Viabilité hivernale : Anticiper les tensions sur les ressources humaines et les compétences

LINIGER Mathieu

Département du Doubs

mathieu.liniger@doubs.fr

Ressources humaines en VH

- ✓ **Cas du Département du Doubs :**
- ✓ **3700 km de RD et 550 000 habitants**
- ✓ **+ de 7 Millions de km parcourus quotidiennement**
- ✓ **Territoire marqué par une géographie étagée entre un secteur de plaine (entre 200 et 400 m d'altitude environ), de plateaux (entre 500 et 800 m d'altitude environ), et de moyenne montagne (entre 800 et 1500 m d'altitude environ)**
- ✓ **Les travailleurs frontaliers jouent un rôle significatif dans l'économie du Doubs, notamment employés en Suisse dans les secteurs de l'industrie, des services, et de la santé**
- ✓ **Ces derniers génèrent une circulation dense très tôt dans la journée dans un contexte topographique particulier composé de routes de montagne et de cols mal dimensionné à cet usage**

Ressources humaines en VH

- ✓ Les moyens RH en VH dans le Département du Doubs :
- ✓ 240 agents chauffeurs d'ESH avec actuellement 21 postes vacants
  - ✓ Moyenne d'âge 45 ans
  - ✓ Ancienneté moyenne en tant que chauffeur 8 ans
- ✓ 56 patrouilleurs
- ✓ 14 responsables d'interventions
- ✓ 6 mécaniciens
- ✓ 6 cadres d'astreintes

Ressources humaines en VH

- ✓ **Agent d'exploitation routière : Un métier très polyvalent… mais difficile à définir**
- ✓ **L'agent peut, selon les saisons, besoins, urgences :**
  - ✓ **conduire un camion de VH et intervenir de nuit ;**
  - ✓ **effectuer du fauchage ;**
  - ✓ **assurer le ramassage des déchets et objets sur le réseau ;**
  - ✓ **réaliser des travaux d'entretien des chaussées ;**
  - ✓ **intervenir sur la signalisation ;**
  - ✓ **effectuer des travaux manuels : maçonnerie, réseaux ;**
  - ✓ **participer à des interventions d'urgence.**

Ressources humaines en VH

- ✓ **Les causes des tensions sur ces métiers**
- ✓ **Le métier est objectivement contraignant**
  - ✓ **Astreintes, nuit, météo, responsabilité, physique…**
- ✓ **Le marché du travail offre davantage d'alternatives**
  - ✓ **Particulièrement dans notre territoire frontalier avec la Suisse. La rémunération ne compense peut-être plus suffisamment les contraintes**
- ✓ **La contrepartie historique du statut public est moins discriminante**
  - ✓ **La sécurité de l'emploi ne suffit plus à compenser les contraintes. la stabilité n'est plus une valeur suffisante en elle-même**

Ressources humaines en VH

- ✓ **Les causes des tensions sur ces métiers**
- ✓ **Le contenu du métier s'est complexifié**
  - ✓ **Polyvalence + technicité + exigences réglementaires + numérique**
- ✓ **Les perspectives professionnelles sont parfois limitées et la reconnaissance du métier n'est pas forcément proportionnelle à sa responsabilité**
  - ✓ **Risque de perception d'une carrière horizontale**
- ✓ **Les collectivités ont elles-mêmes changé**
  - ✓ **Contraintes budgétaires, réduction des effectifs, recherche de productivité, traçabilité…**

Ressources humaines en VH

- ✓ **Quelles solutions ?**
- ✓ **Repenser l'attractivité du métier**
- ✓ **Mieux rémunérer ou compenser les contraintes réellement subies**
- ✓ **Construire une véritable filière de formation/professionnalisation**
- ✓ **Organiser la transmission**
- ✓ **Donner des perspectives professionnelles sans obligatoirement un changement de métier**
- ✓ **Agir sur l'organisation du travail**

Ressources humaines en VH

- ✓ **Repenser l'attractivité du métier → Quelle stratégie de recrutement au Département du Doubs ?**
- ✓ **Fin du recrutement poste par poste**
- ✓ **Mise en place de campagnes annuelles massives**
- ✓ **Publicité élargie avec effort de communication**
- ✓ **Formation au permis poids-lourd prise en charge**

Ressources humaines en VH

- ✓ **Mieux rémunérer ou compenser les contraintes réellement subies par l'agent :**
- ✓ **Travail sur le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), en complément du traitement indiciaire (salaire de base) de l'agent**
- ✓ **Heures supplémentaires récupérées ou payées à 100 % selon préférences de l'agent**
- ✓ **Temps de travail = 38h30 par semaine → 19 jours de RTT supplémentaire par année**

Ressources humaines en VH

- ✓ Construire une véritable filière de formation/professionnalisation → Quelle politique de formation au Département du Doubs ?
- ✓ Permis poids-lourds pour les recrutés n'en disposant pas (20 agents depuis 2024)
- ✓ Formation CACES® R482 catégorie A permet d'apprendre à conduire en sécurité des engins de chantier compacts de moins de 6 tonnes
- ✓ Formation tronçonnage
- ✓ Formation SST

Ressources humaines en VH

- ✓ **Organiser la transmission → Quelle politique de formation au Département du Doubs ?**
- ✓ **Formation Parcours agents sur l'ensemble de thématiques routières comportant 12 modules :**
  - ✓ **Politique routière**
  - ✓ **Fondamentaux en chaussées, ouvrages d'art, signalisation, exploitation, sécurité…**
  - ✓ **Météorologie et viabilité hivernale sur 1 journée avec prévisionnistes Météo-France**
- ✓ **Participation aux Journées Blanches à l'instar de l'ensemble des agents**
- ✓ **Compagnonage sur les premières interventions en VH**

Ressources humaines en VH

- ✓ Donner des perspectives professionnelles sans obligatoirement changer de métier → Parcours et fidélisation des agents :
- ✓ Parcours agents
- ✓ Perspectives d'évolution
- ✓ Académie des talents
- ✓ Vacataire = tremplin pour le recrutement
- ✓ Souplesse sur mobilité interne et externe

Ressources humaines en VH

- ✓ **Agir sur l'organisation du travail :**

Peut-on rendre la viabilité hivernale moins contraignante sans diminuer le niveau de service ?

Par exemple :

- ✓ **organisation différente des astreintes ;**
- ✓ **travail sur les horaires ;**
- ✓ **mutualisation ;**
- ✓ **meilleure prévisibilité ;**
- ✓ **amélioration des outils d'aide à la décision ;**
- ✓ **adaptation des circuits.**

Ressources humaines en VH

- ✓ **Conclusions et perspectives :**
- ✓ **La VH est en train de devenir une compétence rare non seulement parce qu'il est difficile de trouver les agents qui la pratiquent, mais aussi parce que les occasions de la pratiquer diminuent**
- ✓ **Dans le Doubs, la VH représente en moyenne 6 % du temps de travail d'un agent en plaine, jusqu'à 13 % sur le secteur de Pontarlier.**
- ✓ **Le changement climatique réduit la charge de VH tout en augmentant le risque de perte de compétence en VH**

Ressources humaines en VH

- ✓ **Conclusions et perspectives :**
- ✓ **Comment maintenir une compétence spécialisée qui n'est utilisée que quelques dizaines de jours par an, voire moins, et que les épisodes deviennent plus irréguliers ?**
- ✓ **Passer d'une logique de compétence entretenue par la pratique réelle à une logique de compétence entretenue par la pratique + de l'entraînement**
- ✓ **Maintenir un socle VH pour tous, mais identifier et valoriser des agents spécialisés en VH pour entretenir un niveau d'expertise supérieur.**

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Contact :

Mathieu LINIGER

Direction des routes des infrastructures et des transports

Service central d'ingenierie routière

Chef de service adjoint

Tel: +33381258825



Attirer, fidéliser, transmettre

Les enseignements de l'international

REIFF Rémi

Cerema

remi.reiff@cerema.fr

Groupe de travail PIARC sur les RH et compétences

- ✓ Création d'un groupe sur cette thématique pour la première fois à PIARC
- ✓ Membres présents provenant de divers pays : Autriche, Pologne, Canada, Etats Unis, Maroc, France,…
- ✓ Côté Cerema : une implication basée sur les problématiques des exploitants par l'intermédiaire des clubs viabilité hivernale, des retours d'expériences des accompagnements, une expérience et un attrait pour la formation VH
- ✓ Objectif : recenser les pays qui ont mis en place des bonnes pratiques, des solutions et lesquelles ?

Le contexte français et international

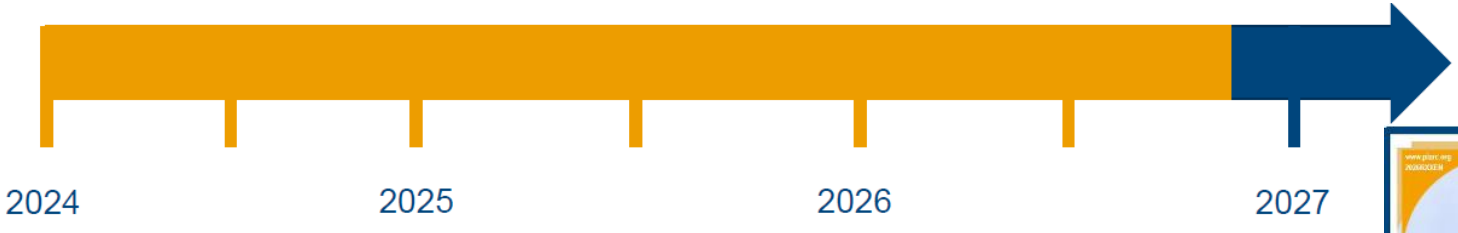
Des problématiques fortes et similaires :

- ✓ Une crainte de l'avenir avec le vieillissement des intervenants
- ✓ Des difficultés de recrutement marquées dans certains secteurs géographiques
- ✓ Le maintien des compétences en liens avec les rotations fortes d'effectifs et/ou des hivers plus doux
- ✓ Le secteur privé et public semble impacté



Seulement 8 articles sur le sujets au congrès mondial de Chambéry : un sujet récent avec peu de solutions ? Des solutions n'ayant pas fait leurs preuves ? On remarque dans les clubs et chez les acteurs de la VH que la prise en compte est entrain de s'accélerer

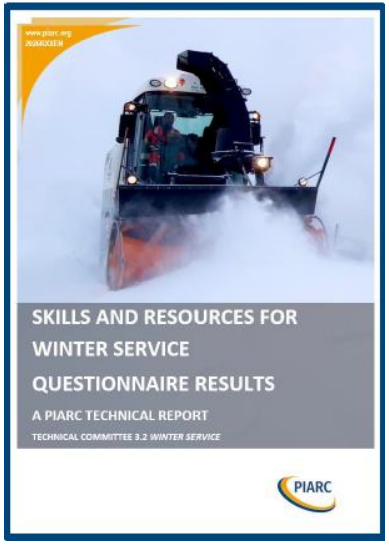
Déroulement des activités du groupe de travail durant le cycle 24-27



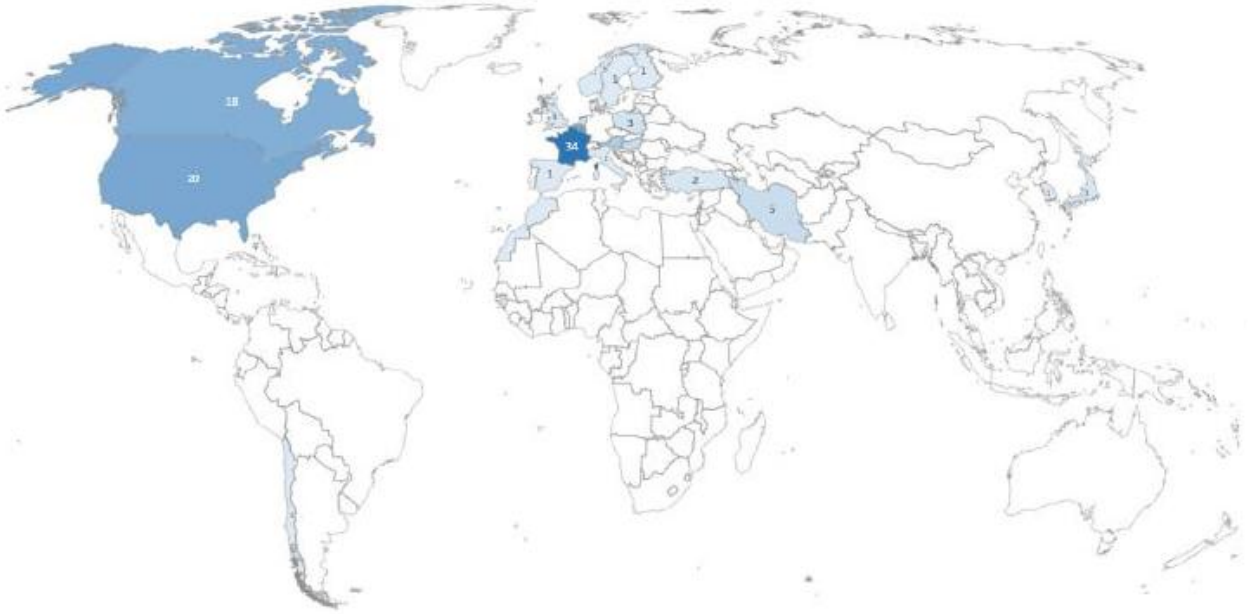
Création d'un sondage et récupération des données

Sondage complémentaire et analyse des données

Rédaction des rendus techniques et de la collections finales des bonnes pratiques



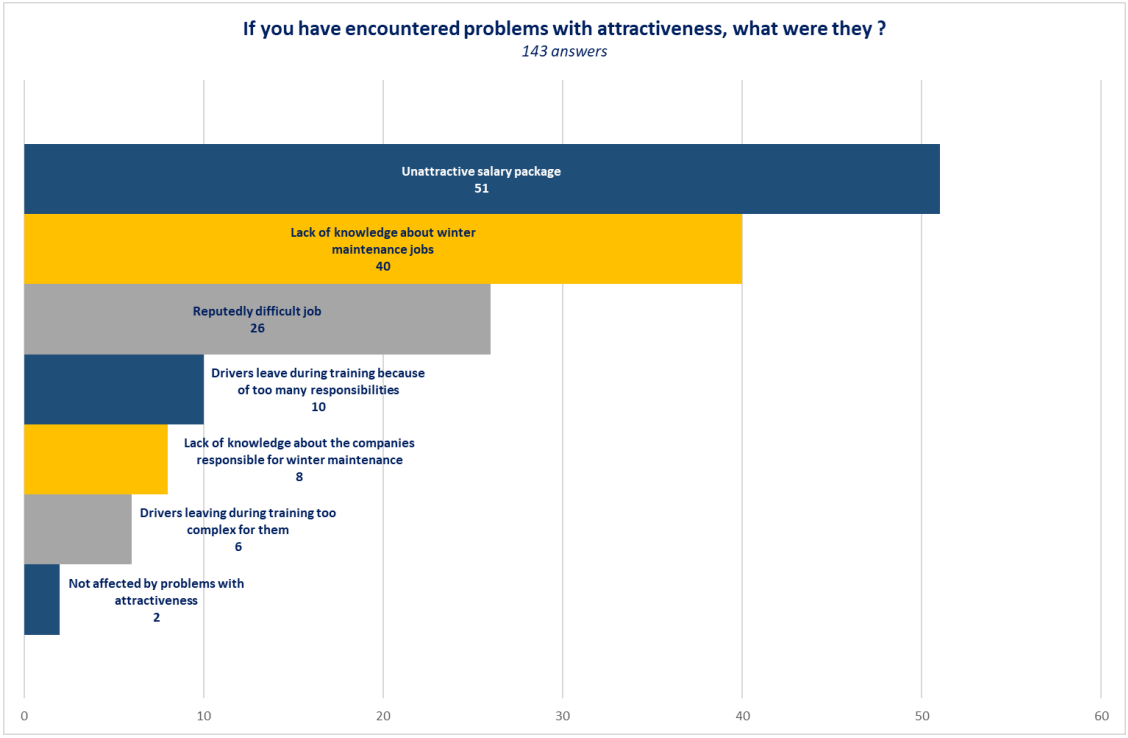
Répartition internationale des répondants



✓ Forte participation française, belge et nord américaine

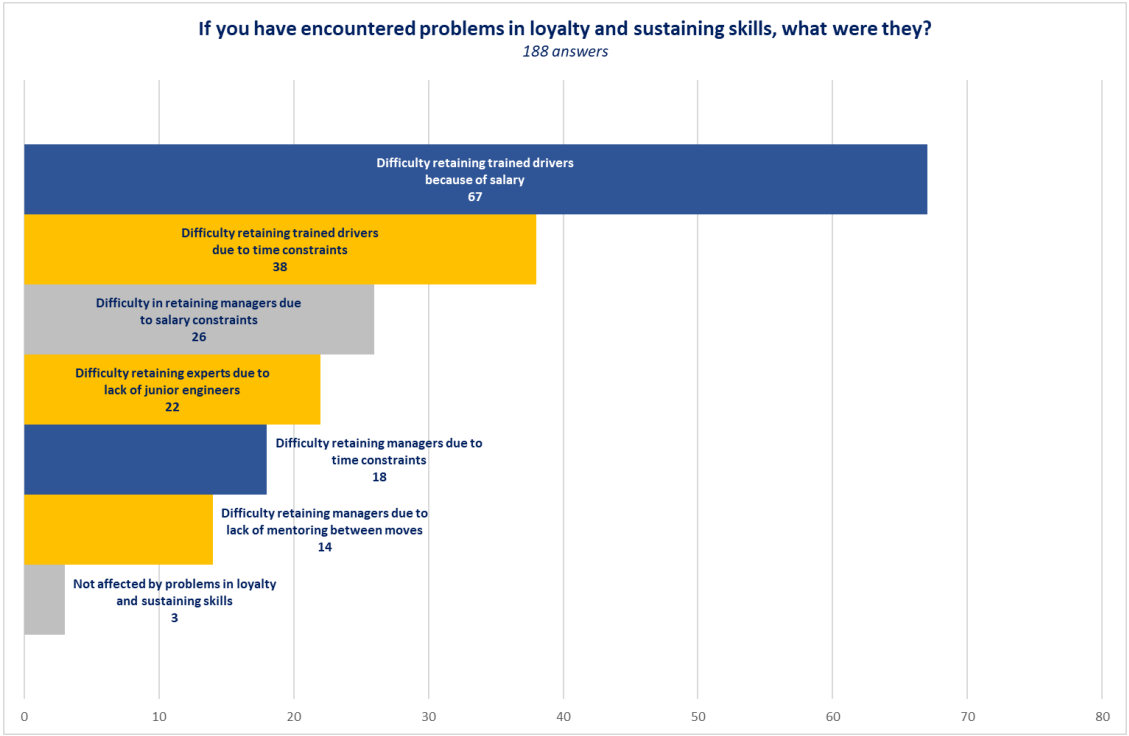
Attractivité

- ✓ 72 % des personnes interrogées ont déclaré avoir rencontré des difficultés à recruter du personnel au cours des six dernières années.



Fidélité

- ✓ Le salaire reste le principal frein comme pour l'attractivité, il ne compense pas les difficultés notamment horaires liées au métier au métier (nuits, weekend,…)
- ✓ On remarque que sur le podium des difficultés est également présent la « catégories » des responsables



Attractivité et fidélité

- ✓ En Asie, l'augmentation des salaires et l'assouplissement des contraintes horaires à fait ses preuves (à modérer par le nombre de répondants total d'Asie)

- ✓ En Europe et Amérique du Nord, ces solutions n'ont pas rencontrées le même succès et surtout n'ont pas été autant mise en œuvre (seulement 10 à 15% de répondants).

Formation

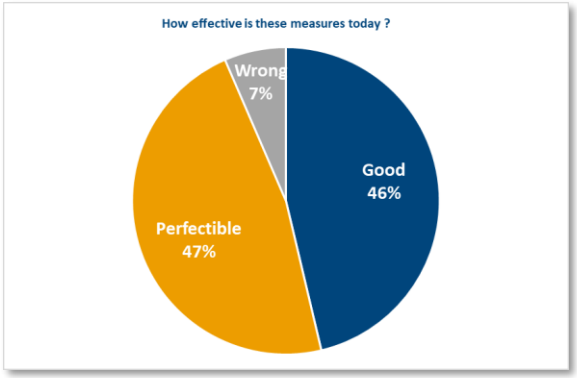
La formation n’est pas un frein au recrutement ou à la fidélité, au contraire :

- ✓ En 4ème position des solutions mise en place pour renforcer l’attractivité et la fidélité on retrouve l’augmentation de du temps de formation
- ✓ Elle ne fait pas peur pour le recrutement et peu de personnes partent pendant la formation



Formation

Cependant cette solution ne donne pas toujours de bons résultats si elle n'est pas adaptée, avec les leviers de perfectionnement suivants possibles :



- ✓ Formation de terrain : augmentation des temps de compagnonnage, mises en situations pratiques
- ✓ Les nouvelles technologies sont appréciées des jeunes employés : simplification des postes de travail, simulateurs
- ✓ Plusieurs ont mentionné des championnats de chasse-neige et journée blanches qui ne sont pas forcément des temps de formation en soit mais qui peuvent en faire partie

Formation

Des mesures plus isolées :
Indemnité de formation des stagiaires
Formation VH dans d'autres organisations

Les réussites :

- ✓ Internalisation de la formation
- ✓ Développement d'un programme de formation

Les difficultés et freins :

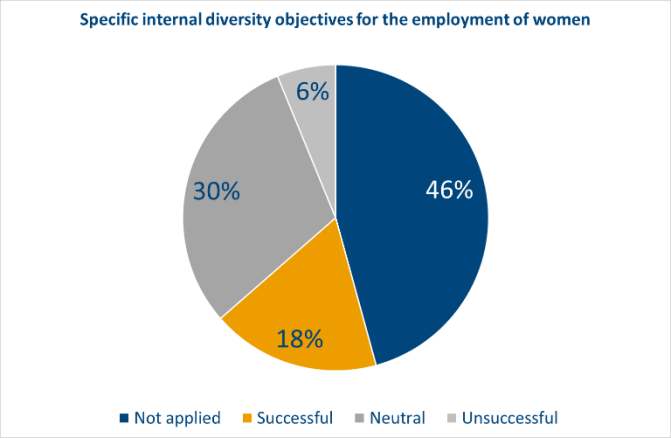
- ✓ Un manque de nombre de formateurs interne ou externe, d'organismes de formation
- ✓ Une difficulté à s'assurer de la compétence des formateurs et de ces organismes

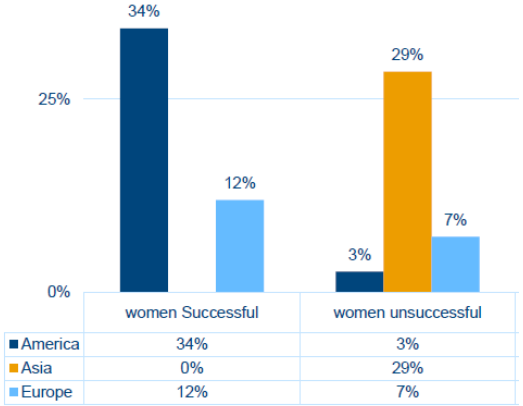
On mise de plus en plus sur la nouvelle technologie au service de la formation comme la réalité virtuelle, les programmes de formations incluant du numérique

Diversité

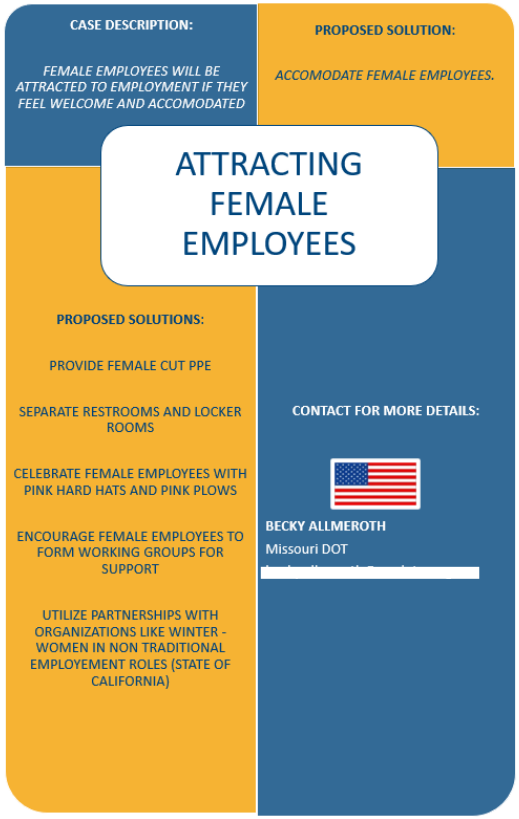
Est-ce qu'on peut chercher des solutions dans la diversité des intervenants ?

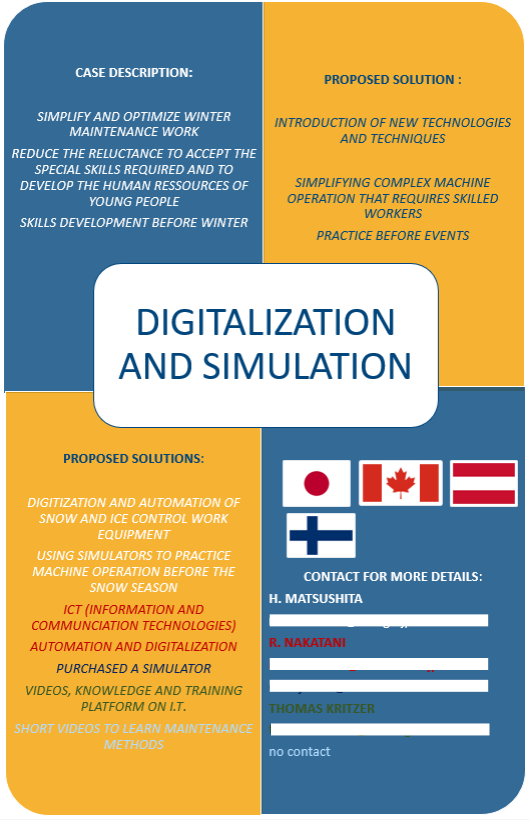
- ✓ La VH réalisée par des associations n'a pas rencontré beaucoup de succès
- ✓ Peu appliqué et qui rencontre un peu plus de succès : mettre l'accent sur le recrutement féminin
- ✓ Avec moins de succès sur le recrutement des seniors





Collection de bonnes pratiques





MERCI DE VOTRE ATTENTION

Contact :

- Rémi REIFF

Expert viabilité hivernale

Cerema Centre-Est / Agence de Clermont-Ferrand

remi.reiff@cerema.fr

