



STAGE INSERTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Organisme d'accueil :

Parc de l'Ariège (09)

Auteur : ROBIN Olivia

Promotion : 54

Année : 2007

PLAN

INTRODUCTION

I- ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Répartition des tâches
2. Délégation
3. Formation
4. Qualification et habilitation

II- HYGIENE ET SECURITE

1. La Règlementation
2. La pratique au niveau du parc
3. Les « déviances » : de l'entreprise et des ouvriers

III- INTERET ET PENIBILITE DU TRAVAIL

1. Les facteurs de motivation ou de démotivation
2. Comportement réel par rapport à la pénibilité
3. Nature des tâches : enrichissement/parcellisation

IV- DIFFERENCES SOCIOLOGIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL

1. Les différents groupes sociaux : leurs valeurs/leurs activités extraprofessionnelles
2. Les appartenances syndicales
3. Signification personnelle de ces différences

CONCLUSION

INTRODUCTION :

J'effectue mon stage d'insertion en milieu professionnel au sein du Parc de l'Ariège. Cet organisme fait partie à l'heure actuelle des services de la DDE de l'Ariège. Cependant, d'ici quatre ans, le Parc sera un service du département (collectivité territoriale). Chaque département abrite un Parc qui présente sensiblement le même organigramme. Les activités du Parc, très variées, diffèrent selon les saisons. En effet,

- en hiver, le Parc assure la viabilité hivernale dans tout le département, ce qui comprend en grande partie le déneigement des chaussées.

- en été, le Parc refait des routes abîmées (chantier mécanisé), repeint les routes (signalisation horizontale) et pose de nouvelles glissières en réparation ou en travaux neufs.

Pour ce faire, le Parc possède une flotte assez importante qui demande un entretien particulier. C'est pourquoi on trouve au Parc un magasin (comprenant les principales pièces nécessaires à la réparation des camions (batteries, pneus, ...) et un atelier où travaillent des mécaniciens, des spécialistes ... (cf. organigramme).

Le Parc possède aussi en son sein un laboratoire où les laborantins analysent des échantillons de routes : analyse granulométrique (vérification de la conformité par rapport aux données des entreprises), carottages. Cela permet de connaître l'état des routes.

Bien que le Parc soit un service public, il fonctionne comme une entreprise privée. Il peut donc faire des bénéfices mais ceux-ci sont entièrement reversés à l'Etat. Cette situation peut poser problème car la majeure partie des travaux est aujourd'hui commandée par le département, qui les finance en totalité. Or, c'est l'Etat qui reçoit les bénéfices du Parc. La collectivité territoriale n'a donc pas d'intérêts à ce que le Parc fasse des bénéfices.

I-ORGANISATION DU TRAVAIL

Le Parc emploie 47 OPA (= Ouvriers des Parcs et Ateliers) qui sont recrutés soit par concours, soit sur curriculum vitae. Certains employés du Parc (surtout dans l'Administration) sont fonctionnaires de l'Etat. Les OPA ne le sont pas, mais contrairement aux ouvriers travaillant dans le privé, ils bénéficient d'une certaine sécurité au niveau de l'emploi. Voilà ce qui rend le travail au Parc attractif car, en revanche, le salaire, lui, est en général moins intéressant que dans le privé.

1. Répartition des tâches

Lorsque l'équipe part sur un chantier d'enduit de route, toute l'équipe de chantier mécanisé est sollicitée : les deux chefs d'équipe sont sur le même chantier et les tâches sont automatiquement réparties en fonction des habilitations (permis de conduire, formations diverses, ...) mais surtout des habitudes.

En effet, sur le chantier mécanisé, il y a besoin en permanence de deux citerniers (pour répandre l'enduit sur la route) puis de plusieurs camions gravillonneurs : ce qui nécessite des conducteurs pour les camions et des ouvriers à l'arrière du gravillonneur pour répandre les graviers après l'enduit. Enfin, il faut un conducteur de compacteur pour intégrer les gravillons correctement et compacter la route. La plupart du temps, les ouvriers ne changent pas de tâches d'un chantier à l'autre car les outils ne sont pas faciles à maîtriser et chacun se spécialise. Les chefs d'équipe sont sur les gravillonneurs, ce qui leur permet d'avoir une vue d'ensemble sur l'avancement du chantier et sur les éventuels problèmes qui peuvent survenir.

Puis, sur les chantiers d'enduit, il est nécessaire de nettoyer la route au préalable avec un petit camion équipé d'un balai. Une seule personne effectue cette tâche sauf lorsqu'il est en vacances : le balai est en effet difficile à maîtriser car à une certaine vitesse, les roues tremblent.

Cette organisation permet la maîtrise parfaite du chantier et un bon rendement : en effet, l'ouvrier qui maîtrise sa tâche l'effectue de manière plus sûre et plus rapide même s'il arrive qu'il y ait parfois des problèmes et c'est à ce niveau là qu'intervient le chef d'équipe pour stopper le processus avant que le petit problème ne devienne plus important.

De plus, étant donné qu'il s'agit d'un travail d'équipe, si les ouvriers effectuent correctement la tâche qui leur est attribuée, chacun travaille dans de bonnes conditions. Parfois, en raison d'un manque d'effectif, le chef d'équipe confie une partie du gravillonnage à un vacataire (qui ne vient que pour les vacances), mais comme il ne maîtrise pas parfaitement cette tâche, le conducteur du camion est obligé de s'arrêter souvent, pour changer le débit par exemple. Le conducteur est aussi obligé de recharger plus souvent car si le débit est trop important, le camion se vide plus vite. Cela ralentit le chantier car il faut souvent du temps pour aller charger le camion (entre 45 minutes et 1h30). Ce problème a donc des incidences significatives sur le déroulement du chantier.

Sur les chantiers de glissières, la tâche étant totalement différente, la répartition n'est pas la même et n'est plus dans ce cas systématique. Une première répartition se fait le matin avant le départ. En effet, lorsqu'il s'agit d'un chantier de glissières, l'équipe de chantier mécanisé est cette fois séparée en deux : chaque chef d'équipe constitue un groupe de 4 à 8 ouvriers selon qu'il s'agit d'un chantier de réparation où quatre ouvriers suffisent ou d'un chantier de travaux neufs où il y a besoin de plus de personnes. En effet, sur un chantier de travaux neufs, il faut une personne pour conduire le camion portant les glissières, deux personnes environ pour visser les boulons (partiellement) entre chaque glissière (pour qu'elles soient solidaires) et deux personnes au minimum pour planter les piquets avec une machine spéciale. Une fois que la glissière est posée sur le sol et que les piquets sont plantés, on fixe la glissière. Puis, on vérifie l'alignement avant de serrer les boulons avec une visseuse.

Sur un chantier de réparation, la tâche est différente, il faut une grue pour pouvoir redresser les glissières puis il faut évaluer le nombre de glissières et de piquets à changer.

Dans tous les chantiers, il est nécessaire d'avoir deux personnes supplémentaires pour faire la circulation (cette tâche est assurée par des vacataires).

La présence sur le chantier du chef d'équipe n'est pas automatique dans tous les Parcs : il s'agit d'un choix du Parc de l'Ariège. Néanmoins, cette présence se révèle importante car le chef d'équipe joue un rôle de contrôleur permanent des travaux effectués quand le chef de chantier n'est pas sur place. Cela permet au chef de chantier de pouvoir réaliser d'autres tâches comme la planification des travaux pour les semaines à venir et la facturation des chantiers déjà effectués.

2. Délégation

Pour les personnes travaillant dans les bureaux, lorsqu'un supérieur est absent pour des vacances ou pour des raisons médicales par exemple, une ou plusieurs personnes sont chargées de son intérim. Cette délégation de tâches figure sur la fiche de poste de la ou des personne(s) chargée(s) de l'intérim. Ainsi, pendant l'absence du supérieur, quelqu'un assure la partie de ses tâches qui ne peuvent souffrir d'interruption. En revanche, d'autres tâches peuvent attendre et la personne récupère ce qui n'a pas été fait à son retour. Voici par exemple comment se gèrent les travaux de comptabilité au sein du Parc : Cathy SUTRA est chargée de la comptabilité analytique du Parc, et, lorsque le chef comptable n'est pas là, elle assure l'intérim de son poste. Lorsque madame SUTRA est absente, le chef comptable Jackie DELRIEU s'acquiesce d'une partie des fonctions de cette dernière mais, en ce qui concerne la saisie des heures du personnel, elle rattrape son retard lorsqu'elle rentre.

Cette manière de travailler, pour la comptabilité par exemple, est efficace. En effet, chacun a son propre fonctionnement. Ainsi, par exemple, si quelqu'un d'autre assurait la tâche de saisie des données pour le personnel, cette personne aurait un travail en amont pour comprendre la manière de saisir de celui qu'il remplace. On préfère qu'un léger retard s'accumule car il est facilement rattrapable puisque sur l'exploitation par exemple, les ouvriers travaillent en équipe. De ce fait, la saisie s'effectue rapidement.

Sur le chantier, beaucoup d'ouvriers sont polyvalents et même si chaque ouvrier est titulaire d'un engin, lorsque l'un d'entre eux est absent, quelqu'un assure sa tâche. Prenons l'exemple des citerniers : pendant une semaine, l'un d'eux a été absent ; comme, sur un chantier, il faut obligatoirement deux citerniers, un autre ouvrier habilité à conduire une citerne a occupé le poste pendant son absence. Puis, lorsqu'un chef d'équipe est absent, il délègue son rôle en général au niveleur. Ce choix est fait parce que la niveleuse est l'un des engins essentiels au chantier, l'un des plus difficiles à maîtriser. De plus, étant donné qu'il n'existe qu'un seul titulaire sur la niveleuse, cela permet de faciliter le choix. Cependant, cette délégation de tâches crée en général des jalousies au sein de l'équipe car celui qui assure les tâches du chef d'équipe pendant son absence rajoute tous les jours une heure sur son temps de travail. Le problème qui se pose dans cette délégation de tâches est qu'elle n'est pas réellement formalisée d'où l'apparition de tensions et de jalousies au sein de l'équipe. Cela n'est évidemment pas souhaitable car toute tension peut induire des retards ou des problèmes sur le chantier. Une amélioration possible à ce niveau- là serait de formaliser cette délégation de tâches. Les deux chefs d'équipe actuels ont été choisis par concours. Le troisième au concours pourrait assurer les tâches d'un des chefs d'équipe lorsque celui-ci est absent. De plus, il faudrait aussi formaliser la rémunération de l'ouvrier assurant ces tâches. En effet, l'ajout d'une heure sur le temps de la journée est tout à fait informel.

3. Formation

Plusieurs formations sont proposées au sein même du Parc de l'Ariège, notamment des formations concernant les consignes de sécurité sur du nouveau matériel. Par exemple, le Parc a depuis cinq ans une usine de réchauffage du bitume. Chaque année, lorsque la campagne d'enrobés à chaud commence, une formation sécurité obligatoire d'une demi- journée est effectuée. Cette formation se situe sur le site même

de l'usine de réchauffage en présence des ouvriers concernés, du chef de chantier (en l'occurrence, c'est lui qui délivre la formation) et du chef de l'exploitation qui est responsable de la sécurité au niveau du Parc (c'est lui qui met en place le plan des formations, qui écrit et met à jour la plupart des procédures de sécurité au niveau de Parc). Cette formation consiste dans le rappel des procédures de dépotage (il s'agit du remplissage de l'usine par absorption du bitume contenu dans les porteurs de l'usine (il s'agit d' Eurovia) qui fournit le Parc en bitume à chaud). Cette formation ne conduit pas à une habilitation particulière puisque l'habilitation à manipuler le bitume et à le transporter est donnée par l'APTH (nom de l'organisme faisant passer cette habilitation)

En septembre prochain, le chef d'exploitation actuel quittera le Parc de l'Ariège et sera remplacé par le chef du chantier mécanisé : Alain Gaubert. Didier Balondrade, le chef du chantier SH (=signalisation horizontale) déjà à temps partiel part à la retraite dans moins de six mois. Il a été décidé en accord avec les syndicats, une modification de l'organigramme du Parc en vue de la décentralisation. Ainsi, il n'y aura plus qu'un seul responsable de travaux pour les deux chantiers (mécanisé et SH). Afin de désigner ce nouveau responsable des travaux, un concours va être organisé. Concours auquel pourront s'inscrire tous les ouvriers du Parc. Au préalable, une formation sera dispensée à tous les ouvriers se présentant à ce poste. Si le lauréat du concours se trouve être un des chefs d'équipe, un autre concours sera organisé afin de recruter un nouveau chef d'équipe.

La direction du Parc propose ce système de concours pour éviter tout problème avec le syndicat. C'est lors de l'assemblée générale que le syndicat propose à la direction des ouvriers pour une promotion. Il y a quelques années et encore maintenant même si cela tend à disparaître, le syndicat ne proposait à la promotion que des ouvriers syndiqués ; or, tous les ouvriers ne sont pas syndiqués. Ainsi, la direction ne veut pas que le syndicat propose une promotion pour le responsable de travaux car seul Alain Loze est susceptible d'être promu étant donné qu'il est chef d'équipe C et la direction ne l'estime pas capable d'assurer ces fonctions. Ainsi, la proposition d'un concours permet de contourner les propositions du syndicat.

Cependant, ce système de concours reste contesté par les ouvriers qui ne l'estiment pas juste. En effet, il y a trois ans, au départ du chef d'équipe de chantier mécanisé, il a été décidé qu'il y aurait deux chefs d'équipe pour le chantier mécanisé. Afin de désigner ces deux nouveaux chefs d'équipe, un concours a été organisé, avec une épreuve écrite comprenant du français, des maths et des questions plus ou moins techniques sur le chantier mécanisé. A la suite de cet écrit, six ouvriers ont été sélectionnés ; ils ont ensuite passé un oral en présence d'un jury composé de trois personnes (extérieures au Parc) ; c'est ainsi que les deux chefs d'équipe ont été choisis. Les ouvriers qui ont présenté ce concours contestent la façon dont il s'est déroulé. En effet, tous estiment que l'oral n'avait absolument rien à voir avec l'actualité du chantier. Les questions posées ne portaient que sur les éventuels problèmes pouvant survenir sur le chantier comme les vols de matériels par les ouvriers ou par un tiers ou encore les accidents divers. Or, ces situations sont exceptionnelles et même s'il faut savoir réagir en cas de problème, il est aussi très important de savoir comment fonctionne au quotidien l'équipe du chantier mécanisé. C'est ainsi qu'un des chefs d'équipe a été choisi alors qu'il n'avait jamais été sur le chantier mécanisé au sein de l'équipe proprement dit. C'est pourquoi le système du concours est aujourd'hui contesté. Pour avoir intégré l'équipe du chantier mécanisé pendant un mois, je ne pense pas que le concours soit une mauvaise chose mais je pense que les épreuves du concours ne sont pas complètes, il faudrait que le jury du concours se rende compte du travail réellement accompli sur le chantier. Evidemment, cela n'est pas évident à mettre en place parce que le travail accompli sur le chantier ne peut pas être mis en évidence en un jour. Mais réussir à trouver une épreuve qui permette de mettre en évidence les qualités de l'ouvrier sur le chantier pourrait permettre de sélectionner de manière plus correcte les chefs d'équipe.

II- HYGIENE ET SECURITE

Dans les métiers du génie civil, l'hygiène et la sécurité occupent une place primordiale. En effet, lorsqu'on travaille dans des métiers tels que ouvriers sur les routes, les risques sont importants du fait de la circulation. Mais la circulation n'est pas le seul risque que l'on peut rencontrer dans les parcs ; car les produits utilisés sont aussi dangereux de par leur caractère toxique mais aussi explosif. De plus, le bitume est chauffé à plus de 160°C, ce qui peut occasionner, en cas de contact avec la peau, des risques de brûlures très importantes.

1. La réglementation

Au niveau des protections :

Lorsque les ouvriers sont sur la route, ils ont l'obligation de porter un boudrier fluorescent pour être vus et reconnus par les voitures. De plus, lorsqu'on travaille avec le bitume, il faut aussi porter un pantalon long pour les brûlures que peut causer le bitume. Sur tout type de chantier, il est aussi obligatoire de porter des chaussures de sécurité. Lorsqu'ils travaillent avec la grue sur des chantiers de glissières, les ouvriers doivent porter un casque de protection. Dans l'atelier, sur certains appareils, le port de lunettes de protection est obligatoire. Enfin, à l'usine de bitume, lorsqu'il s'agit des procédures de dépôtage (c'est-à-dire le remplissage de l'usine en bitume ou le remplissage d'une citerne depuis l'usine), l'ouvrier effectuant la manipulation doit porter une combinaison de protection en cas de projection ainsi qu'un casque avec une visière pour protéger la tête ainsi que le visage.

Au niveau de la sécurité sur la route :

Lorsque les ouvriers refont le revêtement d'une route, deux personnes doivent s'occuper de la circulation. Ces personnes (au nombre de deux au moins, lorsqu'il n'y a pas de carrefour) doivent aussi porter des boudriers fluorescents et aussi un K10 (nom technique du panneau qui est d'un côté rouge et d'un côté vert) car, sans le panneau, les conducteurs des voitures ne comprennent pas toujours qu'il est impératif de s'arrêter.

Sur les routes étroites, la circulation se fait de manière alternée mais est interrompue pendant que les ouvriers font le revêtement. En revanche, sur les routes plus larges, le revêtement se fait par demi-chaussée et la circulation se fait toujours de manière alternée ; elle n'est donc jamais arrêtée.

Pendant l'hiver, lorsque l'ouvrier déneige seul dans son camion, pour des raisons de sécurité, il travaille 12 heures puis se repose obligatoirement pendant 12 heures. Il ne peut donc pas être appelé pour une urgence dans les 12 heures suivant son service.

Un document d'évaluation des risques est édité chaque année pour le département prenant en compte tous les risques possibles au niveau du Parc mais aussi au niveau des autres organismes de la DDEA. Les risques sont notés de 0 à 16 en cotation pondérée (c'est-à-dire résultant du produit de la cotation brute notée de 1 à 16 et du coefficient minorant qui dépend de la prévention : 0.25 : niveau de prévention plutôt satisfaisant, 0.50 : niveau de prévention moyennement satisfaisant, 0.75 : niveau de prévention plutôt insatisfaisant, 1.00 : niveau de prévention insatisfaisant). Ainsi, de 0 à 2, on considère que le risque est acceptable, de 2 à 5, le risque est tolérable, de 5 à 8, le risque est préoccupant et enfin, de 8 à 16, le risque est inacceptable.

Ainsi, dans le cas du parc de l'Ariège au niveau de l'entretien des chaussées, l'indice le plus élevé est de 6,75 et concerne les émanations et la fumée de liant, les contacts cutanés et les salissures.

De plus, sur ce document, des mesures de prévention sont proposées pour l'année suivante.

2. La pratique au niveau du parc

Dans le Parc de l'Ariège, plusieurs formations sont proposées aux ouvriers : certaines obligatoires dans le cadre de leur activités comme certains permis : le permis D (permis pour les transports en commun) pour les chefs d'équipe, permis EC (super lourds) pour tous les ouvriers qui sont titulaires d'un camion. Puis, le Parc fait passer aux ouvriers le CACES (=Certificat d'Aptitude de Conduite en Etat de Sécurité) : il s'agit d'un certificat qui n'a valeur qu'au sein du Parc et de la DDEA. Il permet de conduire les engins à l'intérieur du Parc. Une autre formation importante peut être proposée aux ouvriers qui conduisent des citernes mais aussi aux ouvriers qui souhaitent participer aux procédures de dépotages. Il s'agit de la formation TMD (=transport matières dangereuses) qui conduit à l'obtention de l'APTH (nom de l'organisme de formation). Cette habilitation est découpée en sous- parties : une formation initiale donnant droit à participer aux procédures de dépotage ainsi qu'à conduire une citerne, puis d'autres formations comme par exemple le recyclage. Ensuite, le Parc prend en charge certaines formations qui ne conduisent pas à des habilitations officielles mais qui, en matière de sécurité, sont absolument primordiales, notamment la formation concernant le fonctionnement de l'usine à liant où est stocké et chauffé le bitume pendant la période estivale : période correspondant aux campagnes de revêtement.

Un document intitulé NOTIONS DE SECURITE est donné à tout nouvel agent entrant à la DDEA de l'Ariège : il concerne donc les ouvriers du Parc mais aussi les agents qui travaillent dans les subdivisions aujourd'hui appelées districts. Ce document informe des dangers des métiers de la DDEA lorsque l'on travaille à l'exploitation, dans les ateliers ou dans les bureaux. Il éclaire les personnels sur les outils de la prévention des dangers : l'information, les formations mais aussi la bonne organisation du chantier puis les outils de la prévention collective comme sur un chantier de route : la signalisation. Ce document présente aussi les différents équipements que propose la DDEA en matière de protection individuelle : casques antibruit, lunettes de protection contre les projections, baudriers fluorescents, chaussures de sécurité. Ce document informe enfin sur les différents panneaux que peut rencontrer l'ouvrier ou l'agent : panneaux d'obligation de port du casque, ou de port de lunettes,... ainsi que leur signification.

Puis, dans les endroits où les consignes de sécurité sont particulières, des panneaux de rappels des consignes de sécurité sont affichés. Par exemple, dans l'usine à liant, des affiches donnent les consignes de sécurité les plus importantes, ainsi que le nom des personnes responsables et habilitées à manipuler le bitume. Les numéros de téléphone des personnes à contacter en cas de panne ou de problèmes importants sont notifiés.

Enfin, en ce qui concerne la circulation, pendant les mois d'été, des vacataires sont engagés pour faire la circulation sur le bord de la route. Ils doivent obligatoirement porter un baudrier et avoir un K10.

D'autre part, lorsque les ouvriers travaillent sur des 2x2 voies, on fait appel à la DIR (direction interrégionale des routes) pour la signalisation à l'aide de FLR (Flèches Lumineuses Roulantes). On peut remarquer que le travail sur 2x2 voies est beaucoup plus risqué que le travail sur départementale car la circulation est plus abondante et la vitesse des voitures est plus importante.

Dans le cadre du respect des mesures d'hygiène et de sécurité, un médecin du travail affilié au Parc de l'Ariège rend visite aux ouvriers fréquemment et prend de leurs nouvelles pour savoir si aucun problème nouveau n'est survenu comme des problèmes auditifs ou respiratoires par exemple.

3. Les « déviances » : de l'entreprise et des ouvriers

J'ai pu remarquer au cours de mon stage que certaines consignes de sécurité ne sont pas respectées, souvent en raison des contraintes qu'elles impliquent. En effet, lorsque l'ouvrier travaille à l'usine, il doit porter une combinaison en peau pour le protéger des éventuels projections. Mais cette combinaison est très chaude et lorsque la température extérieure est supérieure à 25 ou 30°C, la combinaison n'est pas supportable. L'ouvrier transpire énormément dans cette combinaison. Or, le Parc n'a installé sur le site qu'une seule douche extérieure

règlementaire. Ainsi, les ouvriers n'utilisent que très rarement cette combinaison ou l'utilisent de manière partielle c'est-à-dire non fermée ou mise uniquement sur les jambes par exemple. Les ouvriers ont réclamé à plusieurs reprises que le Parc installe sur le site une douche et des vestiaires ce qui leur permettrait de se doucher une fois la manipulation effectuée. Mais, l'entreprise refuse de mettre en place cette nouvelle installation car elle pense que les ouvriers vont trouver là un prétexte pour perdre du temps sur le site. Ayant passé un mois avec l'équipe d'ouvriers, je ne pense pas qu'installer une douche sur ce site les retarderait dans leur travail. En effet, l'équipe est composée de deux ou trois citerniers : deux ouvriers sont titulaires de citernes répanduses de bitume et un autre est titulaire d'une citerne servant à recharger les deux autres citernes lorsque le chantier est loin de l'usine. Ainsi, une fois que le premier a fini de remplir sa citerne, le deuxième peut commencer pendant que le premier prend une douche et part sur le chantier et ainsi de suite. Si les ouvriers sont sérieux c'est-à-dire qu'ils ne traînent pas à se préparer, il n'y a pas de perte de temps. Cependant, certains ouvriers ne respectent pas le travail d'équipe et prennent leur temps pour se reposer ou pour manger alors que l'équipe est arrêtée pour les attendre. C'est notamment le cas d'un des citerniers qui a récemment pris cette fonction et qui n'a pas encore compris que à ce poste son temps à midi était forcément raccourci car il a le devoir de remplir sa citerne et que cette tâche prend du temps. L'équipe reproche d'ailleurs à cet ouvrier de prendre une pause pour midi trop importante. Sur ce point, c'est le chef d'équipe qui doit gérer ses ouvriers de manière à ce qu'il respecte les horaires.

Une autre consigne de sécurité que je n'ai pas vu respecter : c'est le port du casque lorsque l'ouvrier utilise la grue. Je pense que les ouvriers s'estiment suffisamment expérimentés dans l'utilisation de la grue pour ne pas craindre de se blesser ou de blesser les autres ouvriers qui travaillent autour. Mais, avec la grue, il faut être en permanence vigilant car, on peut par exemple oublier de la remonter suffisamment et lorsque le camion portant la grue avance pour la déplacer, elle peut heurter la tête de quelqu'un. C'est donc une consigne de sécurité qui n'est pas superflue, et qui n'est pas difficile à respecter. Il faudra que les chefs d'équipe ou les chefs de chantier prêtent attention à cela. Cependant, j'ai pu remarquer que le camion grue n'était équipé que d'un seul casque de sécurité. Or, il y a au moins cinq ouvriers travaillant en permanence autour de la grue, il faudrait donc plus de casques. Peut-être s'agit-il d'un manque de vigilance de la part du chef de chantier ou d'une négligence de la part des ouvriers eux-mêmes.

En revanche, sur un chantier d'enduits superficiels, les ouvriers sont très prudents et respectent les règles de sécurité : port des chaussures de sécurité, port de gants quand c'est nécessaire et port du baudrier. Dans certains cas, lorsque l'ouvrier est gêné par le bruit constant des engins, il porte un casque antibruit. Néanmoins, les ouvriers qui conduisent un camion, en général, ne portent pas les chaussures de sécurité. En effet, il n'est pas forcément agréable de conduire toute la journée avec des chaussures qui ne sont pas souples. Mais, on peut considérer que à partir du moment où celui qui conduit un camion n'est pas exposé aux chutes d'objets sur ses pieds, il ne risque pas de se blesser s'il ne porte pas les chaussures de sécurité.

Au niveau de la circulation, les ouvriers sont très vigilants et attentifs surtout lorsque la circulation est alternée et qu'ils continuent le travail. Car, les conducteurs respectent rarement les limitations de vitesse et donc lorsque l'ouvrier descend du gravillonneur, il vérifie en permanence la présence ou non de voitures.

I- INTERET ET PENIBILITE DU TRAVAIL

1. Les facteurs de motivation ou de démotivation

J'ai pu remarquer tout au long de mon stage, que les ouvriers étaient passionnés par leur travail. Il y a évidemment des tâches qu'ils affectionnent plus que d'autres mais de manière globale, ils préfèrent partir sur un chantier plutôt que de rester au Parc (ce qui arrive lorsque le temps ne permet pas de faire un revêtement par exemple). Le Parc de l'Ariège a un rôle tout à fait particulier au sein du département, puisque c'est lui qui est responsable de la rénovation des routes départementales. Cependant, depuis la décentralisation, même si le Parc est toujours une entreprise publique, il est mis en concurrence avec les entreprises privées. Ainsi, le Parc fonctionne comme toute entreprise privée en répondant à des appels d'offres. Ce qui implique que le Parc a un souci de qualité sur son travail. Les ouvriers sont très soucieux du rendu de leur travail et font toujours en sorte de faire le mieux possible en fonction du temps, du matériel et des produits qu'on leur fournit. En effet, il arrive que le bitume soit de plus ou moins bonne qualité, parfois il n'est pas assez fin, ce qui bouche les filtres rapidement. Les gravillons sont parfois aussi de mauvaise qualité : par exemple, ils sont couverts de poussière ou de fine terre. Alors, le gravillon ne se fixe pas au bitume et cela peut provoquer du ressuage : remontée de bitume sur la route. D'ailleurs, les ouvriers déplorent la mauvaise qualité des gravillons ou du bitume, ce que je comprends. On demande aux ouvriers un rendement important ; or, ils sont sans cesse ralentis par les problèmes causés par le bitume ou les gravillons.

Un autre problème qui constitue un facteur de fatigue, de ralentissement du chantier et donc de démotivation des ouvriers : la proximité du dépôt de gravillons. J'ai participé à des chantiers où le dépôt était parfois à plus de quarante minutes du chantier. Il fallait donc arrêter le chantier pendant une heure et demie afin d'attendre les camions qui étaient partis recharger leur camion ; et ceci, tous les 500 mètres. Ainsi, au lieu de terminer à 16h30, les ouvriers terminaient parfois à 19h00. Les heures supplémentaires sont valorisées mais certains ouvriers ont des enfants en bas âge et des femmes qui travaillent tard le soir. Ils ne peuvent donc pas se permettre de rentrer si tard, surtout lorsque cela n'est pas prévu. C'est le chef d'équipe qui a le pouvoir de décider quand le chantier s'arrête. Et, par souci de rendement, il arrive que l'équipe reste plus longtemps sur le chantier pour terminer le travail commencé.

De manière générale, l'ambiance dans l'équipe est bonne : bien que certains ne s'entendent pas toujours, ces rancœurs ne se font pas ressentir au sein de l'équipe. Je ne sais pas si ma présence parmi eux a changé quelque chose dans leur comportement, mais l'équipe paraissait soudée. Ils s'entendent en tout cas tous pour dire que leurs chefs n'ont pas les compétences nécessaires, etc. De mon point de vue, j'ai pu remarquer que gérer du personnel n'est pas évident car le gérant est toujours obligé d'appliquer des mesures qui ne plaisent pas aux ouvriers. Par exemple, lorsque le chef sait que l'ouvrier n'était pas sur le chantier jusqu'à l'heure prévue, il applique des sanctions financières comme par exemple lui retirer le repas de midi (ce qui correspond à 15€ non imposable). L'ouvrier pense que de telles mesures sont injustes, or ça ne l'est pas vraiment puisque l'ouvrier ne respecte pas ses horaires.

Je n'ai pas vu comment le chef de l'exploitation ou même le chef de chantier préparait un chantier mais je sais qu'il y a un travail en amont très important : notamment, demander un emplacement pour le dépôt, effectuer les plans de canalisations, de télécommunications, Les ouvriers considèrent que ce travail n'est pas correctement effectué. En particulier à cause de

l'emplacement et de l'état des dépôts avec lesquels ils doivent travailler. Personnellement, je déplore aussi le fait que les dépôts se trouvent à plus de quarante minutes du chantier. Car, en Ariège, on ne peut pas dire que ce soit la place qui manque.

Les ouvriers du chantier mécanisé sont presque tous titulaires d'un camion : soit une citerne, soit un camion avec un gravillonneur. Et pour les chefs d'équipe, Jean-Pierre est titulaire du fourgon et Patrice, du camion avec les panneaux de signalisation. En général, d'un chantier à l'autre, les ouvriers effectuent les mêmes tâches pour des raisons que j'ai expliquées en première partie. Cela dit, les ouvriers peuvent sur le chantier effectuer toutes les tâches car ils en ont les qualifications. Puis, si l'ouvrier le désire, lorsque l'occasion se présente, il peut postuler pour un autre poste. Par exemple, dans quelques mois, aura lieu un concours pour recruter un chef de chantier et tous les ouvriers peuvent, s'ils le désirent, se présenter. Dans peu de temps aussi, un des citerniers va partir à la retraite ; donc, un des ouvriers de l'équipe pourra, s'il possède l'APTH, se présenter à ce poste. Les possibilités d'évoluer dans l'entreprise ne sont pas immenses mais elles existent et constituent un facteur de motivation non négligeable.

Enfin, leur travail est immédiatement utile et le changement se voit. La route devient plus praticable avec moins d'irrégularités. Il s'agit donc d'un travail gratifiant et reconnu autant par la direction du Parc que par les usagers des routes. En revanche, les usagers qui passent pendant le chantier sont souvent mécontents car il arrive que l'équipe bloque le trafic routier pendant plus de 20 minutes. De plus, juste après le revêtement, il y a du surplus de gravillons et donc la route est glissante et dangereuse pour les voitures. Ainsi, certains usagers se plaignent du fait que la route n'est pas très praticable. Mais en général, les habitants des alentours sont contents que l'on rénove leur route.

2. Comportement réel par rapport à la pénibilité

Sur le chantier mécanisé, lorsqu'il s'agit d'un chantier de routes, l'effort physique n'est pas excessivement important. En revanche, la pénibilité peut provenir d'une part de la température extérieure qui peut être importante. Cette année, les ouvriers n'ont pas souffert de la température mais en 2003 lors de la canicule, le travail devait être beaucoup plus pénible. Un autre problème se pose, cité aussi dans la partie hygiène : ce sont les vapeurs de bitume qui ne sont pas agréables et qui, de plus, sont dangereuses à la santé.

Les ouvriers ont droit à une heure de pause pour le midi, cette heure est en général utilisée sauf lorsque l'équipe a pris beaucoup de retard le matin. Dans ce cas-là, la pause est moins longue mais ceci par souci de terminer à l'heure ou plus tôt dans l'après-midi. Cependant, l'heure de pause est extrêmement importante car elle permet aux ouvriers de se détendre pour recommencer dans l'après-midi de manière efficace.

Lorsqu'il s'agit d'un chantier de glissière en travaux neufs, c'est-à-dire, l'installation d'une nouvelle glissière, le travail est physiquement plus dur du fait du poids d'une glissière mais les ouvriers ont trouvé une méthode qui leur permet d'alléger le travail. Ils utilisent le camion et font avancer le camion au fur et à mesure en faisant glisser la glissière à l'extérieur du camion. Ils n'ont donc plus à porter les glissières une à une. Sur un chantier de glissière, la machine servant à enfoncer les piquets dans le sol fait beaucoup de bruit. C'est pourquoi les ouvriers utilisent des casques antibruit pour ne pas être gênés pas le bruit permanent et fort.



Au niveau du Parc de l'Ariège, lorsque l'ouvrier en ressent le besoin, son âge est pris en compte. Par exemple, un des chefs de chantier ne travaille qu'une semaine sur deux parce qu'étant proche de la retraite, il se sent fatigué. Puis, sur le chantier mécanisé, un des ouvriers prend souvent des jours de congés pour pouvoir se reposer. Celui-ci effectue aussi des tâches moins contraignantes et moins fatigantes que les autres ouvriers plus jeunes. Ainsi, le Parc de l'Ariège permet aux ouvriers plus fragiles de se reposer plus que les autres.

3. Nature des tâches : enrichissement/parcellisation

Tout d'abord, même si en apparence la tâche peut paraître répétitive, il n'en est rien : l'ouvrier doit toujours s'adapter à l'état de la route, aux éventuelles intempéries et à l'état du matériel (les gravillons, le bitume). De plus, le gravillonneur doit s'adapter au conducteur du camion sur lequel il est : en particulier la vitesse à laquelle il va. Puis, lorsque le gravillonneur passe la deuxième couche de gravillons plus petits, il doit s'adapter en fonction de la première couche. Ainsi, le gravillonneur doit régler le débit de gravillons afin d'obtenir plus ou moins la

grille demandée. Cette grille est ensuite vérifiée par le laboratoire qui vient faire des essais environ deux semaines après la fin du chantier.

Puis, les chefs d'équipe ont comme leurs noms l'indiquent la responsabilité de toute l'équipe d'une part, mais aussi du chantier en lui-même et surtout de son rendu. Ceux sont aussi les chefs d'équipe qui remplissent la feuille de travail avec les heures de chaque ouvrier et les repas à la fin de la journée.

Enfin, la communication au sein de l'entreprise est bonne même si les ouvriers de par leurs horaires différents suivant les chantiers ne font que se croiser, les différentes équipes au sein de l'entreprise s'entendent bien. Et certains font même des activités extraprofessionnelles ensemble.

Cette bonne ambiance au sein des ouvriers du Parc permet un travail dans la sérénité et donc une meilleure efficacité au travail.

IV- DIFFERENCES SOCIOLOGIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL

1. Les différents groupes sociaux : leurs valeurs/leurs activités extraprofessionnelles

Au sein du Parc de l'Ariège, on retrouve différents groupes sociaux. Les ouvriers des Parcs et Ateliers ont un statut que l'on ne retrouve, comme leur nom l'indique, que dans les Parcs départementaux. Ce statut est lui-même décomposé en plusieurs statuts : lorsqu'il s'agit d'un ouvrier normal, on retrouve trois statuts différents : l'ouvrier expérimenté, le compagnon et le maître compagnon. Lorsqu'il s'agit d'un chef : que ce soit chef d'équipe ou chef de chantier, ce sont tous des maîtres compagnons, ils sont aussi gradés : A, B ou C. Les ouvriers montent en grade en fonction en général de leur ancienneté dans l'entreprise, de leur âge mais aussi de leur place dans le syndicat car c'est le syndicat qui propose les ouvriers à la promotion. Le salaire change en fonction du grade de l'ouvrier. En outre, plus les ouvriers sont anciens dans l'entreprise, plus ils ont un pourcentage de prime important. Les ouvriers gagnent 3% de plus de prime tous les trois ans. Parmi les ouvriers des Parcs et Ateliers, se trouve aussi Cathy Sutra en comptabilité analytique, c'est la seule femme travaillant dans les bureaux ayant un statut d'OPA. Les autres personnes qui travaillent dans les bureaux sont tous des fonctionnaires. Les personnes qui travaillent au magasin du Parc sont aussi des OPA et de même, le chef magasinier a le grade C, et pour les deux magasiniers, ils sont tous deux compagnons. Les locaux du Laboratoire se situent toujours au sein du Parc ; en revanche, depuis le 1^{er} février 2007, le Laboratoire appartient au département. Les personnes qui travaillent dans le laboratoire sont donc des fonctionnaires territoriaux. Enfin, à l'Atelier, tout le monde est OPA avec les mêmes grades que ceux décrits précédemment : chef d'Atelier A, un réceptionnaire (grade spécifique à l'Atelier), chef d'équipe C puis ouvriers qualifiés ou compagnons. L'atelier a aussi trois spécialistes : un électricien, un soudeur et un mécanicien itinérant.

Comme dans toutes les entreprises, on retrouve au sein du Parc de l'Ariège, tous les types de profils. Certains sont carriéristes et ont passé plusieurs concours pour arriver où ils en sont. Je peux donner trois exemples : le chef de Parc, qui a commencé avec un BTS et qui a aujourd'hui un grade de contractuel au CETE et est chef du Parc de l'Ariège. Il en est de même pour le chef d'Atelier qui était à ses débuts mécanicien. Il est ensuite rentré dans la fonction publique en tant que mécanicien puis a passé plusieurs concours pour accéder à son poste actuel. D'ailleurs, je pense que sa situation fait des jaloux parmi les ouvriers aussi bien à l'atelier qu'à l'exploitation. Quant à moi, pour avoir passé une journée avec lui, je pense que c'est une personne qui travaille beaucoup et qui a énormément travaillé pour parvenir à améliorer son statut. Mais, les ouvriers ne lui pardonnent aucune erreur. La situation est telle qu'il ne rentre plus dans la salle commune même lorsqu'il y a des réunions. Ce n'est pas qu'il ne s'intéresse pas aux réunions mais étant donné qu'il se sent persécuté, il préfère ne pas s'exposer encore plus aux critiques. Le dernier exemple est le chef d'exploitation. Dans son cas, les choses sont un peu différentes car il occupe un poste que son diplôme initial lui permet d'exercer. Il s'agit du poste de contrôleur des travaux. Mais, il cherche à rentrer à l'ENTPE afin de devenir ingénieur en travaux publics. C'est pourquoi il a demandé une mutation près de Valence. Enfin, parmi les ouvriers, on retrouve aussi les mêmes valeurs mais à des échelles différentes. Par exemple, un des chefs d'équipe du chantier mécanisé a pour objectif permanent de monter. Il est déjà passé chef d'équipe il y a quatre ans à la suite d'un concours organisé par le Parc de l'Ariège. Dans quelques mois, sera organisé un nouveau concours pour le poste de chef de chantier. Il se présentera ainsi que plusieurs autres ouvriers du chantier. Mais c'est sans doute lui qui correspond le plus au poste. Quant aux autres membres du chantier

mécanisé, pour eux la réussite professionnelle ne correspond pas toujours à une ascension au niveau de l'échelle sociale car ils ont tout à fait conscience que plus leur grade est élevé, plus leurs responsabilités sont importantes. Ainsi, pour la plupart, ils privilégient leur famille et lorsqu'ils sont au travail, ils travaillent de manière sérieuse et consciencieuse mais ne souhaitent pas avoir de responsabilités plus importantes. Les ouvriers de l'équipe s'entendent bien entre eux, du moins pour la majorité et s'entendent aussi bien avec les ouvriers des autres équipes. Mais, ils n'ont pas envie de s'intégrer plus que cela dans l'entreprise elle-même. Ils n'ont pas envie d'être amis avec la hiérarchie. Ils vont au travail avec plaisir et font ce travail correctement.

Au sein du Parc de l'Ariège, les femmes ne sont presque pas représentées puisqu'elles sont au nombre de deux, travaillant dans les bureaux. En Ariège, il n'existe qu'une seule femme qui travaille dans une équipe entièrement constituée d'hommes : elle est agent dans une subdivision et fait exactement le même travail qu'un homme : elle conduit un camion, elle déneige en hiver, etc.

Etant donné que le Parc est un organisme public et que l'entrée au Parc se fait sur concours, les seules personnes qui travaillent de manière ponctuelle au sein du Parc sont les vacataires. Et leur tâche est particulière : ils font la circulation, ils aident à mettre les boulons quand les ouvriers font les glissières, ils peuvent dans certains cas (manque d'effectif) gravillonner sur un chantier. Pour la plupart, il s'agit d'un travail d'été pour les enfants des personnes qui travaillent au Parc. Mais, il arrive qu'il y ait des personnes plus âgées qui viennent aussi travailler au Parc. Les vacataires sont en général bien vus, je veux dire par là que les ouvriers n'ont pas d'a priori particulier. Mais, il est évident qu'ils ne sont pas toujours appréciés ; cela dépend de la personne et non pas de son statut.

2. Les appartenances syndicales

Au Parc de l'Ariège, seulement deux syndicats sont représentés : la CGT qui est représentée majoritairement avec 57% de l'effectif ouvrier du Parc et Force Ouvrière représentée à 13% de l'effectif ouvrier. Les autres ouvriers ne sont pas syndiqués. Trois personnes représentent les ouvriers du Parc pour la CGT et seulement une personne représente FO. La concurrence entre les deux syndicats est évidemment présente même si elle ne se fait pas ressentir de manière notoire. Cette concurrence se fait notamment ressentir au moment de la proposition des promotions, car chaque syndicat souhaite d'une certaine manière privilégier ses syndiqués même si cette tendance tend à changer. Les personnes qui sont syndiquées mais surtout les personnes qui sont au bureau du syndicat c'est-à-dire celles qui participent aux réunions avec la direction et qui proposent les promotions sont mal vues au sein du Parc. D'une part, par la direction, puisque le syndicat entre souvent en conflit avec elle. D'autre part, par les ouvriers, car c'est le bureau qui a le choix de proposer ou non un ouvrier à la promotion. Il faut faire un choix parfois entre deux, trois personnes ; ces personnes sont mises en concurrence et ainsi, l'ambiance peut se dégrader. De plus, certains ouvriers s'imaginent que ceux qui sont au bureau du syndicat y sont pour leur propre réussite et non pas pour les soutenir. Or, si il y a eu des abus dans le passé, aujourd'hui, le bureau qui est en train de se former n'a pas cette optique. Le point de vue change, et depuis un an, les personnes proposées à la promotion par les syndicats ne sont pas toujours syndiquées. Le syndicat privilégie alors la compétence plutôt que la notoriété.

Au Parc de l'Ariège, le syndicat joue en effet le rôle d'intermédiaire entre la direction et les ouvriers : des notes sont distribuées dans les casiers des ouvriers, le syndicat affiche aussi ces notes dans la salle commune.

3. Signification personnelle de ces différences

J'ai pu remarquer que les différences sociologiques au sein du Parc étaient nombreuses et que ces différences ne dépendaient pas seulement de la classe sociale. En effet, il s'agit d'un phénomène bien plus complexe : chaque personne a sa propre manière d'envisager la vie. Certains sont ambitieux et ont confiance en eux ce qui leur permet d'aller de l'avant et de gravir rapidement les échelons. C'est par exemple le cas du chef de Parc et du chef d'Atelier. D'autres ont envie de monter dans l'échelle sociale, d'avoir des postes avec plus de responsabilités mais leur manque de confiance en eux constitue un handicap : c'est le cas d'un des chefs d'équipe qui était très stressé à l'idée du prochain concours pour être responsable des travaux. Enfin, d'autres n'ont pas cette ambition de réussir professionnellement car ils préfèrent privilégier leur vie familiale plutôt que d'avoir une meilleure condition sociale : ils sont heureux de faire ce qu'ils font et ne veulent pas occuper un poste qui compromettrait leur vie de famille. Enfin, en ce qui concerne l'appartenance aux syndicats, je crois qu'il s'agit d'un choix totalement personnel. En effet, certains ont la volonté de défendre leur condition et la condition de tous les ouvriers, d'autres sont syndiqués mais ne souhaitent pas faire partie des représentants, d'une part parce que cela prend du temps, d'autre part parce qu'ils ont peut-être peur d'être mal vus par les autres ouvriers.

V- CONCLUSION

J'ai beaucoup appris pendant ce stage notamment en ce qui concerne le travail en équipe. J'ai pu remarquer que ce n'est pas toujours évident d'effectuer un travail en équipe ; surtout au niveau de l'organisation. En effet, chaque personne fonctionne de manière différente et le travail en équipe oblige tout le monde à travailler de la même façon et au même moment. Si ceci n'est pas respecté le chantier est ralenti (cf exemple donné dans le rapport). Le fait d'avoir intégré une équipe d'ouvriers m'a aussi permis de voir comment ils considéraient leurs supérieurs. Je me suis très bien intégrée au sein de l'équipe et j'ai effectué toutes les tâches sur le chantier mécanisé à l'exception de la manipulation des engins que je n'étais pas autoriser à manipuler. Ce qui m'a permis de me rendre compte de leurs conditions de travail, qui soit dit en passant ne sont pas mauvaises, à l'exception prêt des problèmes cités (emplacement du dépôt et qualité des produits). J'ai trouvé que les horaires du chantier mécanisé étaient parfaitement adaptés au travail. En effet, le matin il fait moins chaud, les ouvriers peuvent donc travailler de manière plus efficace et plus longtemps. En revanche, l'après midi le temps de travail est moins important. Cependant, même si les horaires sont convenables, le travail sur le chantier est un travail fatiguant.