, journées où tout le monde reste au bureau, quand aucune maintenance n'est à faire et que tout fonctionne. D'autres journées sont parfois autrement plus remplies, quand une maintenance de feu doit être faite à l'autre bout de l'île, départ 5h du matin et retour à 18h30 ou même des missions sur plusieurs jours, voire semaines pour les missions en mer.

- Du personnel

De nombreux retard étaient observés, d'après mon maître de stage, avant son arrivée quand il y avait un match de foot ou autre le matin (Oui il faut savoir que les matchs de foot en direct qui passent en France métropolitaine à 20h50, sont aussi en direct en Nouvelle Calédonie mais à 5h50, et intéressent les ouvriers Calédoniens tout autant). Pour remédier à ce problème, il a fait installer une télévision où les ouvriers peuvent venir assister au match (et lui aussi par la même occasion) lors de leurs horaires de travail et ainsi éviter que tous arrivent à la base après la fin du match.

Dans le service, il y a certains ouvriers qui ne font pas grand-chose de leurs journées, soit par incapacité de faire ou simplement par flemme ; un ouvrier est, par exemple peu travailleur et assez âgé, mais a une famille à nourrir à lui seul donc on ne lui dit rien. Il fait partie des quelques uns qui certains jours suivent et regardent ce que les plus motivés font. Bon il faut dire que, suivant les jours, les ouvriers ne croulent pas sous le travail. Certains jours, on peut ainsi voir tout le personnel du service, chefs compris, qui errent dans la base, sont assis à ne rien faire à leurs bureaux, ou discutent simplement autour d'un café.

IV. Intérêt et pénibilité du travail

1. Facteurs de :

- Motivation

Un grand facteur de motivation est que le travail est assez varié et intéressant et permet de voir du paysage et de sortir. En effet, dans la section où j'ai travaillé, les ouvriers passent la plupart de leur temps en voiture (4*4 sur les pistes de brousse), en bateau et même en hélicoptère au-dessus des lagons, pour accéder aux multiples balises qui jalonnent le territoire. Cette variété de déplacements, fait que le travail n'est jamais le même et qu'ils doivent s'adapter à chaque nouvelle mission ce qui rend le travail plus intéressant que de toujours faire la même chose.



De plus il faut savoir qu'en Nouvelle Calédonie, les salaires sont très élevés par rapport à la France métropolitaine, ce qui est indirectement un facteur de motivation.

Les ouvriers sont donc en général assez satisfaits du travail qu'ils font. De plus la bonne ambiance qui règne entre les ouvriers d'une même équipe ne fait qu'ajouter à la motivation de ces derniers. On ne peut pas dire que le travail en lui-même qu'effectuent les ouvriers soit pénible, car les moments pénibles, et il y en a tout de même, restent assez ponctuels. Par exemple, porter des batteries très lourdes à pied en haut d'un phare pour pouvoir les installer, conduire une journée entière pour se rendre à l'autre bout de l'île pour une maintenance, sont les tâches les plus pénibles que j'ai pu rencontrer durant mon mois de stage. Cependant les périodes où les dépassements d'horaires sont nécessaires ainsi que le travail certain week-end peuvent être perturbantes pour la vie privée.

- Démotivation

Assez curieusement, le manque de travail certains jours, comme j'ai pu en parler au-dessus, est très démotivant pour les ouvriers.

Ce qui démotive aussi les employés est le manque de matériel adapté aux travaux qu'on leur demande, ils tournent en effet sur de vieilles machines auxquelles ils sont obligés de s'adapter tant bien que mal pour un rendu qui pourrait être meilleur avec quelques achats. Les machines pour travailler le métal par exemple sont totalement obsolètes, les électriciens travaillent aussi avec de vieux outils rouillés par la mer et simplement des outils de base (le plus technologique que j'ai pu voir étant un multimètre...).

Ainsi des travaux sont parfois confiés à des entreprises privées alors que les ouvriers du service, avec un bon matériel, auraient eu les compétences pour réaliser ces travaux. Il en résulte des installations que les ouvriers ne comprennent pas, ou qui sont à refaire, car ce ne sont pas eux qui les ont faites, entraînant une réticence à en assurer la maintenance et comme réaction « le privé ira réparer les problèmes ».

Les ouvriers trouvent aussi anormal de ne pas avoir d'accès à internet dans leurs bureaux. Cet accès est réservé au responsable de la logistique, au chef d'exploitation et au chef du service. Les techniciens ne peuvent pas, sans accès internet, se renseigner sur les technologies existantes, les documentations sur les pièces, cartes électroniques et systèmes automatiques, et sont ainsi obligés d'utiliser les mêmes techniques sans se moderniser, et donc ne pas faire au mieux, ni savoir ce qu'il existe d'autre. Les chefs ont en effet peur qu'un accès internet ne soit utilisé abusivement, mais ce point reste tout de même pour les ouvriers une démotivation certaine.

Autre problème qui démotive beaucoup les ouvriers est le fait que lors de missions sur plusieurs jours, ils doivent avancer de leur propre poche tous les frais correspondants. Et encore si ce n'était que cela, car ils sont normalement remboursés le mois suivant en théorie (ce qui est déjà long comme délai), mais

en pratique les remboursements s'éternisent sur plusieurs mois ce qui scandalise les ouvriers qui menacent de ne plus se déplacer pour des missions sur plusieurs jours.

Il existe aussi sein du service quelques conflits mineurs entre les ouvriers en mer et les ouvriers à terre sur ce point de vue des avances de mission. Les marins dorment dans les cabines du bateau et embarquent la nourriture sur celui-ci en se plaignant d'avoir la vie dure. Ce qui fait pâlir les ouvriers à terre qui doivent avancer tous les frais alimentaires et doivent camper dans la brousse, dans un confort douteux, car ils ne peuvent avoir un hôtel à proximité. Mais ces différents restent bon enfant.

L'un des principaux facteurs de démotivation que j'ai rencontré est le manque du capitaine du baliseur *Louis Henin*. En effet, l'équipage est très réticent à sortir en mission en mer, prétextant le manque de leur capitaine, ce qui dans le fond est une très bonne raison. Le chef de service, s'il le voulait, pourrait exiger qu'ils effectuent ces missions, mais préfère ne rien faire pour maintenir l'ambiance actuelle et, par la même occasion, se sert de ce refus de l'équipage pour faire accélérer le recrutement d'un nouveau capitaine.

2. Comportement réel par rapport à la pénibilité



Quelle que soit la pénibilité des tâches, les ouvriers prennent tout leur temps pour les réaliser, et on a vite fait de remarquer qu'il ne faut pas se presser. En effet, une tâche qui pourrait facilement s'effectuer en une heure ou deux peut facilement se prolonger sur toute une journée...

A l'inverse, un voyage en voiture qui pourrait durer plus de 5h en respectant les limitations de vitesses peut être expédié en 4h en étant en excès de vitesse sur 90% du trajet.

Mais il n'y a bien entendu aucune généralisation à faire car tous ce que j'annonce dépend en général du moment, de la personne et les comportements sont bien sûr différents pour tout le monde.

3. Nature des tâches

Les tâches que j'ai effectuées lors de ce stage étaient très variées, principalement manuelles :

- Changement d'ampoules
- Port de matériel
- Conduite de véhicules
- Débroussaillage

- Bricolage en atelier (Perçage, découpage de métaux)
- Repérage de pannes dans une armoire électrique et changement de la partie en défaut.

v. Différences sociologiques en milieu professionnel

1. Les différents groupes sociaux

- Leurs valeurs

Il est évident que tous les employés du service ne viennent pas travailler juste pour le plaisir tous les jours, et qu'ils préféreraient certainement faire autre chose de leur temps. Mais malgré tout, les employés sont assez satisfaits de leur travail et ont leurs petites habitudes qu'ils n'aimeraient pas trop changer. Les possibilités d'évolution pour un poste meilleur ou un salaire plus intéressant ne les motivent pas plus que ça. L'ouvrier chef de la section électro m'expliquait qu'il n'avait rien demandé à personne pour passer chef de section et qu'on l'y avait poussé au départ de son prédécesseur. Ce n'est pas spécialement le poste qu'il aurait aimé faire, il aurait préféré travailler pour l'aviation civile me confiait-il mais maintenant avec le recul, il se rend compte qu'il a sa petite vie tranquille ici qu'il ne voudrait guère changer.

De même pour le chef de service, un poste plus intéressant lui a été proposé il y a quelques temps, qu'il a refusé préférant rester à gérer la petite équipe des Phares & Balises de Nouméa où le stress n'est pas très oppressant.

- Leurs activités extra-professionnelles

Les activités extra-professionnelles des employés du service étaient diverses, le chef de service était un passionné de surf et en faisait très régulièrement dès que le temps lui permettait.

Le chef d'exploitation, lui, était un mordu de chasse au gros gibier (il y a beaucoup de cerfs que les habitants de Nouvelle Calédonie aiment chasser). Il revenait en début de semaine avec des photos de ses parties de chasse du week-end.

Pour le jeune logisticien, sa passion était tout bêtement de sortir en boîte de nuit, night club et autres bars de Nouméa.

Pour ce qui est des ouvriers, un peu plus âgés, leurs activités principales étaient de rester à s'occuper de leurs familles, de bricoler avec leurs amis ou d'aller à la pêche de temps en temps.

On se rend vite compte que chacun aime à raconter ses passions, son week-end aux autres ce qui ne fait qu'ajouter à la bonne ambiance qui règne au sein du service.

Quelques fois, de gros pots-barbecues sont organisés dans la base, normalement entre 11h et 11h30, pour des occasions diverses (inauguration d'un local pour l'armement, départ d'un stagiaire...). Ces Barbecue peuvent se poursuivre jusqu'à 15h en fin de service, c'est lors de ces barbecue qu'on en apprend le plus sur les activités de chacun, en effet, tous le monde est convié et profite abondamment de ce moment. C'est le moment où on peut se rendre compte de la bonne ambiance qui règne dans le service et du côté détendu de celui-ci ! Les employés n'hésitent pas à terminer la journée dans le bar du coin une fois le service terminé, et à faire la fermeture de ce dernier, ce qui prouve que les employés se retrouvent sur certains intérêts et aiment à passer du temps ensemble.

2. Les appartenances syndicales

Je n'ai pas trop pu aborder ce sujet avec les ouvriers car ce n'est pas un sujet de conversation qui les passionnait apparemment ... et moi non plus finalement. J'ai tout de même appris qu'il existait évidemment des membres de différents partis et qu'il pouvait y avoir des étincelles parfois quand des partis opposés cohabitaient sur une même mission. Ainsi, deux membre de l'équipage du baliseur, dont un Kanak Indépendantiste et un Caldoche (originaire de France métropolitaine) membre du Front National de Nouvelle Calédonie, ne s'appréciaient guère mais arrivaient tout de même à travailler ensemble correctement. Petite anecdote, lors de l'une des dernières missions le Caldoche a imposé de hisser le pavillon français en haut du baliseur (pavillon obligatoire pour un navire de l'état) pour narguer l'indépendantiste Kanak...

Mais ces petits différents n'altèrent en rien l'ambiance de travail générale et les marins sont toujours assez contents de partir en missions en mer dans tous les cas.

3. Signification de ces différences

Ces différences ne sont pas extrêmement marquées dans ce service, je suppose que les ouvriers ne font pas les mêmes activités et n'ont pas les mêmes appartenances car leurs niveau de vie n'est bien évidemment pas le même que celui de leurs supérieurs ; Mais en Nouvelle Calédonie, les salaires des fonctionnaires quels qu'ils soient restent largement suffisants pour vivre une vie hors du besoin.

4. Réactions

Peu importe le niveau hiérarchique qu'ont les employés, une ambiance collective de bonne humeur émane de l'équipe, les cadres restent plus souvent entre eux car leur travail les y contraint, mais le reste de l'équipe mange tous les midis ensemble, et peu de groupes ou personnes exclues se font remarquer.

VI. Conclusion

Pour conclure, je dirais que j'ai passé un stage très intéressant et profitable, où j'ai beaucoup appris sur la vie en entreprise, les différents rouages qui peuvent exister. Le travail d'un ouvrier, à l'inverse de ce qu'on pourrait penser au premier abord n'est pas forcément répétitif, lassant et fatiguant comme le veulent les clichés. Au contraire, j'ai découvert de multiples facettes et un travail intéressant, varié et voire même plaisant par moment. J'ai réussi à bien identifier les différents rapports qui peuvent exister entre un employé et son supérieur, qui ne se limitent pas seulement à des ordres à exécuter sans chercher à comprendre (bon, sauf dans le cas de l'exécutant de base que j'étais, car je n'avais pas mon avis à donner sur le travail à faire vu ma faible expérience et mon passage temporaire) et nécessitent une certaine entente entre le chef et l'ouvrier qui connaît mieux le terrain que son chef. L'avis de ce dernier est consulté et pris en compte généralement.

Ce fut une expérience très enrichissante qui n'a fait que me donner envie de venir travailler aux Phares & Balises.