

### CHAPITRE III

#### LES INCIDENCES DIRECTES DU DEVELOPPEMENT

##### DE L'INTERVENTION OUVRIERE :

#### PROTECTION SALARIALE ET STABILISATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les grandes transformations de la forme du salaire (1) sont liées à l'acquisition du statut de 1947, lui-même analysable essentiellement comme un produit de la lutte syndicale correspondant un temps avec les besoins de rationalisation de l'activité portuaire exprimés notamment par les employeurs de la manutention : il en est ainsi à la fois pour l'analyse du niveau de salaire (relativement élevé) comme de sa forme : garantie relative en cas de non embauche, introduction d'éléments annexes liés au rendement ou à la fonction (2), prise en compte du temps passé à l'embauche. A cet égard et dans ce cas, peut-être de façon plus claire encore qu'ailleurs, une analyse tech-

(1) Nous nous appuyons ici sur le travail de R.P. Loew qui porte sur la situation en 1942 où la loi de 41 n'était pas encore appliquée.

(2) Il n'y avait pas de salaire au rendement, et d'ailleurs, Loew en suggère la création.

niciste et mécaniste de la forme salaire s'avère inopérante.

Avant (ou même pendant) la seconde guerre mondiale, le fonctionnement du marché de main d'oeuvre, caractérisé par le recours à un vaste marché aux éléments aisément interchangeable, permettait d'utiliser la force de travail à divers travaux sans même avoir à moduler le salaire : sauf pour une minorité de dockers, il n'y avait pas de possibilité de refuser tel ou tel travail particulièrement pénible ou dangereux ou salissant ... La seule arme des travailleurs résidait dans le freinage, le chapardage, le marchandage dans les périodes favorables ("fini parti").

Aussi la mise en place d'un système de salaire complexe et diversifié doit-elle s'analyser en relation avec la stabilisation de la force de travail docker, de la nécessité de gérer une main-d'oeuvre désormais fixée de manière contraignante pour les employeurs.

Le syndicalisme ayant permis à la force de travail de sortir durablement du marché, le prix de cette force n'est plus fixé par le marché, mais par un ensemble de règles négociées collectivement (le statut national et les conventions locales) en fonction des rapports de force nationaux et locaux entre les dockers et leurs employeurs. D'où un niveau moyen de salaire actuellement supérieur à celui pratiqué dans la plupart des autres branches industrielles utilisatrices d'ouvriers qualifiés (1). Mais il semble qu'il ait fallu attendre 1968 pour que ce niveau s'améliore nettement. D'où aussi des fluctuations moindres du salaire ou du moins des fluctuations se réalisant au-

(1) Salaire moyen journalier perçu en 1976 et 1977

Simple dockers	176 F	203 F
Conducteurs d'engins	225 F	256 F

soit un salaire mensuel moyen en 1977 d'environ 4 500 F sur la base de 22 jours travaillés par mois, pour un simple docker. La moyenne des salaires mensuels perçus par les dockers interviewés en 1975 est d'environ 5 000 F.

dessus d'un minimum garanti relativement élevé : ces fluctuations elles-mêmes sont "amorties" par l'ensemble du système d'embauche (qui tend vers une certaine répartition du volume de travail disponible sur l'ensemble des professionnels) et du système de réglementation du salaire en fonction des tâches. Au total, elles sont valorisées par le docker (qui y voit une des expressions de sa liberté de choix) tant que les périodes de chômage ne sont pas trop fréquentes (1). Les variations du niveau de salaire perçu selon le type d'opération n'apparaissent pas comme un facteur de clivage des ouvriers, dans la mesure où la non spécialisation durable est acquise : la structure du salaire des dockers apparaît directement liée à l'ensemble de la stratégie syndicale qui vise à négocier l'introduction des changements technologiques tout en préservant le statut et l'emploi.

D'où, en plus du système de primes liées aux conditions de travail et au rendement, la recherche de compensations monétaires pour les opérations se traduisant par des gains de productivité considérables - telles le "roll-on

(1)

	Journées travaillées			Indemnités de garantie versées aux professionnels	
	Ensemble	Profession- nels	Occasion- nels	Ensemble	Moyenne par docker
1974	682 513	480 383	202 130	4 424	1,7
1975	709 090	553 012	156 078	27 424	10,2
1976	546 646	436 453	110 143	42 262	15,6
1977	680 356	530 336	150 000	35 081	13,0

Les journées de chômage se traduisent par une amputation de près des 2/3 du revenu quotidien : l'indemnité se montait à 78 F en avril 1978 pour un simple docker, contre environ 150 F au salaire de base et 220 F au salaire moyen effectif. C'est donc seulement dans la mesure où elles restent exceptionnelles qu'elles ne grèvent pas trop le revenu des dockers.

roll-off" - dont la logique est la même que celle qui tend à limiter la réduction des effectifs impliquée par la mécanisation.

Au total, le système de salaire dans la manutention portuaire renvoie beaucoup plus directement qu'ailleurs à la stratégie syndicale. Ses transformations expriment bien la démarginalisation progressive des dockers. Cette démarginalisation se traduit à la fois par l'amélioration du revenu et de la garantie de revenu, et à la fois par la stabilisation et la fermeture relatives du milieu.

L'évolution de l'origine géographique des dockers depuis la seconde guerre mondiale témoigne de leur rapide stabilisation (1). Mais, dans la dernière décennie, compte tenu sans doute du mouvement d'embauche ne concernant pas seulement des fils de dockers, mais aussi des anciens occasionnels, une proportion non négligeable (près d'un tiers) des ouvriers sont toujours d'origine étrangère. Le maintien d'une certaine ouverture du milieu à l'immigration ne saurait toutefois masquer ce qui constitue la caractéristique dominante : l'inversion complète du type d'origine géographique, avec le passage d'une prédominance de l'immigration extérieure et intérieure (en 1942, moins des deux tiers des dockers nés en France sont originaires de Marseille) à une prédominance de l'origine locale et mar-

(1) Origine géographique des dockers professionnels (lieu de naissance)

	en 1942	en 1967	en 1978
France	42,2	68,8	70,1
dont Marseille	(26,8)		(56,7)
hors Marseille	(15,4)		(13,4)
Etranger	57,8	32,2	29,9
dont Afrique du Nord	(20,5)	(19,9)	(19,1)
dont autres	(37,3)	(12,3)	(10,8)
Ensemble	100	100	100

seillaise (en 1975, 70,1 % des salariés sont nés en France dont 81 % à Marseille même).

Ce phénomène se traduit au niveau des biographies, par un important clivage selon l'âge : les vieux dockers sont le plus souvent d'origine non marseillaise, ils ont fréquemment travaillé ailleurs que sur le port avant de s'y fixer définitivement. Les dockers plus jeunes sont au contraire majoritairement d'origine locale et sont souvent issus de familles dont un ou plusieurs membres appartiennent au milieu docker (1).

L'évolution de la pyramide des âges reflète le même phénomène : stabilisation et fermeture du milieu jusqu'en 1971 puis réouverture relative et provisoire : on observe en effet un rajeunissement - très relatif - dû à l'embauche de jeunes de moins de trente ans depuis 1972.

L'étude des milieux sociaux d'origine et de leur transformation apparaît décisive quant à la compréhension des pratiques des dockers. Jusqu'à la seconde guerre mondiale, l'emploi portuaire apparaît jouer un rôle primordial dans l'intégration au sein des structures industrielles et urbaines d'une main d'oeuvre d'origine rurale déracinée : par sa double nature, celle de marché de la main d'oeuvre occasionnelle et non qualifiée et celle d'organisation souple du travail, l'emploi portuaire a pu jouer un tel rôle.

(1) Evolution de la structure d'âge des dockers

	1966	1978
60-65	9,2	10,1
55-59	15,6	14,6
50-54	18,3	13,7
45-49	16,0	13,0
40-44	16,7	8,2
35-39	11,3	6,4
30-34	8,0	12,1
25-29	3,7	14,6
18-24	1,5	7,3
Age moyen	47,5	40,1

Pour l'immigrant récent, dépourvu de qualification dans une spécialité industrielle, souvent marqué par son origine de petit producteur marchand individuel, le travail de docker exerçait une attraction réelle.

*"Q. Vous avez travaillé comme docker dès que vous êtes arrivé ici en France ?*

*- Non, j'ai travaillé ailleurs. J'ai travaillé à la mine, après, la maçonnerie, après, j'ai travaillé à St-Marcel, 5 ans chez Coder... C'était mauvais là-bas, parce que c'était une discipline terrible, comme le régiment. Chacun avec un chef sur lui. Depuis le patron, il y avait une chaîne de 12 personnes, il y avait le chef, chef-adjoint... L'endroit le plus sauvage que j'ai vu dans ma vie, c'était Coder. Vous pouviez pas ni fumer, ni boire, ni parler (...) après, quand j'ai quitté Coder, je suis rentré dans la maçonnerie, j'ai vu qu'il y avait la liberté. C'était bien. Après, quand je suis venu sur les quais, on était encore libre, on était patron" (docker 1).*

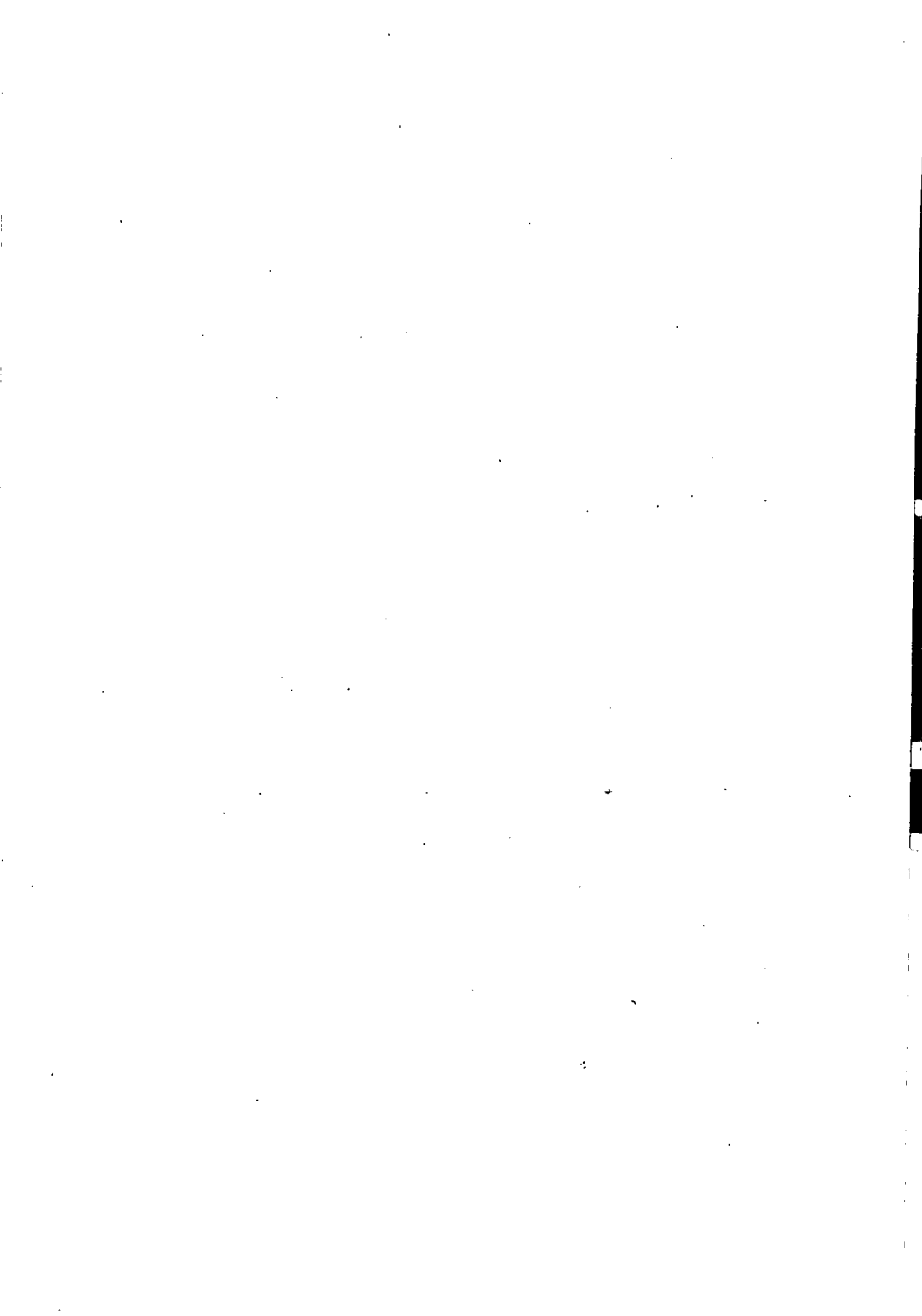
Le port a ainsi pu jouer pendant toute une période une fonction décisive dans le processus d'intégration et de stabilisation au sein de l'industrie marseillaise, d'un flux de main d'oeuvre déracinée.

La délimitation d'un corps de dockers professionnels à partir de la seconde guerre mondiale n'a pas mis entièrement un terme à cette situation, les emplois occasionnels continuant d'exister à la fois dans la manutention (dockers occasionnels, entreprises de manutention utilisant plus ou moins clandestinement des salariés non dockers) et dans la réparation navale... (peinture). Aussi trouvons-nous encore chez les dockers plus jeunes, recrutés par la filière des occasionnels, des ouvriers d'origine non marseillaise. Mais, chez ces derniers, le refus du travail industriel se conjugue désormais à l'attraction exercée par l'ensemble des avantages offerts par le statut docker parmi les raisons de la fixation dans la manutention portuaire.

"J'ai travaillé à Chambourcy, c'est un travail qui ne me convenait pas, donc, je le faisais à contre-cœur ; mais docker, ça me plaît (...) l'ambiance et les lois sociales qu'il y a et les droits que l'on a (...) Il y a 4 ans que j'ai la carte professionnelle. Je suis presque resté 2 ans complémentaire (...) la carte de complémentaire, je l'ai eue quand je travaillais dans une entreprise de transports, qui, indirectement, travaillait pour les quais. On faisait du transport et du relevage sur le port. C'était un travail de docker ; il s'agit d'une loi de 1947, acquise par les dockers : tous les travaux intérieurs du port relèvent des dockers. Maintenant, en 47, jusqu'à 50 et 60, il y avait énormément de navires (...) Abusivement les compagnies transitaires filaient le travail à des entreprises privées. Ils employaient des gens comme moi (...) et puis, un beau jour, on m'a licencié (...) J'ai tenté ma chance, j'ai fait les quatre mois normalement, là je ne pouvais pas espérer avoir une carte professionnelle, puisqu'il y en avait d'autres avant moi. Et puis, l'année d'après, j'ai fait plus de 120 jours de docker complémentaire, et le critère, il était de 120 jours (...) et il fallait avoir moins de 30 ans. Voilà comment j'ai obtenu cette carte comme beaucoup de ma génération". (docker 3).

"J'ai fait boucher jusqu'à 21 ans ; j'ai réussi mon CAP. Ensuite, j'ai fait l'armée ; puis mon métier me prenait trop de temps. Pas de dimanche, les clients, tout ça (...) c'était bien, mais pas assez payé et trop d'heures. Je fréquentais sa soeur, et, en revenant de l'armée, nous nous sommes mariés. Je ne travaillais pas. Son père m'a fait entrer sur les quais. Pour être libre, j'ai dit oui" (docker 11).

La stabilisation du milieu docker traduit ainsi la fixation progressive dans la condition ouvrière d'une main-d'oeuvre d'origine rurale ou artisanale. De lieu de constitution du prolétariat marseillais, le port est devenu celui de la transmission de traditions ouvrières.





CHAPITRE IVACTION COLLECTIVE ET CONTRE-HEGEMONIE

Les formes de contre-hégémonie ouvrière que l'on rencontre chez les dockers marseillais renvoient à certaines bases structurelles relativement permanentes au niveau des conditions d'emploi ainsi qu'à une histoire spécifique qui traduit les difficultés du processus de démarginalisation ; selon l'état du rapport des forces sur le port, les pratiques de résistance à l'exploitation ont pris des formes fort variables, l'acquisition du statut de 1947 définissant une période charnière. Tout au long de la période précédente, le mouvement ouvrier parvenait difficilement à unifier durablement les pratiques revendicatives dans la mesure où les employeurs disposaient d'un marché de la main-d'oeuvre occasionnelle relativement abondant et marqué par les clivages d'ordre ethnique entre travailleurs. Les pratiques d'entraide et de solidarité demeuraient le plus souvent limitées à l'horizon de la famille ou du "clan", elles pouvaient aisément s'inscrire dans des systèmes clientélistes voire favoriser les diverses formes de corruption, telles qu'elles ont pu se développer dans les années trente. Ainsi, depuis la disparition des portefaix jusqu'à la seconde guerre mondiale, le mouvement syndical ne par-

vient jamais durablement à organiser l'ensemble des dockers et à imposer ses revendications.

Nous l'avons signalé plus haut, le statut de 1947 n'a pas suffi par lui-même à asseoir le syndicalisme sur des bases intangibles puisqu'une longue période sombre de l'histoire du mouvement ouvrier s'étendra du début des années cinquante à celui des années soixante. Mais ce statut, en protégeant partiellement le corps des dockers professionnels des conséquences de l'irrégularité du trafic portuaire, ôte au patronat et aux chefs d'équipe la possibilité d'utiliser à leur gré l'abondance de la main-d'oeuvre (par exemple, en privilégiant la docilité des ouvriers comme critère d'embauche) et a sans aucun doute permis l'épanouissement de pratiques syndicales auparavant embryonnaires.

Indépendamment de ce statut et au travers les différentes périodes historiques, il semble que ce soit l'indépendance relative vis à vis d'un employeur particulier et la rotation des dockers entre plusieurs employeurs qui soient à la base des pratiques spécifiques de résistance. En effet, et malgré que cette indépendance relative ne soit pas la résultante d'une qualification élevée et demandée, elle sape une des bases essentielles du pouvoir patronal, lequel ne peut subordonner embauche et promotion à la docilité du salarié. Corrélativement, les chefs d'équipe n'ont pas le même type de pouvoir qu'ailleurs, leur rôle se borne pour l'essentiel à la formation des équipes et non au contrôle disciplinaire de l'exécution du travail. La rotation des ouvriers sur le port détermine un brassage permanent des hommes qui tend, dans la mesure surtout où, depuis 1947, le milieu est relativement clos sur lui-même, à unifier et à homogénéiser ce milieu (1).

(1) L'apparente dispersion des ouvriers au sein d'un espace portuaire étendu se double ainsi d'une concentration et d'une unification réelle du collectif de travail, renforcées par le rassemblement quotidien lors de l'embauche.

L'aspect quotidien des conflits et des négociations sur des conditions de travail toujours changeantes, la prégnance de l'équipe de travail comme unité concrète d'apprentissage à la fois du travail et de la résistance collective à l'exploitation tendent aussi à favoriser l'apprentissage de l'action collective - action allant elle-même du simple marchandage (cas du salaire au fini-parti) à la négociation collective, ou à l'action quotidienne pour le respect des accords collectifs. Dans un tel contexte, renforcé sensiblement par la mise en place de la loi de 1947, la transmission de l'expérience des luttes revendicatives, l'existence d'une très forte mémoire collective apparaissent comme les résultantes d'une structuration collective très forte du milieu.

La mise en place du statut apparaît donc comme un tremplin décisif dans la stabilisation du milieu et dans l'unification des pratiques revendicatives. Et c'est bien ce statut qui deviendra rapidement le principal enjeu des conflits collectifs sur le port, à la fois en tant qu'enjeu de pouvoir et en tant qu'enjeu revendicatif au sens strict. La menace permanente exercée sur l'emploi et le statut par la mise en place des nouvelles méthodes de manutention tend à stimuler les pratiques de défense professionnelle.

Tout au long des années cinquante et jusqu'au début des années soixante, à la suite de la grande répression anti-syndicale qui a suivi les mouvements contre l'embarcation des armes et munitions à destination de l'Indochine, le patronat portuaire a pu remettre en cause pratiquement le statut : il lui a suffi d'obtenir, en bloquant la délivrance de nouvelles cartes de professionnels, une diminution considérable du nombre des dockers bénéficiant du statut, lesquels étaient progressivement remplacés soit par des occasionnels, soit par une main-d'oeuvre non-docker opérant dans l'enceinte portuaire pour le compte d'entreprises de manutention, soit encore par la "permanentisation"

des professionnels. Aussi, la limitation de ces trois catégories de main-d'oeuvre a-t-elle constitué une des revendications fondamentales du syndicat des dockers dès que la combativité du milieu s'est de nouveau manifestée au début des années soixante. C'est d'ailleurs au cours de la période 1950-1960 que le quasi-monopole de la CGT a pu être mis en cause, des syndicats FO et indépendants ayant pu s'implanter chez les dockers, phénomène exceptionnel dans les ports français (1).

Les conflits intervenus dans la dernière période concernent la défense du statut de 1947, la défense de l'emploi face aux transformations des techniques de manutention, la question du contrôle des vols, ainsi que les revendications générales d'ordre national quant aux salaires et indemnités.

En 1971, il s'agit d'un conflit de dimension nationale. Face aux projets patronaux qui visent à obtenir une diminution du poids des palanquées, une plus grande souplesse des horaires, une permanentisation de l'emploi, un renforcement du droit patronal et l'embauche de non-dockers aux quais privés liés aux nouveaux complexes industrialoportuaires (Dunkerque, Fos sur mer), la CGT avance ses propres revendications : défense du statut de 1947 et refus de la permanentisation comme de la privatisation des quais ; doublement de l'indemnité journalière de garantie, retraite à 60 ans.

Ce conflit paralyse pendant plusieurs mois les ports français de façon périodique, les dockers adoptant une forme d'action efficace sur longue durée puisqu'il s'agit de la grève des heures supplémentaires, du travail de nuit et du dimanche, ainsi qu'une fois par quinzaine, un arrêt

(1) La CGT a réussi à rétablir sa situation de quasi-monopole. Elle recueille désormais environ 95 % des voix chez les intermittents et 90 % chez les permanents et syndique autour de 90 % des dockers.

le samedi ou le lundi. Ce mouvement aboutit à une solution assez favorable aux dockers, qui obtiennent satisfaction sur la retraite et l'indemnité ainsi qu'un compromis sur la question de la privatisation des quais (avec embauche de dockers professionnels, mais en acceptant certaines formes de permanence d'emploi et de nouveaux types d'horaires) (1). Ce compromis s'avère rapidement comme précaire, puisque la question de la privatisation des quais à Fos comme à Dunkerque demeura source de nombreux conflits par la suite (2). Quant au problème de la permanentisation, il est particulièrement aigu à Marseille puisque c'est le seul port français où ce type de main d'oeuvre existe : les dockers permanents, organisés dans un syndicat distinct, s'opposent aux positions des intermittents, hostiles à la permanentisation, et il faut l'intervention de la Fédération Nationale des ports et docks CGT pour trancher le débat local ; ce n'est qu'à la fin de l'année 1974 qu'un accord local traduit un compromis sur ce problème, la CGT acceptant l'attachement des dockers ayant certaines responsabilités à une entreprise à condition que ces personnels conservent leur statut d'intermittents (et leur carte de professionnels).

Au cours des quatre dernières années, ce sont surtout des conflits de dimension locale qui ont agité le port de Marseille.

En 1976, les dockers exigent que l'effectif des équipes affectées aux navires rouliers soit porté de 10 à 17 hommes.

(1) Il existe aussi, dans l'accord concluant le conflit, une clause de non association à toute grève de dockers sur les ports publics, clause strictement respectée depuis.

(2) Le port de Dunkerque était encore fréquemment paralysé par des grèves au début de l'année 1978. Un accord intervint fin mars 1978, la CGT obtenant satisfaction sur l'essentiel quant au type d'horaire (pas de travail en continu) et au statut (la "semi-permanence" étant ramenée de 27 semaines à une seule) des dockers travaillant pour le compte d'Usinor (Source : Les échos, 15 mars 1976).

En 1975, 1976 et 1977, des conflits surgissent périodiquement relativement à l'activité d'entreprises utilisant une main-d'oeuvre non docker dans l'enceinte portuaire, et à propos des contrôles mis en place par la S.A.M., société de surveillance du P.A.M.

C'est surtout aux travaux de "relevage" que s'est développé de longue date le recours à une main-d'oeuvre non docker, souvent employée au "noir". Cette pratique, longtemps tolérée par la CGT, fut l'objet d'un accord en 1972, stipulant que les salariés de ces entreprises doivent être intégrés comme dockers sur la base de l'ancienneté, et qu'en tout état de cause, les dockers immatriculés demeurent prioritaires lorsqu'ils n'ont pas de travail. Mais cet accord est une forme de reconnaissance d'une pratique, illégale au regard de la loi de 1947 (1), aussi le problème n'est-il toujours pas réglé, les conflits se développent dans les contextes de sous-emploi des dockers. Ces conflits prennent souvent la forme d'affrontement direct entre les dockers et les salariés des entreprises de camionnage et de relevage, lesquels vont parfois jusqu'à bloquer toute circulation aux abords du port (2).

Les conflits relatifs à la multiplication des contrôles opérés par la SAM ont une signification plus complexe : le syndicat affirme y voir le développement d'un contrôle de type policier et anti-ouvrier, qui se substitue à la fois aux fonctions initiales de simple service de gardiennage de cette société, et aux fonctions des agents des douanes et de la police publique (qui sont en nombre insuffisants pour jouer leur rôle). Il s'élève contre la

(1) Le 12 novembre 1976, un jugement du Tribunal de grande instance déclarait : "Un protocole d'accord ne peut restreindre la portée de la loi du 6 septembre 1947 qui est une loi d'ordre public et social", jugement considéré comme une victoire par la CGT (source : La Marseillaise, 13 novembre 1976).

(2) Ce qui n'est pas sans rappeler certains conflits entre dockers et transporteurs routiers dans d'autres pays, comme aux USA avant-guerre, conflits aux allures très corporatistes.

campagne, animée par le journal Le Méridional, qui présente les dockers comme des voleurs et qui dénonce la "mainmise" de la CGT sur le port (1). En fait, au-delà des prérogatives de la SAM, il semble qu'il y ait un enjeu plus important : la préservation de la dignité des dockers, la défense de leur réputation face aux campagnes de presse qui appuient les tentatives de remise en cause de la situation acquise par les dockers.

Enfin, les tout derniers conflits intervenus en 1978 sur le port de Marseille amènent à nous interroger plus au fond sur l'articulation entre enjeux locaux et enjeux nationaux. Après avoir participé à divers mouvements de solidarité avec les travailleurs de la réparation navale (dont une grève de 24 heures dans le cadre d'une opération "port mort"), mouvements qui soulignent d'ailleurs les limites de leur corporatisme, les dockers marseillais participent à de nombreux mouvements locaux et nationaux pour l'application à Marseille de l'accord national du 24 avril 1978. En effet, l'accord n'est pas appliqué localement aux permanents des entreprises, notamment en ce qui concerne la prime de vacances. Au mois de décembre, le conflit prend une nouvelle dimension, les acconiers "lock-outant" à plusieurs reprises les dockers, fait sans précédent. Au-delà de la question de l'application aux permanents de l'accord national, c'est une nouvelle fois l'ensemble des conditions d'emploi conquises par les dockers qui semblent visées par le patronat, le port de Marseille apparaissant comme privilégié dans ces tentatives de remise en cause (2). La crise de la réparation navale ne

(1) Dans une conférence de presse tenue le 25 mars 1978, le secrétaire du syndicat CGT rappelait qu'en 1968, "pas une seule boîte de sardines" n'avait disparu lors de la grève avec occupation du port et déclarait "nous admettrons, à la rigueur, que la douane et la police nous contrôlent" (La Marseillaise, 26 mars 1975).

(2) "L'UNIM prétend que c'est un problème marseillais : ce qui est faux. L'UNIM veut permettre aux patrons marseillais de réaliser ce qu'elle n'a pu faire admettre sur le plan national (polyvalence d'emplois, .../...)

peut que favoriser la régression relative du trafic "marchandises diverses" observable depuis de longues années à Marseille, au regard de l'évolution des ports de l'Europe du Nord. Aussi peut-on s'interroger sur l'existence d'une stratégie d'ensemble (aux dimensions économiques et politiques) de la part des groupes financiers impliqués dans le transport maritime visant à accélérer le déclin du port marseillais et à réduire le "bastion" ouvrier qu'il continue de reproduire au sein de l'agglomération.

Les formes d'action syndicale et de conscience ouvrière, telles qu'elles apparaissent au travers des pratiques revendicatives comme des discours des dockers interrogés traduisent une très forte conscience collective d'appartenance au groupe, une forte conscience "économique", cette forte conscience demeurant marquée par des traits corporatistes, une difficulté d'intégration au sein d'une conscience de classe d'ordre politique.

La tendance au corporatisme prend naissance dans la nécessité, vitale pour les dockers, de préserver le statut qui les définit, en limitant l'accès à la profession sur des bases étrangères à la seule possession d'une qualification : l'ouverture de la profession c'est sa disparition

*.../. confection des palanquées, attaque aux accords locaux) (...) Les employeurs de Marseille s'attaquent également aux accords locaux : primes des jours fériés, non paiement des jours fériés, attaques aux conventions, composition des équipes, liberté de mouvement des délégués, etc. (...) En parcourant Le Méridional du 7 décembre, nous pouvons lire une lettre adressée au secrétaire général du syndicat CGT du port (...) Pour faire de Marseille un port rapide, il faut faire travailler le port nuit et jour, avec un système d'heures supplémentaires. C'est à dire revenir sur les accords de 1974 sur les 6 h 40 ; renoncer à nos accords locaux et revenir comme par le passé aux "shifts" différés. Pour faire de Marseille un port moins cher, il faut reconsidérer totalement la composition des équipes et en particulier sur les navires modernes. Il faut "être sages". Ne plus revendiquer. Plus faire de grève. Tout accepter, baisser la tête, marcher à genoux. Nous disons non". Déclaration du syndicat des ports et docks CGT du port de Marseille, 8 décembre 1978.*



en tant que telle. Cette tendance est renforcée par les menaces qui pèsent sur la collectivité, les progrès technologiques amenant à fermer toujours davantage l'accès au métier. Elle trouve une de ses expressions les plus achevées dans la transmission aux fils de dockers de la carte du père (1).

Elle se manifeste dans les conflits qui peuvent surgir entre syndicats appartenant à une même confédération (2).

L'univers du docker est beaucoup plus centré sur la communauté professionnelle que sur la classe, et l'attachement à l'unité syndicale qui apparaît comme synonyme d'efficacité pour la défense du statut ne va pas sans une forte délégation de responsabilité en ce qui concerne le contenu et la stratégie de l'action revendicative.

*"Quand je suis arrivé ici, j'ai été choqué par le fait qu'il y ait plusieurs syndicats. A Dunkerque, il n'y en a qu'un. Il y a ici la CFDT, FO, la CGT, ça en fait déjà trois, je ne sais même pas s'il n'y en avait pas un quatrième quand je suis arrivé (...)* A Dunkerque, ils étaient tous à la CGT et ça marchait. Elle était très combative, je ne sais pas si vous avez entendu parler de Roger Bonnard, c'était le secrétaire des syndicats, un dur. Toutes les semaines, il y avait un conflit là-bas, et c'était valable. Ici, il y a combien de temps qu'ils ont des syndicats et que la CGT a pris la tête ? Je crois qu'ils ont pris tout le monopole maintenant, c'est bon (...) Ici, ils ont eu du mal parce qu'ils étaient plusieurs. Tandis que là-bas, ils n'avaient pas ce problème (...) ça met mal à l'aise, vous ne trouvez pas ? (...) S'il n'y en a qu'un tout le monde est pareil. Il n'y en a pas un qui va dire une chose et

(1) Initialement transmise au moment du départ à la retraite aux fils âgés de moins de trente ans, la carte peut désormais l'être en cours d'activité du père : la clause initiale limitant fortement cette pratique, la plupart des fils ayant dépassé trente ans au moment du départ à la retraite du père.

(2) C'est ainsi qu'à Dunkerque, les syndicats CGT des professions portuaires et maritimes sont divisés et vont jusqu'à s'affronter en justice (Le Monde, 7 et 8 janvier 1979).

et l'autre, à côté, autre chose, ça ne marche pas. S'il y a une décision à prendre, c'est la CGT qui la prend et puis c'est fini (...)

Q. A votre avis, d'où ça vient, le fait qu'il n'y ait pas de travail ?

- Au début, j'ai pensé que ça venait des congés payés, du fait que tout le monde avait les congés payés. Les usines fermaient. Mais, là, ce n'est pas le cas, ça doit venir pas mal du fait qu'il y a des guerres dans les autres pays, à mon idée(...)"(docker 5)

"Dans le port, c'est tout le syndicat et heureusement que nous avons un tel syndicat. A l'époque où il y avait plusieurs syndicats, c'était une catastrophe, il y a vingt ans en arrière. Maintenant, notre syndicat marche, il est extra, il ne plaisante pas avec les dockers non plus, s'ils font des conneries, il les rend responsables, mais ils défendent les ouvriers (...) Mes rapports sont bons, je les appelle, ils viennent, je vais souvent au syndicat, c'est des collègues, je discute, au syndicat, on y va tous les jours" (docker 7)

"Le syndicat ne marchait pas bien, et puis il y en avait 6 ! A l'époque, il n'y avait pas de réglementation et, en 68, il n'y en avait plus qu'un. C'est de là que pas mal de choses ont changé : les salaires, les 6 h 40, enfin, tous les avantages" (docker 9 - chef peinteur).

"Si on a tout ça, c'est grâce à eux. Toutes les grèves, c'est nécessaire. Le port est fermé. Les patrons ont envoyé des lettres aux femmes des délégués : "vous êtes cocu, votre mari se ballade sur la Canebière". C'est les délégués qui nous l'ont dit. Ils montent l'opinion publique contre nous. S'ils cassent le syndicat, on est mort, on retourne comme avant" (docker 11).

Cette conception particulière de l'unité syndicale se traduit d'ailleurs, par l'originalité de la position du syndicat des ports et docks au sein de la CGT (1).

(1) Voir l'intervention du représentant du syndicat des ports et docks au congrès de la CGT, contre la proposition de comité national d'action :

"Concernant le comité national d'unité d'action, nous tenons à dire qu'il pose à nos syndicats un problème et que nous ne sommes pas convaincus que cette mise en place contribue à augmenter le nombre de syndiqués à la CGT et à faire progresser son influence parmi les travail-.../..

La pratique de la délégation de pouvoirs dans le fonctionnement de la démocratie syndicale s'exprime bien dans les discours des dockers comme dans celui des responsables syndicaux.

"Moi, je ne suis pas délégué. J'estime que je ne suis pas encore assez bon" (docker 6)

"Certains dockers font partie du conseil syndical. Ils ne sont pas élus par les travailleurs ; ils sont là parce qu'ils le veulent bien, ils ont été acceptés par le conseil syndical. Une chose est certaine, c'est qu'un syndicat a une vie publique et des décisions cachées. La porte ne peut être ouverte à tout le monde. Il y a certains problèmes qui doivent être traités en comité restreint, sur une certaine orientation donnée au problème. Il n'y a qu'à un moment donné que la chose peut être révélée au docker. Mais si c'est fait simplement 2 ou 3 heures avant, on peut rater notre coup" (docker 4 - délégué).

Cette division très stricte du travail syndical renvoie certes en partie à toute l'histoire des conflits souvent très durs qui ont secoué le port de Marseille et

... leurs, pas plus d'ailleurs à faire progresser les idées pour un changement fondamental de la politique économique. Pour les syndicats de notre fédération, il n'est pas question de constituer un comité national d'unité d'action avec les autres centrales. A notre niveau, ce serait indiscutablement un recul par rapport à notre influence syndicale. Nous sommes pour un syndicat unique : la CGT, et nous estimons que la CGT doit être elle-même et décider des actions conformes à ce qu'attendent les travailleurs même si les autres centrales divergent sur notre position. Chez les ouvriers dockers, le taux de syndicalisation est de 98 % et chez les personnels des ports autonomes et des chambres de commerce maritime, il est de 85 %.

Vous comprenez que, pour nos syndicats, il ne puisse être question d'avoir des rencontres et encore moins de constituer un comité national d'action avec ceux qui, d'une manière ou d'une autre sont les auxiliaires d'une politique contraire aux intérêts des travailleurs. Pour notre part, nous ne les fréquentons pas, ni en commissions paritaires, ni en réunions communes, car s'il en était autrement, nous donnerions vie à des syndicats inexistants, nous créerions nous-mêmes la division au profit de nos employeurs.

Si nous avions eu la maladresse de faire cette unité de dupe, les ouvriers dockers n'auraient pu mener, pendant neuf mois en 1971, une lutte exemplaire pour le maintien du statut, pour le doublement de l'indemnité de garantie, et pour l'arrêté spécifique sur la retraite à 60 ans" La vie ouvrière, n° 1755, décembre 1978.

aux moyens considérables utilisés par le patronat pour tenter d'affaiblir la résistance ouvrière aux tentatives de remise en cause du statut, mais également à toute une tradition culturelle latine qui continue de régler les rapports entre les hommes.

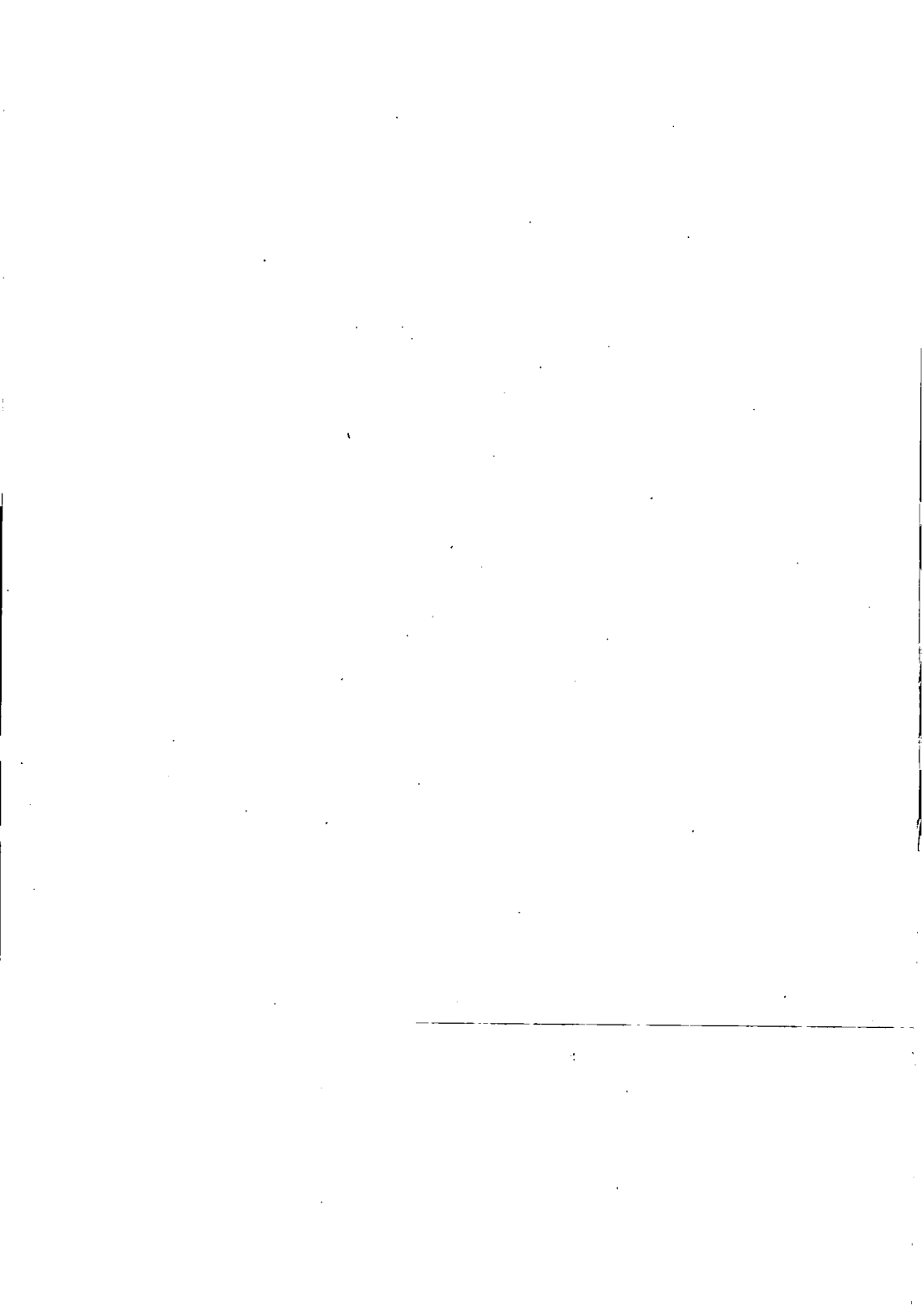
Le syndicalisme des dockers renvoie également à des caractéristiques propres au rapport que ces ouvriers entretiennent avec la politique, et notamment la tendance à la confusion du syndical et du politique, ce dernier n'étant que le simple prolongement de l'action revendicative ; la méfiance vis à vis de l'activité politique (notamment sur le lieu de travail) toujours porteuse de dangers pour l'unité ouvrière.

Les dockers marseillais illustrent ainsi le développement d'un modèle de contre-hégémonie où s'affirment diverses formes d'autonomie ouvrière. Un tel développement se traduit par une certaine appropriation par les ouvriers de leur espace de travail. Si le R.P. Loew pouvait affirmer en 1942 : "Le docker reste étranger au port. Comment pourrait-il en être autrement ? De même qu'il faudra à un docker, pour qu'il se lève chaque matin de fort bonne heure afin de se présenter à une embauche incertaine, une forme de volonté et une discipline de vie qu'on ne saurait demander normalement, de même on ne voit pas pourquoi les dockers feraient le moindre effort pour augmenter ce rendement. Le port n'est ni leur domaine, ni leur fierté, quoiqu'ils y passent leur vie entière ; ils n'y ont qu'un rôle passif et on ne les a pris que parce qu'il n'y a vraiment pas moyen de faire autrement ; après dix ans, vingt ans de travail, ils ne seront pas plus chez eux qu'au bout de trois mois" (1), les dockers déclaraient en 1978 :

(1) M.R. Loew, op. cit., p. 24.

*"Changer de travail), ça casse la monotonie, ça permet d'avoir des postes de responsabilités, de connaître la marchandise, le port. Il y a plus de conscience, il y a un retour aux sources, c'est important (...) il y a un travail donné, il faut le faire le mieux possible, sans casse, faire attention" (docker 6).*

Appropriation par les travailleurs de l'espace productif et, dans une certaine mesure, appropriation de leur temps, telle est la caractéristique marquante de l'émergence de la contre-hégémonie ouvrière... Si cette dernière se développe avant tout sur le terrain de la production, elle n'en a pas moins des incidences sur les conditions de la consommation.



CHAPITRE VLES PRATIQUES DE CONSOMMATION

Si les transformations des conditions d'emploi sont fortement structurées par l'intervention collective des dockers, il n'en est pas de même pour les conditions d'habitat et de consommation : pas plus que les employeurs, traditionnellement absents ici de l'organisation de la vie hors travail, les organisations ouvrières n'interviennent directement de manière significative. Les activités du comité inter-entreprises se cantonnent pour l'essentiel au domaine des loisirs et des vacances. L'évolution des conditions de vie hors travail renvoie donc essentiellement aux incidences des modifications des conditions d'emploi, aux politiques urbaines - au sein desquels la classe ouvrière n'intervient pas directement au plan local - et bien sûr aux transformations d'ensemble des rapports de consommation.

C'est d'abord au niveau de l'habitat que l'on peut saisir les incidences de la démarginalisation des dockers. On assiste à un départ rapide depuis les quartiers situés à proximité immédiate du port - notamment des premier et

et surtout deuxième arrondissements - vers la périphérie Nord et Nord-Est de l'agglomération marseillaise (zone de construction privilégiée des grands ensembles locatifs HLM), voire vers l'extérieur de l'agglomération (cf. tableau page 331 et carte p. 332).

Ces transformations de l'espace résidentiel des dockers professionnels traduit des mutations profondes dans les modes de vie de ces ouvriers, qui se caractérisent par un rapprochement vis à vis des pratiques d'habitat et de consommation de la majorité des ouvriers qualifiés marseillais. Elles sont impulsées par une triple série de déterminations qui aboutissent à "dé-spécifier" l'espace de reproduction de la force de travail docker, caractérisé initialement par la concentration des ouvriers à proximité immédiate des quais et par l'intensité des relations sociales hors du travail que présupposait l'accès à l'emploi :

1. La stabilisation de l'emploi liée à l'acquisition du statut atténue l'exigence d'une disponibilité permanente. Le R.P. Loew avait bien noté le lien entre "l'entassement" des familles dockers à proximité immédiate du port et la précarité de l'embauche intermittente à la demi-journée. "Le taudis lui-même a sa source dans le mode d'embauche à la demi-journée : voici en effet des hommes qui ne sont jamais sûrs d'avoir du travail. Ils doivent, s'ils veulent en trouver se présenter à l'embauche dès le matin et souvent, au bout d'une heure d'attente vaine n'ont d'autres ressources que de rentrer chez eux, car on ne peut tout de même pas rester au bistrot jusqu'à l'autre embauche, d'une heure de l'après-midi. Pour cette navette perpétuelle, comment ne pas habiter à deux pas du Port ?" (1). L'auteur note plus loin que l'éloignement augmente la probabilité de la

(1) R.P. Loew, op. cit., p. 40 et suiv.



misère : ainsi, le coût du transport quotidien (en tramway, majoritairement à l'époque) était peu compatible avec une embauche aléatoire. Il résume son approche de l'habitat docker en affirmant "qu'il n'est que l'inscription sur le sol d'une structure économique". C'est pourquoi il faut "que l'on commence par assurer aux dockers un travail stable (...) et l'obstacle majeur à leur dispersion sera levé" (1).

Et, en effet, l'amélioration de la garantie d'emploi pour la majorité des dockers (2) a considérablement atténué la contrainte de proximité immédiate des quais, de même qu'elle attribue désormais un rôle moins décisif à l'insertion dans des réseaux de relations qui prenait la forme notamment du regroupement spatial sur base ethnique.

2. L'amélioration du niveau des revenus et de garantie de revenu joue de même dans le sens d'un affaiblissement des contraintes de proximité spatiale, dans le même temps où elle autorise de nouvelles pratiques de logement et de transport : l'abandon des zones d'habitat insalubre pour les nouvelles zones d'habitat qui se développent vers la périphérie Nord et Nord Est, la généralisation de la motorisation individuelle.

3. Les politiques urbaines en matière de logement et de transport. Nous avons vu plus haut comme ces politiques aboutissaient au rejet de l'habitat populaire vers la périphérie de l'agglomération : le jeu du marché

(1) M.R. Loew, op. cit., pp. 40 et suiv.






(2) L'intermittence et la précarité de l'emploi continuent de peser dans la localisation résidentielle des peintres de bords (intermittents) et des dockers occasionnels, qui sont plus nombreux dans les 1er et 2ème arrondissements.

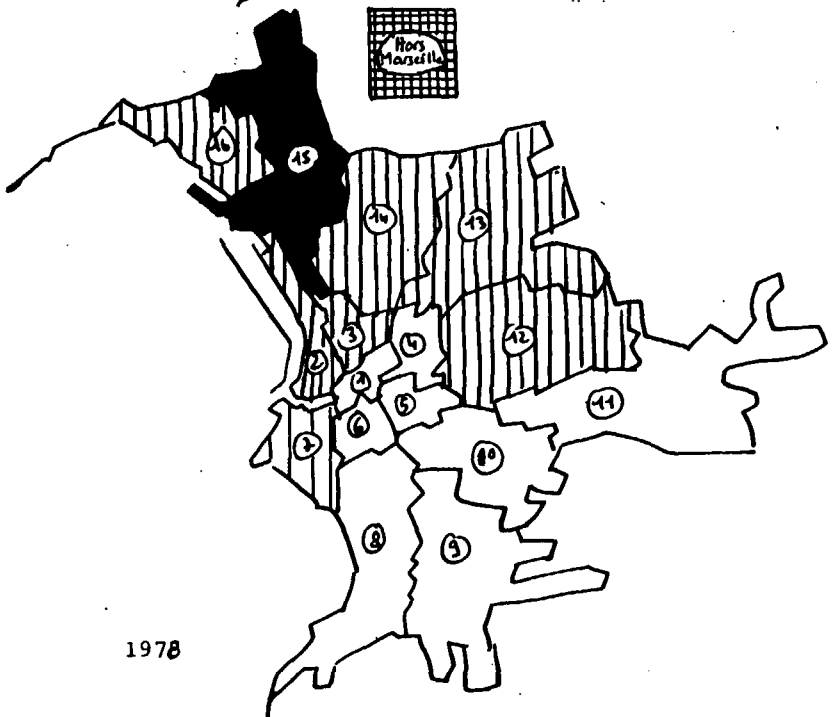
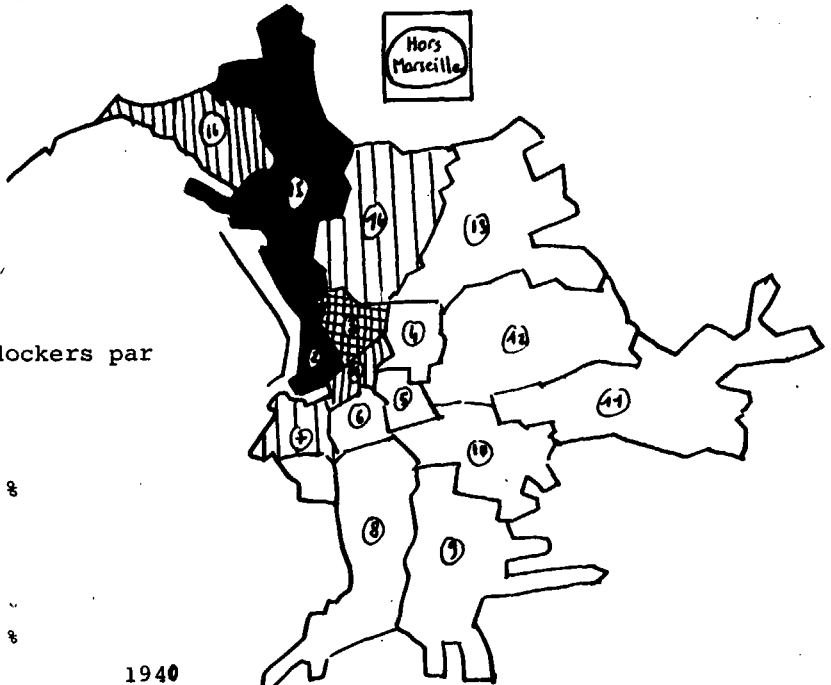
Evolution de la distribution résidentielle des dockers (en %)

	1940 (Source : MR Loew, op.cit)	1971 (Source : LEST, op.cit)	1973 (Source : Fichier des mutualistes)	1978 (Source : Fichier des mutualistes)
1er arrond.	9,3	6,5	2,3	2,3
2ème	27,6	14,6	10,3	7,5
3ème	11,6	10,1	10,2	8,3
4ème	3,5	ind.	3,2	2,4
5ème	1,2	"	2,2	2,0
6ème	2,3	"	2,8	2,4
7ème	3,8	"	3,7	3,1
8ème	1,7	"	2,0	0,9
9ème		"	2,2	1,8
10ème		"	1,4	2,1
11ème	1,2	"	1,5	1,0
12ème		"	2,1	1,0
13ème	1,5	6,5	7,0	7,3
14ème	4,4	7,6	8,7	9,2
15ème	25,8	26,7	27,4	29,4
16ème	6,1	5,9	7,3	7,6
Hors Mlle	indéterminé	indéterminé	5,3	10,6

Evolution de la distribution résidentielle des dockers de  
1940 à 1978

pourcentage des dockers par  
arrondissement

-  plus de 25 %
-  10 à 25 %
-  5 à 10 %
-  2,5 à 5 %
-  moins de 2,5 %



foncier et immobilier, l'absence de construction de logements sociaux dans le centre, le processus - très lent et difficile, mais dont la destruction d'une partie des quartiers situés à l'Ouest du vieux port par les Allemands en 1942 a constitué une étape importante - de rénovation du centre ancien, la politique de priorité à la voirie, tous ces aspects ont concerné au premier chef les ouvriers du port.

Ces processus convergent ainsi pour déterminer un éclatement progressif de l'habitat docker, qui, sans lui y être mécaniquement lié, n'est pas sans rapports avec la transformation des pratiques de consommation et notamment la régression de certaines formes de sociabilité (fondées sur la famille étendue, l'ethnie, le "clan", ou le voisinage) spécifiques au milieu. Les interviews montrent bien comment les itinéraires résidentiels s'inscrivent dans cette évolution d'ensemble, par laquelle la recherche d'une amélioration des conditions de logement (confort, accession) amène les dockers à s'éloigner des quartiers centraux :

*"A la Rose, on est dans un parc, il y a le soleil, c'est calme ; avant, j'habitais aux Chartreux, ça ne plaisait pas à ma femme, parce qu'on était enfermé. En face de chez nous, il y avait de grands bâtiments, derrière, c'était pareil, jamais de soleil. Ici, on n'a pas de vis à vis" (docker 5).*

*"Je suis à la Belle de Mai, moi, j'ai habité les vieux quartiers, les Carmes, puis le 16ème (...) je suis allé à Saint-André et puis, ici, je suis retourné à Riaux et de Riaux, je suis retourné ici, j'ai acheté pendant la grève de 68 (...), j'ai tenu 5 ans à St André, ce qui m'a permis d'acheter. Parce qu'avec mon salaire, je n'aurais pu arriver à acheter (...) Ma femme m'a dit, je vais prendre un bar, c'était un bar d'une de ses collègues. Après, on l'a gardé 5 ans. Et ça nous a permis d'acheter cette maison" (docker 2).*

Ce même docker associe d'ailleurs explicitement la dispersion géographique de l'habitat et la régression des formes communautaires de sociabilité:

"Q. Et ils se voient en dehors du travail, les dockers de la même équipe ?

- Non, je ne crois pas qu'ils se voient en dehors du travail. Parce que c'est clairsemé, les dockers, il y en a dans toute la ville. Tu en trouves aussi bien à l'Estaque, à St Henri, à Mazargues, à Aix, à Aubagne, à Roquevaire, Jouques, Venelles, alors tu vois un peu ... ces anciens marseillais qui se sont exportés à l'extérieur. Moi, je vois des dockers à la mer l'après-midi, j'en vois quelques-uns que je travaille avec. Eux, c'est plutôt des amis d'enfance, tu vois... C'est pas le coup de travailler ensemble, c'est entre collègues (...) Je retrouve des amis de l'école. Beaucoup. Quelques uns qui viennent de l'extérieur, mais ils se sont bien intégrés tu vois. C'est plus comme dans le temps. Je suis arrivé à faire un noyau où le soir, l'été, on s'assoit sous les pins... J'arrive à retrouver une quinzaine de types. Je les appelle, sinon, ils resteraient dedans. Et dans le temps, jusqu'à minuit, devant la porte, tout le boulevard était plein (...) c'est la télévision qui fait ça, c'est une catastrophe" (docker 2).

D'autres ouvriers affirment n'avoir aucune relation de voisinage dans leur quartier de résidence :

"Moi, je quartier, bonjour, bonsoir, ça va, mais c'est tout. Je fais partie de rien" (docker 11).

"A la Gavotte, il n'y a pas beaucoup de dockers, et puis je ne vais pas beaucoup dans mon quartier, j'ai une voiture, alors je vais dans le quartier où je suis né" (docker 10).

En fait, l'éclatement spatial de l'habitat docker ne signifie pas la disparition totale des anciennes pratiques de sociabilité communautaire. Soit parce que, phénomène assez exceptionnel, la valorisation du travail, du milieu de travail, et les qualités de relations de travail incitent ces travailleurs à choisir préférentiellement leurs amis parmi les dockers :

"Le soir, je joue au poker, avec des collègues, j'ai 5 ou 6 bons collègues avec lesquels je travaille, on a eu la carte en même temps" (docker 3)

Soit parce que l'importance des rapports familiaux (1) qui demeurent stratégiques dans la reproduction du milieu professionnel, joue dans le sens de la continuité travail - hors travail.

*"Jamais je ne vois de dockers en dehors du travail, sauf avec des camarades du syndicat, et les gens qui me sont chers. Mon père, mon grand-père, mon frère" (docker 6)*

L'importance que continuent de revêtir les relations au sein de la famille semi-étendue apparaît d'ailleurs dans les pratiques de localisation résidentielle, où la référence à la proximité de la famille de la femme est fréquente :

*"Je suis au Canet depuis 1973 (...) J'ai ma belle-mère qui habite à côté, et puis c'était le seul appartement que j'avais trouvé en copropriété, qui coïncidait avec mes possibilités d'achat" (docker 4).*

*"Oui, c'est une location ; parce que mon beau-père n'habite pas loin ; j'ai une grand-tante de ma femme qui n'habite pas loin d'ici, et c'est elle qui garde la toute petite. Et c'est pour avoir toute la famille. Ma femme a vécu tout le temps là, presque 26 ans (...) Oui, elle aime bien, parce que moi, que j'habite l'Estaque Vitrolles ou n'importe où, dès l'instant que j'ai un moyen de locomotion ! c'est donc surtout pour elle (...) Non, je suis mieux là, on n'entend pas de bruits. On n'est pas mélangé avec n'importe qui. Dans un HLM, on ne choisit pas son voisinage. Tandis que là, je suis indépendant. Je ne connais pas les voisins, je ne cherche pas à les connaître". (docker 3).*

A cet égard, le développement du travail féminin - sans doute plus timide en milieu docker qu'ailleurs, sous la double influence des modèles culturels et du ni-

(1) On a déjà noté que les pères de la quasi totalité des dockers interviewés étaient eux-mêmes dockers.

veau de salaire relativement bon des maris : - tend à conforter les relations d'entraide au sein de la famille élargie. Les modèles culturels latins qui définissent une séparation très stricte des rôles masculins et féminins, ont pu se reproduire d'autant plus que les conditions d'emploi sur le port - exigence de disponibilité, valorisation des qualités de force et de courage - l'imposaient, et continuent en effet de jouer dans le sens du maintien des femmes au foyer :

*"Je ne suis jamais sorti un jour avec ma femme, c'était ignoble, je dirais... La femme était à la maison et l'homme s'en allait. J'allais voir jouer au ballon, elle non, elle lavait le linge. C'était comme ça (...). Avant, dès qu'on se mariait, on retirait la femme du travail. La femme à la maison. Et on est jamais sorti ensemble. C'était de l'égoïsme, ça, de la part des hommes. Mais c'était comme ça. Les jeunes, c'est mieux maintenant. J'ai vu un jeune à l'Estaque, avec sa poussette et son petit" (docker 2)*

*"Pour les dépenses, je ne m'occupe de rien, c'est ma femme. Le soir, je rentre, je lui donne ma paye" (docker 7)*

Les opinions franchement favorables au travail féminin sont tout à fait exceptionnelles.

*"(La femme au travail) c'est bien, elle est libre, je trouve ça bien à tous les niveaux, beaucoup de dockers ne pensent pas ça, c'est leur problème" (docker 8).*

Par contre, l'hostilité à l'activité salariée des femmes s'accompagne fréquemment de l'affirmation des revendications salariales, les dockers les plus revendicatifs n'étant pas les moins hostiles :

*"Moi, je suis contre le fait que la femme travaille. Pour la simple et bonne raison que ça ferait un peu plus de travail pour les chômeurs, c'est à dire un chômeur homme. Que les salaires augmentent pour les hommes dans la même proportion de vie qu'à*

L'heure actuelle, au minimum 3 000 F par mois bien sûr, et la femme au foyer" (docker 3)

"Moi, je dis que la femme doit rester chez elle. C'est mon idée. Quand on rentre à la maison, le dîner est prêt, la maison est bien tenue. Moi, je dis que tous les ouvriers devraient avoir une paye suffisante parce que la femme reste chez elle" (docker 5)

"Dans la mesure où elle (la femme) a un niveau relativement élevé, c'est bon, il faut des femmes (au travail). Mais dans la mesure où la femme travaille pour joindre les deux bouts, alors, pas d'accord. Le type qui gagne 4 000 F et dont la femme travaille, pas d'accord, ils se voient le week-end" (docker 6)

Globalement, les conditions d'emploi semblent jouer un rôle contradictoire quant à l'évolution des formes de la vie sociale hors-travail des dockers. D'un part, elles continuent de favoriser la reproduction d'anciennes pratiques, telles que la sociabilité masculine à base professionnelle et la séparation des rôles familiaux :

"Le soir, je joue aux cartes, au poker, avec des collègues (...) j'ai 5 ou 6 bons collègues avec lesquels je travaille, on a eu la carte en même temps.

- La femme : Quand il me dit, parfois, qu'il va jouer aux cartes, ça ne me plaît pas trop parce que, parfois, ça dure jusqu'à une heure du matin.

- On est là à attendre un bateau qui va entrer dans le port, tu es employé le matin. Tu vas à 5 h à l'embauche, tu vas prendre à 6h30, mais on t'avertit que le bateau n'arrivera qu'à 8 h. Qu'est-ce qu'on fait ? On est 4 ou 5 copains, automatiquement, on fait une partie de cartes. On occupe son temps à jouer (...) On joue des tournées, café, pastis..." (docker 3).

Mais, d'autre part, l'amélioration sensible du niveau de revenu et de la garantie de ressources, cumulée avec celles des conditions de travail au travers desquelles nous avons vu comment était préservée l'autonomie ouvrière, favorisent l'accès des dockers à un niveau élevé de consommation et de loisirs.

Certes, les dockers les plus anciens ont plus de difficultés à organiser leurs loisirs, dans la mesure notamment



où la longueur de la durée du travail sur les quais jusqu'à une période récente n'a pas créé les conditions d'apprentissage d'un usage diversifié du temps hors travail.

*"La journée est moins pénible maintenant. Il y a beaucoup plus de temps de loisirs. Moi, ça ne m'intéresse pas trop, tu vois. Question loisirs, moi je promène (...) je ne sais pas quoi faire" (docker 2).*

Mais, la plupart du temps, l'importance du temps libre, le niveau de salaires et peut-être surtout la disponibilité créée par la qualité des conditions de travail permettent la multiplication des activités de loisirs, parfois même dans le prolongement direct de la vie professionnelle, par l'intermédiaire du comité inter-entreprises du port.

*"Avant, on faisait la nuit, le jour, c'était pire. Tant que le bateau n'était pas terminé, on faisait des heures. Juste le temps de se laver, d'aller boire un café. Je repartais en bus. Ça c'était en 61. Mais c'était les nerfs. Le dimanche, je jouais au ballon. C'est une question de caractère, de passion (...) Le dimanche, même s'il pleut, je vais au ballon, ou aux boules, aux courses le samedi (...) Le type qui travaille dans une usine, le dimanche, il est fatigué, le mauvais moral. Donc, je comprends. Ils font toujours le même travail. Nous, sur les quais, dans le pointage, c'est plus indépendant. On travaille avec des gens différents. Les discussions sont variées. C'est un autre système de vie" (docker 9 - chef-pointeur).*

*"Je fais du ballon, je vais danser le vendredi et le samedi soir, même avec mon travail. Et si on n'est pas marié, on peut faire des tas de choses, ski et tout. J'ai du temps libre, je pars le vendredi soir et je reviens si je veux le lundi matin" (docker 10).*

*"Personnellement, c'est souvent que j'y vais, au cinéma, parce que, parfois, je travaille le matin, et l'après-midi, je suis libre. Je vais chercher ma femme à 5 heures. Alors, de 1 h à 5 h, je n'ai rien à faire. Je vais voir un film (...) Le soir, on y va avec le petit, automatiquement, on va au driving,*

*c'est plus pratique car on ne perd pas de temps à s'apprêter" (docker 3)*

On voit donc ainsi combien la qualité des conditions de reproduction de la force de travail s'articule avec l'autonomie ouvrière dans la production.

CHAPITRE VILES PRATIQUES DE DEPLACEMENT :  
UNE AUTO-MOBILISATION MASSIVE

Tout concoure, chez les dockers, à l'utilisation généralisée de l'automobile pour les déplacements domicile-travail. Aux déterminants généraux dont nous avons vu comment, à l'échelle de l'agglomération marseillaise, ils écartaient les travailleurs de l'industrie de l'usage du réseau de transports collectifs, s'ajoutent ici une série de déterminants spécifiques : la structure temporelle de la vie quotidienne liée à l'embauche intermittente, l'éclatement de l'espace résidentiel dans un contexte urbain au sein duquel la desserte routière et autoroutière du port a constitué un objectif central, le bon niveau de ressources, tous ces éléments contribuent à expliquer l'hégémonie de l'automobile comme moyen de transport domicile-travail des dockers (1).

(1) Tous les dockers en activités interviewés utilisent l'automobile.

Nous avons vu que l'éclatement de l'espace de résidence des ouvriers dockers correspondait à un mouvement contradictoire de reproduction/transformation de leurs modes de vie où les pratiques de sociabilité communautaire à base professionnelle changeaient de sens : initialement directement dictées par l'incertitude de l'embauche qui imposait le regroupement spatial sur base ethnique ou clanique à proximité des lieux d'embauche, ces pratiques correspondent désormais surtout à la valorisation des relations nouées autour du travail et aux incidences de l'homogénéité corporative du milieu familial. L'automobile répond donc d'abord à cette dispersion de l'habitat docker, à la fois pour les déplacements non liés au travail (type visites aux amis) et pour les déplacements domicile-travail. Mais, pour ces derniers, la fréquence du recours à la voiture particulière, notamment aux dépens du réseau d'autobus (1), renvoie également aux conditions d'accessibilité du port à partir des nouvelles zones d'habitat des dockers, ainsi qu'aux types d'horaires impliqués par l'embauche quotidienne. Les centres d'embauche du port sont nettement mieux desservis par le réseau routier - autoroutier que par le réseau d'autobus. La politique de voirie mise en oeuvre dès le milieu des années cinquante avait pour principal objectif le désenclavement du port de Marseille comme premier centre du transit des marchandises au plan régional. La construction de l'autoroute Nord, qui permet, à partir de 1974, l'accès direct aux centres d'embauche, permet du même coup, aux travailleurs du port, d'être parmi les plus favorisés du point de vue de l'accessibilité à leur lieu de travail. Dans le même temps, le réseau de transports en commun accompagne mal le développement des nouveaux quartiers résidentiels du Nord et du Nord-Est de la ville où

(1) A l'époque de l'enquête, l'ouverture de la première ligne de métro est toute récente, et aucun des dockers interrogés ne l'utilise.

habitent de plus en plus nombreux les ouvriers dockers, à tel point que plusieurs changements de lignes sont le plus souvent nécessaires pour accéder au port :

*"Avec les bus, je n'y arriverais pas, et puis, il faudrait que je change plusieurs fois" (docker 5).*

A une qualité très supérieure de la desserte routière et autoroutière s'ajoutent le décalage des horaires de travail vis à vis des horaires de la plupart des salariés des bureaux ou même d'autres secteurs industriels, qui fait que la circulation est très fluide aux horaires concernant les dockers. :

*"Quand je suis du matin, je pars à 6 h moins 10, je m'arrête à St Louis, je bois mon café ; à 6 h, je suis là-bas. Je prends les ordres. J'arrive sur le chantier à 6h10. Je termine à 1h10 ; à 1h30, je suis ici. L'après-midi, je descends à 1h moins 1/4, à 1h, j'arrive. Le soir, je termine, c'est 8h, à 8h10, je suis là. Michel (son fils), ils descend plus tôt, il va au centre, mais il n'a pas de problèmes ; car, par rapport aux horaires, c'est valable" (docker 9).*

S'y ajoutent également les contraintes propres au système de l'embauche quotidienne, obligation de ponctualité et surtout incertitude relative qui peut imposer le retour au domicile :

*"Je mange à 11h30, je prends la voiture, je vais à l'embauche et si je ne travaille pas, je remonte. Si je travaille, je prends mon poste. Par l'autoroute, je mets 5 à 10 minutes, il y a l'autoroute juste devant le centre" (docker 10).*

Enfin, le raccourcissement de la journée de travail - les rythmes quotidiens évoquent plutôt la demi-journée de travail - et la réduction des incertitudes d'embauche conjugués à l'éloignement des lieux de résidence contribuent à banaliser l'espace portuaire et ses alentours comme

une zone industrielle désormais plus semblable aux autres, un espace où tend à régresser la vie sociale intense dont les bars et les rues étaient le siège, espace dont la place se réduit dans la vie du docker :

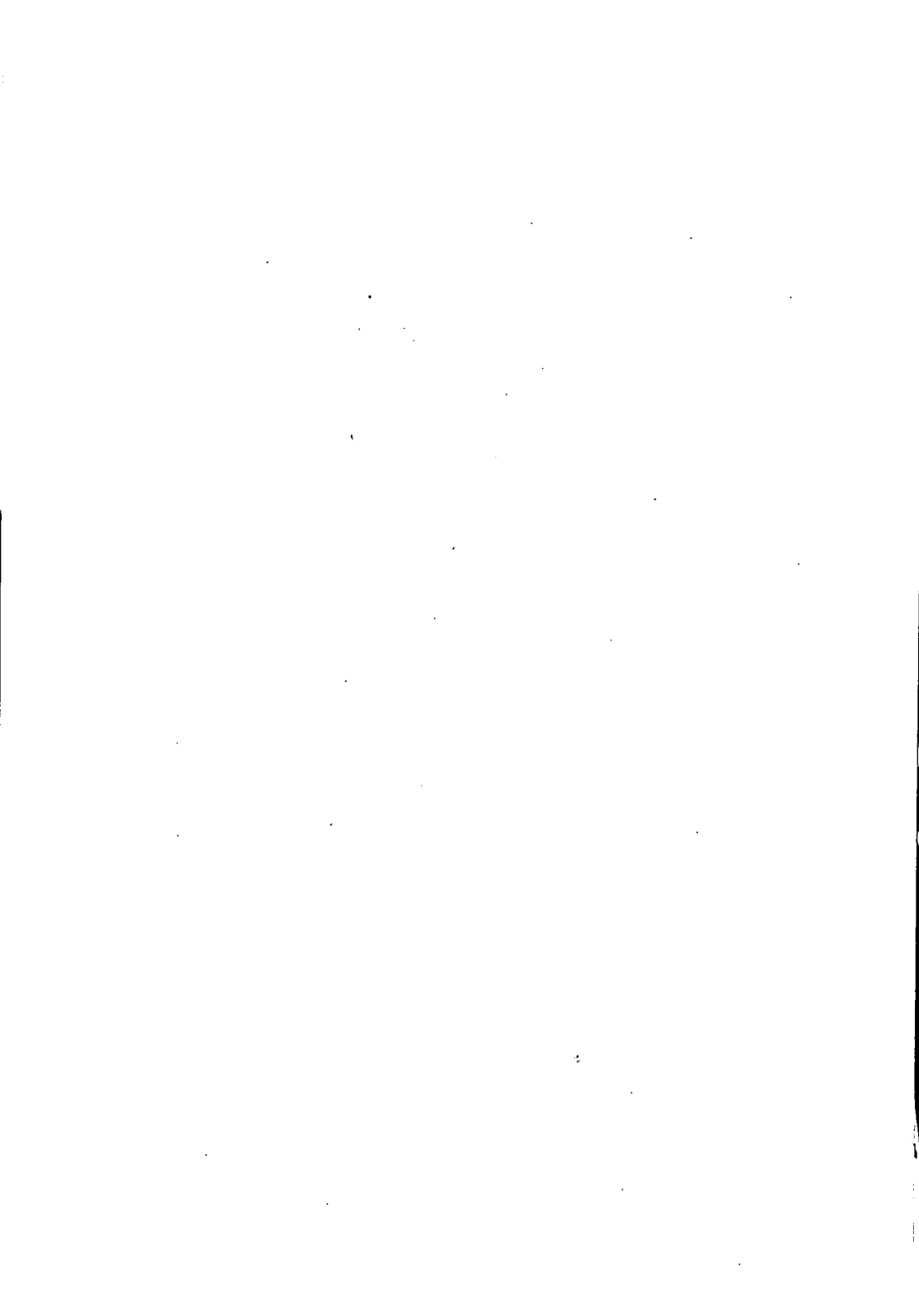
*"En 40, je descendais en tramways avec ma musette sur l'épaule. Nous mangions, il n'y avait pas de réfectoire. Nous mangions aux quatre vents. Sur toutes les saloperies du port, que ce soit les produits chimiques, les pourritures (...) On portait la gamelle, on faisait un petit feu dans le coin et on mangeait là-dessus (...) Les réfectoires sont venus après les grèves de 60. Ce n'est pas si vieux que ça. Je ne mangeais plus sur le port à ce moment-là. J'ai acheté un vélomoteur en 55 et j'allais en vélomoteur (...) J'ai passé le permis parce que j'ai acheté une voiture ; j'y vais en voiture. Mon fils y va en voiture ; il y en a beaucoup qui vont en voiture (...) je pars d'ici à 4h10 et à 4h, je suis à la Joliette. Et je ne roule pas vite ; il n'y a personne (...) Le soir, pour moi, ça ne me pose pas de problème" (docker 2).*

Ainsi s'explique la prépondérance absolue de l'automobile comme instrument de mobilisation de la force de travail de la manutention portuaire, de même que le caractère peu sensible et marginal des problèmes liés aux conditions de déplacement au sein des modes de vie des dockers.

L'auto-mobilisation apparaît ainsi comme le pendant de l'autonomie ouvrière dans le travail, une des "retombées" dans l'organisation de la vie hors-travail : amélioration des conditions de logement aboutissant à l'éloignement et à la dispersion de l'habitat, recherche d'une autonomie et d'une souplesse optima dans le rapport quotidien à l'embauche. Une investigation plus centrée sur la question du transport et de l'automobile aurait sans doute permis de mieux dégager la cohérence des idéologies pratiques propres au milieu professionnel (centrées sur les notions de liberté et d'indépendance de l'ouvrier) et des idéologies pratiques qui structurent les pratiques de déplacement.

ANNEXE A LA SECTION I

INTERVIEW D'UN DOCKER





Q. Pouvez-vous nous parler de votre travail, des conditions de votre travail ?

- Les conditions, en ce moment, sont très bonnes sur le port, pour la simple raison que nous sommes très épaulés par les syndicats... Le syndicat, c'est la masse ouvrière et, deuxièmement, ce qu'on fait, ça dépend, parce qu'on a une carte d'essai de docker professionnel. Un jour, on peut être chauffeur, le lendemain, on peut être pointeur, le surlendemain, on peut être simple calier, mais, à la base, on est tous des dockers ; c'est à dire qu'on va tous au centre d'embauche pour se faire employer à la journée. On peut être chauffeur un jour, le lendemain, être contre-maître ; ce n'est pas régulier. Ce qui est régulier, c'est la cale. On sait que si on n'a rien en tant que pointeur, chauffeur, ou chef d'équipe, on sait qu'on est docker, c'est à dire un calier avant toute chose.

Q. Qu'est-ce que c'est qu'un calier ?

- C'est un travail qui peut être dur, tout dépend de la façon dont on le voit. C'est le plus simple, si on veut. Je pense que n'importe qui peut faire un travail de force. Disons que, dans la masse ouvrière des dockers, n'importe qui peut faire la cale. Je vais manipuler un colis, un autre va le manipuler également ; à la fin de la journée, je serai bien, mais l'autre pourra très bien être fatigué. Il y a une façon de faire le travail et aussi une question d'habitude. Et puis, il y a des gens qui sont plus ou moins capables que les autres, même dans une cale. Mettons, s'il y a un colis, s'il n'y a pas le clark à bord, ou le clark qui ne peut venir à bord, pour faire rentrer cette caisse à l'intérieur, le métier entre en jeu, c'est à dire la manipulation sans se fatiguer. Le métier en lui-même est assez facile ; n'importe qui peut le faire ; pas dans le cas de certains travaux. Moi, j'écoute énormément les vieux. Si un vieux docker me donne un conseil,

je l'écoute, parce que je sais qu'à la fin de la journée, je serai moins crevé que si j'avais agi à ma façon. Comment décrire le travail à la cale ? On peut le décrire en disant qu'à la base, on peut être 8 ou 10, s'il s'agit de la sacherie, ce qu'on appelle farine, café. Là, ils nous mettent 10, il y a les ailes des bateaux et il faut énormément marcher ; automatiquement donc, ils mettent 2 hommes de plus, à l'intérieur des cales pour nous soulager. Si c'est du caissage, pas la peine d'être 10, puisque ça se passe aux câbles. Disons que l'on s'en sort, mais il les faut. De temps en temps, il faut pousser contre, pour que la caisse tombe bien d'aplomb. Les patrons veulent qu'il y ait de la place. Nous, on est là pour favoriser un maximum d'embarcation et que ce soit toujours bien saisi pour que le bateau, une fois au large, ne chavire pas en cours de route. On doit être conscient du travail que l'on fait. Il y a toujours quelqu'un, parmi nous, qui a la conscience professionnelle ; si ce n'est pas moi, c'est un autre. C'est pour ça qu'à Marseille, les bateaux sont toujours bien arrimés ; on n'a jamais vu un bateau couler au large. Pour savoir vraiment ce qu'est un docker, il faut descendre à la Joliette, dans le sens où on le voit vivre. Le travail par lui-même est complexe, on ne fait jamais la même chose. Si on me pose une question précise sur la sacherie, je saurai répondre, si ça concerne le caissage, c'est encore une autre méthode ; pour les containers également ; voilà, ça dépend de la marchandise.

Q. Et vous, que faites-vous plus fréquemment ?

- Tout ce qui vient ; je n'ai pas de spécialité ; je ne suis ni pointeur, ni chauffeur, ni calier attitré. Je prends ce qui me tombe sous la main. Souvent, c'est une question d'argent. On gagne plus d'argent en étant chauffeur qu'en étant à la cale. Et la journée n'est pas la même : tu gagneras 17 000 et docker 14 000 à terre. Il y a 3 ou 4 000 F. de différence dans la journée, en vacation ; donc, mon intérêt est de chercher à être chauffeur. Je me sens capable de le faire ; s'il n'y a rien là, je vais ailleurs ; sinon, je vais en cale. Il m'arrive, si je suis embrigadé avec un bon docker, de me faire une série de mois cadre ; c'est à dire

qu'il y a une bonne entente morale, on est très bien, on s'entend bien, on se fait des bons mois s'il y a du travail. Comme à l'heure actuelle, il n'y a pas de travail, on ne peut pas travailler avec un copain. Si tu veux qu'on travaille demain, tous les trois ensemble, ce sera quasiment impossible ; pour la bonne raison que tu entreras au centre d'embauche et tu auras un chef d'équipe qui a ses habitudes, ses habitués ; si un jour il y a un absent, toi, tu vas te rappliquer en demandant s'il y a de la place pour 3 personnes ; il va te répondre qu'il n'y a qu'une seule place. Automatiquement, on se sépare pour travailler (...).

Q. C'est un travail de force ?

- Aux bananiers, par exemple, oui. Même pour les autres. Mais à l'heure actuelle avec le modernisme qu'il y a eu, si quelque chose est vraiment lourd, on nous donne un lister en cale. Le lister accroche la marchandise, on n'a plus qu'à la faire tomber dans la cale, à la déposer, à lui mettre une planche pour ne pas qu'elle chavire. Parce que la marchandise n'est pas tout le temps homogène. Parfois, une caisse pourra mesurer 1,40 m, l'autre 1,70 m, l'autre est de travers, il faut stabiliser à l'aide de planches. Là où on ne peut pas avoir de clarks à bord, c'est à la sâcherie et aux divers, et ça dépend du divers ; c'est un travail qui me paraît plaisant et, dès l'instant que ça plait, on a l'impression d'être moins fatigué. J'ai travaillé à Chambourey ; c'est un travail qui ne me convenait pas ; donc je le faisais à contre-cœur ; mais docker, ça, ça me plait.

Q. Mais qu'est-ce qui vous plaît plus précisément ?

- L'ambiance et les lois sociales qu'il y a et les droits que l'on a.

Q. Vous pouvez nous parler de l'ambiance dans le travail ?

- On se connaît, on est 2 700 ; parfois, il m'arrive de ne pas voir des copains pendant un an entier, de ne pas se rencontrer au centre d'embauche, ni dans une cale. Au bout d'un an, on se rencontre, on se parle, et pourtant, on travaille tous les jours. Il y a les cars et le port, je ne sais pas combien il fait, mais il est long. 27 km de quais. On a

des amis avec lesquels on travaille plus ou moins ensemble. On arrivera à faire 12 ou 13 jours ensemble, et puis il y en a d'autres, qui sont également des amis, mais qu'on ne voit que de temps en temps. On les rencontre, peut-être au bar. Et puis, il y en a qui sont attachés à des équipes ; eux ; ils ont toujours le même chef d'équipe. Tandis que moi, je vire, je n'ai pas de chef attitré, ça m'arrange. Comme, parfois, je suis obligé d'accompagner mon gosse à l'école, le préfère descendre l'après-midi pour le faire, et que ma femme aille le chercher le soir et moi, je travaillerai jusqu'à 8 h. Et ce qui me plaît aussi, c'est le coup des 6 h 40. Tous les dockers sont au tonnage, dès l'instant qu'ils se déplacent. Moi, je suis contre ça, il y a une question de prime ; mais on est obligé de suivre la cadence des autres. Nous n'avons pas tous le même budget, il y en a qui ont plus ou moins besoin d'argent. Automatiquement, quand on entre dans une équipe, il y en a 5 ou 6 qui vont faire du tonnage, je suis obligé de suivre la cadence. Cette loi existe, on est bien obligé de l'appliquer, surtout du fait qu'on travaille en équipe, même si on est contre.

Q. Comment se passent les rapports avec les chefs d'équipe ?

- Il sont très bons. Personnellement, je ne travaille qu'avec de bons chefs d'équipe pour la simple raison que, s'il est mauvais, je refuserai de faire un travail avec lui. Je les évite. Maintenant, s'il n'y a que ce chef d'équipe là, je lui donnerai quand même la carte.

Q. Et comment se fait l'attribution de la carte ?

- Il y a 4 ans que j'ai la carte professionnelle. Je suis resté presque 2 ans complémentaire ; c'est à dire qu'on est employé par la caisse de compensation ; quand tous les dockers sont embauchés, s'il reste du travail, on fait appel aux dockers complémentaires. La carte de complémentaire, je l'ai eue quand je travaillais dans une entreprise de transport qui, indirectement, travaillait pour les quais. Il m'a fallu 3 jours pour avoir la carte. On faisait du transport et du relevage sur le port. C'était un travail de docker ; il s'agit d'une loi de 1947, acquise par les dockers : tous travaux intérieurs du port, relèvent des dockers. Maintenant, en 47, jus-

qu'à 50 et 60, il y avait énormément de navires, il y avait énormément de manipulations à la main. Les 40 tonnes, avant, il fallait les embarquer à la main, automatiquement, il y avait plus d'équipes de dockers. A ce moment-là, il y avait vraiment des dockers. Il y en a encore. Abusivement, les compagnies transitaires, filaient le travail à des entreprises privées. Ils employaient aussi des gens comme moi, qu'ils déclaraient à la caisse de la Canebière ; ils n'étaient pas affiliés à la caisse de compensation, c'est à dire des dockers. Et moi, je travaillais, sur les quais, et puis, un beau jour, on m'a licencié ; je vais voir le syndicat des dockers, la CGT. Les camarades m'ont dit qu'à l'heure actuelle, on avait du mal à garder les professionnels ; tous les jours, il y avait de moins en moins de travail. Je leur ai répondu que je n'étais pas au courant, ils m'ont laissé tenter ma chance. Ils m'ont expliqué qu'étant donné que beaucoup d'usines fermaient, on ne pouvait pas prendre tous les licenciés, comme dockers ; sauf s'il y a la place. Il y avait de la place. Donc, j'ai tenté ma chance, j'ai fait les 4 mois normalement ; là, je ne pouvais pas espérer avoir une carte professionnelle puisqu'il y en avait d'autres avant moi. Et puis, l'année d'après, j'ai fait plus de 120 jours de dockers complémentaires, et le critère, il était de 120 jours ; c'est à dire qu'au bout de 120 jours, on obtenait la carte professionnelle, et il fallait avoir moins de 30 ans. Voilà comment j'ai obtenu cette carte, comme beaucoup de ma génération.

Q. Et avant de travailler dans l'entreprise de levage, que faisiez-vous ?

- Je travaillais pour "Mino", on faisait du goudronnage ; j'étais manoeuvré ; je suis resté 6 mois. En classe, je suis allé jusqu'au certificat d'étude français et au niveau du certificat d'étude italien. Je suis d'origine italienne ; actuellement, je suis en instance de naturalisation ; j'ai commencé à travailler à l'âge de 8 ans. J'étais boulanger ; parce qu'en Italie, le matin, on pouvait aller à l'école, et l'après-midi apprendre un métier. Je sais pourquoi ils font ça, parce qu'il y a un manque d'emplois. Ça permet de faire travailler les jeunes. Après, j'ai travaillé dans la chaussure,

toujours en Italie, comme apprenti-cordonnier. Et puis je suis venu en France ; j'ai fait des études jusqu'à l'âge de 14 ans et j'ai quitté l'école. J'ai fait le chargeur sur le port ; à l'âge de 14 ans, je travaillais déjà chez "Tortoline et Parina" qui travaillait pour la maison "Hamu". Ils faisaient du transport de primeurs. Il y avait énormément de travail. Pour m'employer à l'âge de 14 ans, il fallait vraiment qu'ils aient besoin de main d'oeuvre à cette époque. Là, j'ai travaillé pour eux jusqu'à l'âge de 17 ans. Je suis resté 3 ans chargeur, c'était au noir de 14 à 17 ans. Après, de 17 ans à 18 ans, je n'ai plus rien fait. A 18 ans, je suis parti en Italie, et je suis revenu à 21 ans. Et, depuis l'âge de 21 ans, je suis là. Ça ne fait pas encore la retraite, ça. Bon, mais après 21 ans. Il a fallu que je fasse un métier à ma convenance. D'ailleurs, j'ai encore travaillé dans la chaussure au boulevard des Dames, je suis resté 8 mois. C'était des usines, parce qu'il fallait y être à 8 h, on partait à 12 h, on reprenait à 13 h et on finissait le soir à 18 h ; pour moi, c'était vraiment l'usine, en plus, c'était à la chaîne, déjà, à l'époque. On ne faisait presque que de la chaussure de femme. Après, j'ai travaillé chez "Mino", les routes ; je suis resté 6 mois. Après, je me suis marié en décembre. J'avais quitté "Mino" en novembre et le 6 janvier, j'ai travaillé encore pour "Tortoline" pendant 3 ans. J'étais obligé de le faire pour des raisons matrimoniales. J'étais déclaré à l'année, j'étais payé au mois.

Q. Votre femme ne travaillait pas ?

- Non, elle était au chômage.

- (sa femme) : J'étais au chômage, car je travaillais pour une maison de Paris, qui avait fait faillite à Marseille. La maison mère était à Paris ; ils avaient une très grande maison à Toulon ; celle de Toulon marchait très bien ; ils ont fait un essai à Marseille, rue César Allemand, ça a tenu un an et ça a fermé. Après, j'ai travaillé 15 jours à Castellane, toujours pareil, pour une maison à façon. Je faisais perforatrice sur IBM. Et après, à la naissance du petit, je ne pouvais plus travailler, ensuite, je suis entrée à la Préfecture. Il y avait un concours sur la perforation. Il y avait d'abord

un test psycho-technique à passer; il fallait l'avoir pour, ensuite, passer l'examen sur machine. Ensuite, je suis tombée bien, car j'ai eu des machines sur lesquelles j'avais appris le métier. A l'époque où j'ai passé l'examen, commençaient à sortir les machines sur bandes, ce qui fait que les machines IBM, avec des petites cartes, maintenant on en voit très rarement, commençaient à disparaître. Après, ils m'ont appelé et ils m'ont formé. Donc, ils voulaient des perforatrices au départ, mais tout en les formant, après, sur leurs propres machines ; l'écran est tout relié à l'ordinateur.

Q. Vous, Monsieur, quel est votre salaire mensuel ?

- Je peux me baser sur la quinzaine, car c'est très irrégulier. Sur l'année, j'ai un relevé de salaire sur lequel j'ai gagné 22 800 F pour 6 mois. Parfois, je peux gagner 18 000 F.

Q. Mais, l'année dernière, mensuellement pour l'année ?

- 39 000,00 F tout englobé ; presque 4 millions.

- (la femme) : Ce sont eux qui lui donnent la feuille de paye, automatiquement, tout est englobé : les primes, tout ce qu'il faut englober. Cette année, la journée de base a augmenté.

Q. Vous pouvez décomposer le salaire, le taux horaire et les différentes primes ?

- Moi, au départ, je pense, il faut se baser sur le 14 juillet et le 15 août, parce que c'est vraiment la journée qu'on peut encaisser ; c'est de 100 à 110 ; il s'agit de la journée réelle, sans les primes de transport. On peut se baser, aussi sur le tampon, sur le bulletin, on a 80 par jour. Le "tampon", c'est le chômage technique. Quand il n'y a pas de travail, on a droit à 80 F de "tampon", le SMIG ; c'est pas mal !

Q. Et au taux horaire de la journée, il n'y a pas de primes qui s'ajoutent ?

- Oui, nous, on démarre avec 146 F ; ça c'est la journée sèche, il n'y a plus rien d'autre. Ça dépend le "salissant" qu'on embarque, la matière salissante. Il y a des primes qui peuvent varier de 4 F (...).

Q. Les primes se négocient comment ?

- C'est le syndicat qui fait les statuts. Selon la matière manipulée, elle est évaluée d'avance, selon son degré de saleté. Et puis, il y a les matières dangereuses, parce qu'on les manipule, on a des gants ; elle fait, mettons, 20 F de prime de salissure. Et de plus, dans notre salaire, on a une douche au départ, 1 h de douche payée dans le salaire. Mais le salissant doit dépasser l'heure de douche pour voir la différence. Alors, il peut y avoir des salissants de 18 à 19 F et puis, tu as déjà l'heure de docker simple, qui est de 15 F, automatiquement, on ajoute 4 F, sans ta salissure.

Q. Les différences de salaires influencent votre choix de travail ?

- Oui, bien sûr !

Q. Qu'est-ce qui paye le mieux ?

- Le car-ferry, ça m'intéresse à l'heure actuelle. Mais ça ne m'intéresse pas beaucoup qu'il en vienne beaucoup. On encaisse une journée, elle démarre à 23 000 F d'ici, alors que, si tu veux, un traditionnel pour faire 300 tonnes de sacherie, tu arrives tout juste à la faire.

Q. Et pourtant, ce n'est pas plus fatigant ?

- Et c'est beaucoup plus fatigant. Eh oui, mais ce sont des lois signées.

Q. Ça a été une négociation entre les syndicats et les patrons pour ne pas qu'ils abusent de ça ?

- Peut-être, pour les patrons, ça rapporte plus. Mais moi, ça ne me rapporte pas plus. Tiens, aujourd'hui, on a embarqué je ne sais pas combien de tonnes de remorques. Elles faisaient, mettons, entre 25 et 30 tonnes, la remorque. On en a rentré 38 en bas. Fais le calcul. Ça fait 1000 tonnes. On était 8 bons hommes en cale, 1 au bouton de sécurité, il y avait 1 chef d'équipe, 1 contre-maître, 2 chauffeurs (de Maffi), qui attellent les remorques, qui les mettent à l'intérieur, il y avait un chauffeur dans un clark.

Q. Et vous, qu'est-ce que vous faisiez ?

- Moi, je suis docker.



Q. C'est à dire ?

- Lorsque la remorque arrive, on la met sur des chevalets ; un prépare les chevalets, l'autre met une planche sous les roues de la remorque ; ça tient, parce que le bateau est en fer ; fer sur fer, ça risque de jouer en pleine mer, alors on met une planche pour coincer, pour que ça tienne. Puis, tu en as d'autres qui saisissent. Il n'y a pas de limites. L'équipe est composée de 8 hommes, plus l'homme de manivelle, les hommes de saisissage ; c'est au patron d'en mettre 4 ou 5 ; parce que, une fois qu'ils ont fini de saisir le bateau, ils ont fini. Nous, les dockers, si on a fini d'embarquer, et eux n'ont pas fini de saisir, le bateau reste. S'il désire que le bateau s'en aille vite, il met une équipe entière de saisisseurs, pour que le bateau, une fois qu'on l'a fini, eux, ils arrivent derrière et ils saisissent les remorques.

Q. Ca vous plait, sinon, de travailler au car-ferry ?

- Ca me plait, si on veut ; c'est long !

Q. Pourquoi, c'est plus long qu'ailleurs ?

- Tu attends chaque fois qu'une remorque rentre, pour mettre un chevalet, une planche, et puis, une fois que le type s'en va avec sa "maffi", tu attends que l'autre rentre. La journée est beaucoup plus longue. Quand je suis occupé aux containers, je ne vois pas passer le temps. Là, on est toujours là, à attendre. Tu as plusieurs sortes de car-ferries : des cars-ferries de Corse ou d'Algérie. Ce sont des car-ferries avec des passagers qui entrent eux-mêmes leurs voitures, et toi, tu es là à attendre qu'il y ait une voiture qui tombe en panne ; tu la rentres en poussant avec 4 hommes. Ca c'est un bon car-ferry, c'est tranquille ; mais moi, je préfère des bateaux traditionnels qui embarquent 200 tonnes par jour, par cale, c'est à dire qu'il y ait 3 cales qui travaillent, qu'il y ait 600 tonnes de sacherie qui embarquent : de divers, de caisses, n'importe quoi, mais qu'il y ait 3 équipes qui travaillent. 3 équipes à bord, 3 aplombs à terre, 3 fois 2 chauffeurs, et tout le monde travaille ; tandis qu'avec ces car-ferries, quand tu as une équipe, tu fais 1000 ou 2000 tonnes, tu arrives à les faire dans la vacation.

Q. Et avec les porte-containers ?

- Ah, ça, au porte-container, je n'ai jamais travaillé encore ; j'ai travaillé au bateau container. Les porte-containers marchent à la grue, ils mettent une grue de bord. Ils mettent une ligne à bord, ils chargent ; ce container chargé doit faire entre 20 et 25 tonnes, avec une grue normale, on ne peut pas les soulever, donc on prend cette bigue (...).

Q. On peut demander à un simple docker de faire le grutier ?

- Ah oui, mais à statut travaux dockers.

Q. Oui, mais grutier, ça demande une formation ?

- Mais non, ça demande une formation, mais automatiquement, à la base, on l'a, la formation.

Q. Où avez-vous appris à faire le grutier ?

- Comme j'ai appris à faire le "palanqueur" ; comme j'ai appris à conduire un clark. Tu comprends.

Q. Sur le tas ?

- J'ai commencé à mener les clarks quand j'étais complémentaire. Quand je suis devenu professionnel, et qu'on m'a demandé si je savais mener un clark, j'ai dit que oui.

Q. Vous envisageriez facilement de devenir chauffeur de clark ou grutier, vu que c'est mieux payé ?

- Eh non ! Moi, je ne veux ni être conducteur d'engin, ni grutier, ni être pointeur, ni être calier.

Q. Vous ne voulez pas être spécialisé ?

- Je ne veux aucune spécialité, mais, personnellement, ce qui m'intéresse c'est l'entente. Si j'ai un travail qui me plaît et que je m'entends bien avec les gens, j'y vais. Mais si je vais faire quelque chose, par exemple : s'il manque un grutier et que je sache manoeuvrer la grue, qu'est-ce que je fais à ce moment là ? eh bien, je tends ma carte comme grutier. Si je sais le faire, si je n'en suis pas capable, à ce moment là, je fais chauffeur de clark, conducteur d'engin, mais ça, ça veut tout dire, du moment que tu as un permis, tu peux être chauffeur de n'importe quel engin. Si un jour, je suis fatigué et que ça m'intéresse plus d'être à terre, eh bien, j'irai à terre, à l'aplomb pour accrocher les

palanquées. Je veux garder ma carte de docker apte à tous travaux et avoir toujours cette liberté de choisir.

Q. Maintenant, les grutiers sont permanents dans les entreprises ?

- Ce n'est pas une question de permanence. Si tu as une mention de grutier, il faut que tu ne fasse que le grutier ; bon, si tu as une mention de chauffeur, conducteur d'engin, tu tends à faire conducteur d'engin. Et moi, c'est ça qui ne me plaît pas, faire tout le temps pareil.

Q. Vous accordez plus d'importance à la liberté du docker qu'à son salaire ?

- Voilà ! Je préfère de beaucoup être journalier et viré, c'est à dire de choisir mon travail.

Q. Il y a beaucoup de jeunes dockers qui pensent comme vous ?

- Oui, énormément, je pense, parce que, être tout le temps chauffeur, ce n'est pas marrant et puis, c'est fatigant aussi. Je ne sais pas si tu sais ce qu'est un clark ; c'est raide, sans aucune suspension, et lorsque tu es 6 h30 sur une machine comme ça, tu as les vertèbres qui bougent.

Q. Comment se passe le choix du travail ?

- Au départ, ce n'est pas moi qui choisit. Ce sont les chefs d'équipe qui choisissent. Ils ont un temps d'embauche pour choisir, ils ont qui ils veulent. Choisir, c'est à dire selon les capacités que l'individu possède. Si tu as besoin d'un grutier, ou d'un bigueur, d'un treuiliste, ou quoi que ce soit, il te faut des gens capables. Tu as quand même 10 hommes dans une cale, en bas, si un type ne sait pas mesurer une bigue, il te tue 10 bonhommes. Alors, c'est le rôle du chef d'équipe de choisir le plus capable, car il connaît nos capacités propres. Deuxièmement, après, tu vas avoir un battement de 10 minutes dans l'embauche, que le chef d'équipe détermine ; il y a une sonnerie et il est obligé de monter du podium, c'est là où il y a les feux rouges. Quand tous les feux rouges et verts sont éteints, c'est que la compagnie est complète. On n'a plus besoin de dockers. Maintenant, si c'est encore éclairé et que le chef d'équipe a besoin d'un bigueur ou d'un treuiliste, ou d'un pa-

lanqueur ; parce qu'il n'y a que les professionnels qui peuvent faire ça ; un complémentaire n'a pas le droit de faire biguiste, ni panneau, ni chauffeur.

Q. Vous le faisiez, vous, pourtant ?

- Non, j'apprenais quand un clark était arrêté ; j'apprenais tout seul, je prenais des risques, si je cassais la marchandise, c'était tant pis pour moi. Mais, sinon, en tant que complémentaire, tu n'as pas le droit de faire tout ça. Alors, automatiquement, le chef d'équipe qui se trouve au podium, il me propose un boulot dans telle branche, c'est à moi d'accepter celui qui me plaira le plus. Après, tu as une autre sonnerie qui se déclenche, et même si, à ce moment là, tous les dockers n'ont pas donné la carte, qu'ils soient en retard ou autre chose, les chefs d'équipe ont le droit d'embaucher les complémentaires. Disons que tu as 10 mn, un quart d'heure de battement d'embauche libre, où tu choisis ton travail.

Q. Ca arrive qu'il y ait le même pour des professionnels qui sont au tampon et des complémentaires qui travaillent ?

- Non, impossible ! ça arrive, mais pas dans ce sens là. Il arrive qu'un docker, pour certaines raisons, essaie de descendre pour trouver un "fini-parti", bon, s'il trouve un "fini-parti", il y va ; parce que peut-être que le type est fatigué de la veille.

Q. Est-ce qu'il arrive souvent qu'il y ait du chômage ?

- A l'heure actuelle, oui, il y a une crise.

Q. Vous travaillez en moyenne, combien de jours ?

- 18 jours par mois.

Q. 18 sur 25 ?

- Oui, à peu près.

Q. Alors, en ce moment qu'il y a moins de travail, tu as moins de choix, en définitive ?

- Attention, on parle d'une moyenne de l'année, on ne parle pas dans la moyenne d'un mois. Ce mois-ci, j'ai tamponné 12 jours ; tout le monde le sait, qu'il n'y a pas de travail sur le port. Mais si on prend les autres mois, j'ai quand même travaillé 20, 22, 23, 24 jours.

Q. Oui, mais moins il y a de travail, moins on peut choisir ?

- Là, je ne choisis pas ; là, je prends la carte et je la balance au feu rouge. Je fais n'importe quoi.

Q. Comment gérez-vous le budget entre vous et votre femme ?

- Là, le budget, c'est ma femme qui le gère.

- (la femme) : mon mari gagne à peu près 3500 f à 4000 F par mois. Moi, il faut compter 2000 F. Il y a 800 F de loyer, plus les charges, plus l'électricité, ce qui fait une moyenne de 150 F par mois.

Q. Et pour vos achats ?

- Il y a la voiture ; on l'a achetée à crédit.

- (le mari) : Je m'en sers pour aller travailler, pour sortir, quand on en a l'occasion, c'est à dire très rarement.

Q. Il n'est pas possible d'aller travailler en bus ?

- Avec le travail que nous faisons, je pense que non. On n'est jamais au même endroit. La voiture, à l'heure actuelle, c'est une nécessité.

- (la femme) : le matin, il mène le petit à l'école et ensuite, il me mène. A 5 h, je finis, lui rentre à 8 h.

Q. Vous rentrez à pied ?

- Oui.

Q. Et pour les repas, vous arrivez à vous organiser ?

- On fait un repas par jour avec ma femme ; puisqu'elle va manger à la Préfecture. On ne mange que le soir, en famille.

Q. Vous mangez où, en bas ?

- Au bar du coin.

Q. C'est intéressant ?

- Oui, si tu veux, il fait des faveurs aux clients attirés. Nous, il nous fait des faveurs. Il faut compter en tout 15 F.

Q. Il n'y a pas de cantine, pour les dockers ?

- Oui, je crois qu'il y en a une au poste 40. Mais ça ne m'intéresse pas du tout. Je crois que c'est 12 F.

Q. En ce qui concerne la nourriture, vous l'achetez dans le quartier, au jour le jour, ou dans les grandes surfaces ?

- (la femme) : Je fais les 2 : dans la semaine, je vais dans le quartier et le samedi, je regarde en gros ce qui me manque ; on va au Casino ou au Montlaur. Dès que je peux, je profite pour y aller ensemble une fois par semaine, parce qu'avec, c'est plus pratique.

Q. Vous arrivez à faire des économies ?

- Non, avec la vie qu'on mène, ce n'est pas possible. Et on ne se prive pas.

- (la femme) : moi, je dis que les gens qui arrivent à mettre des sous de côté, ils ne mangent que des pâtes et des pommes de terre, tous les jours. Ce n'est pas possible. Un ouvrier ne mange pas de la viande tous les jours, ce n'est pas vrai.

Q. Et en ce qui concerne les travaux de la maison, le gosse, vous faites ça tous les deux ? Comment ça se passe ?

- (la femme) : Le problème réside surtout pour les accompagner. Avec mon mari, ça va le matin. Il se trouve parfois qu'ils finissent à 4 h, 4 h 30, alors il vient quelquefois me chercher.

- (le mari) : le moins souvent possible ; parce que ça ne me plaît pas. Si elle est fatiguée, je mets la main à la pâte.

+ (la femme) : Lorsqu'il a envie, il m'aide à la cuisine.

- (le mari) : Parce que moi, je suis contre le fait que la femme travaille. Pour la simple et bonne raison que ça ferait un peu plus de travail pour les chômeurs ; c'est à dire un chômeur homme. Que les salaires augmentent pour les hommes, dans la même proportion de vie qu'à l'heure actuelle, au minimum 3000 F par mois sûrs, et la femme au foyer.

- (la femme) : Travailler, c'est bien beau, mais ça fait double emploi avec celui de la maison. Bon, moi, j'ai les samedis et les dimanches, mais le samedi, je ne le compte pas. Pratiquement, je n'ai qu'un jour par semaine ; parce

qu'entre le repassage, le lavage et le reste, le samedi, je ne le vois pas passer.

- (le mari) : Moi, je travaille 6 jours par semaine. On fait 40 h, mais on les fait à 6h40, ce qui fait que le samedi, on vient travailler.

- Vous n'aimeriez pas avoir le samedi ?

- Oui, j'aimerais partir en week-end, et être tranquille, seulement, on a l'avantage de ne travailler que 6h40 par jour. Il serait bon qu'on ne travaille que 36 h par semaine, ça ferait plus d'emplois.

- (la femme) : en ce qui concerne mon métier, je considère qu'on n'est pas payé beaucoup. On a la sûreté, c'est certain, on ne peut pas dire que ce soit fatiguant. Je fais la comparaison avec ma belle-soeur qui est aux cuisines de Carrefour, à la cafétéria. Elle fait ses 8 h par jour, debout, elle n'arrête pas, d'ailleurs, elle n'en aurait pas le droit. Elle gagne 3400 F par mois, mais moi, je les lui laisse volontiers, parce qu'il n'y a aucune comparaison entre son travail et le mien. Je ne pourrais pas faire le sien.

Q. Et le temps libre, vous l'occupez à quoi ?

- (le mari) : Le dimanche, on est tellement fatigué de la semaine, que le matin, on se lève à 10 h. La matinée est complètement foutue, le temps de se doucher ou d'aller faire un tiercé, c'est vite passé. Ça fait 1 h de l'après-midi. Ma femme fait la cuisine. L'après-midi, parfois, il y a un film à la télé. On est allongé dans le fauteuil, jusqu'au soir, on ne bouge plus. Et le dimanche est passé. L'été, on va à la mer avec le petit ; on mange carrément au restaurant, au bord de la mer. Moi, je ne suis pas comme certains à pique-niquer, parce que ça fatigue plus, ma femme, le soir, il faut qu'elle prépare tout pour le lendemain... Moi, je préfère aller au restaurant payer 100, 110 F, mais être tranquille et être servi.

Q. Vous nous avez dit que vous aimiez sortir ; que faites-vous en fin de journée ?

- Je joue aux cartes, au poker, avec des collègues.

Q. Après le souper ?

- Oui, j'ai 5 ou 6 bons collègues avec lesquels je tra-

vaille, on a eu la carte en même temps.

- (la femme) : Quand il me dit parfois qu'il va jouer aux cartes, ça ne me plaît pas trop parce que parfois, ça dure jusqu'à 1 h du matin.

Q. Vous dites que les dockers aiment bien les jeux ?

- On est là à attendre un bateau qui va entrer dans le port, tu es employé le matin. Tu vas à 5 h à l'embauche, tu vas prendre à 6 h 30, mais on t'avertit que le bateau n'arrivera qu'à 8 h. Qu'est-ce qu'on fait ? On est 4 ou 5 copains, automatiquement, on fait une partie de cartes. On occupe son temps à jouer.

Q. Vous jouez de l'argent ?

- Non, entre nous, non. On joue des tournées, café, pastis.

Q. Il n'y en a pas qui jouent à la roulette ?

- Ah oui ! au jeu des dés.

Q. Ca vous arrive d'y jouer ?

- Oui, quand j'ai le temps, pourquoi pas. Parfois, quand j'ai 30 F dans la poche. Mais c'est plus pour l'idée de se mettre dans un groupe que pour gagner de l'argent. Il s'agit, en fait, de s'occuper. C'est un engrenage, en voyant les autres jouer.

Q. Et quand vous pointez pour le chômage, vous restez dans le quartier, là-bas ?

- Nous, on reste, parce que parfois, il manque quelqu'un à un endroit où il fallait 10 hommes et si le chef d'équipe n'en a pris que 8, il va chercher 2 autres dockers. Et s'il nous connaît, il nous demande si nous sommes intéressés et nous sommes employés au même titre que les autres.

Q. Ca arrive souvent, ça ?

- Oui, assez.

Q. Y a-t-il des dockers qui font un travail au noir en plus de leur boulot de docker ?

- Il paraît que oui. Moi, une fois que j'ai fini ma journée, j'en ferais pas une deuxième. Je préfère l'occuper en distraction, la deuxième partie de ma journée. Mais il paraît qu'il y en a qui font de la maçonnerie, de la tôlerie, de la mécanique, l'un a un bar, l'autre a un magasin de vête-



ments. Mais là, il s'agit de quelqu'un qui a envie d'arriver dans la vie. Mais moi, je pense plutôt qu'il va arriver à y laisser sa peau. Parce que lorsqu'on vient de faire 6 h 40 et qu'il faut, en plus, en faire 6 autres... Alors, on se bat pour ne pas faire 8 h par jour et en plus, on ferait 13 h par jour ; moi, je n'en suis pas d'accord.

Q. Est-ce que vous avez le temps d'aller au cinéma ?

- Oui, assez souvent. Et personnellement, c'est souvent que j'y vais, au cinéma, parce que parfois, je travaille le matin et l'après-midi je suis libre. Je vais chercher ma femme à 5 h. Alors, de 1 h à 5 h, je n'ai rien à faire, je vais voir un film.

Q. Vous lisez les journaux ?

- Je ne suis pas amateur ; mais je le fais souvent au lit avant de m'endormir.

Q. Quel genre de bouquins ?

- Série noire surtout. Un policier.

Q. Et quand vous allez au cinéma, vous faites garder le gosse ?

- On y va avec le petit automatiquement.

- (La femme) : On va au Drive-in. C'est plus pratique, car on ne perd pas de temps à s'apprêter.

Q. Vous êtes d'origine italienne ?

- Non, je suis Italien.

Q. Votre père et votre mère sont Italiens ?

- Oui, mon père est mort, j'avais 14 mois. Il y a presque 30 ans.

Q. Et ils sont venus en France, en quelle année ?

- C'est ma mère qui est venue en France. A la mort de mon père, justement. Mon père travaillait aux chantiers navals, il était chef-riveur ; parce qu'avant, on mettait des rivets aux bateaux, maintenant, on le fait par soudure. Donc, on avait une situation familiale assez bonne. Du jour au lendemain, mon père est mort et à cette époque là, en Italie, les femmes ne travaillaient pas. Ma mère ne savait rien faire de ses dix doigts, je l'ai assez regretté ; pourtant, je suis contre la femme au travail ; donc, elle ne savait rien faire, à part coudre, élever les enfants, faire la cuisine.

Q. C'est quand même pas mal.

- Oui, d'accord, mais pas pour vivre. Qu'est-ce qu'elle a fait avec le peu d'économies que mon père lui avait laissées, avec le peu qu'elle a obtenu de l'accident de mon père, elle s'est laissée vivre avec ses enfants. Ca a duré 3, 4, 5 ans et, un beau jour, il a bien fallu qu'elle se mette à travailler. Comme elle n'avait aucune formation, il a fallu qu'elle fasse des ménages. Et en Italie, on avait une famille, qu'on a toujours à l'heure actuelle, qui se disait bien élevée. Parce que j'ai un oncle qui a un salon de coiffure. Alors, pour ne pas avoir honte, elle est venue en France. Le premier contrat qu'elle a eu c'était à Carpentras, pour ramasser les fraises. Et elle nous avait laissé avec mon plus grand frère ; j'ai un frère qui a 41 ans, à cette époque-là, il devait avoir 15-16 ans. C'était lui qui nous gardait, ma soeur et moi ; moi, j'avais 8 ans, et ma soeur 14-15 ans ; et un autre frère de 11 ans. Et ma mère, chaque fois qu'elle encaissait, elle envoyait des sous en Italie pour manger. Jusqu'au jour où elle a eu un contrat sérieux. Qu'est-ce qu'elle a fait ? Elle nous a fait venir en France.

Q. Vous étiez combien de frères ?

- Quatre, 3 frères et une soeur. J'ai un frère qui est encore en Italie, installé définitivement ; il est tapissier décorateur. Il a appris le métier avec un artisan. Là, il est entré dans une usine qui fabrique des fauteuils d'avion. Bon, on est arrivé en France, j'avais 10 ans.

Q. A Carpentras ou à Marseille ?

- Non, à Arles. Elle faisait des ménages chez un patron à Marseille ; il avait un mas à Arles. Elle s'occupait de la maison, du nettoyage. Elle tenait la maison ; eux, venaient une fois par mois en été, et l'hiver très rarement. Là on était bien. Ca nous a fait un drôle de changement. Parce qu'on est passé du plus bas niveau, au niveau le plus haut. On avait la liberté. Le patron avait donné l'autorisation à ma mère de profiter de la ferme. Il y avait une rizière. Donc, on avait le riz gratuitement, le vin gratuit, les poulets. On s'était bien remplis, surtout physiquement. Et puis, ma soeur a grandi, elle a voulu partir parce que c'était une

campagne. Ma mère s'est disputée avec son patron, et on est parti à Marseille. Là, ça a été la débandade complète. Il a fallu habiter à l'hôtel, car on n'avait pas d'appartement, puis un meublé, ensuite, on a trouvé une maison au Panier : 1 pièce, avec une cuisine. Là, c'était la déchéance complète. Là, on a été obligé de travailler ; je commençait à approcher de 14 ans. Donc, j'ai travaillé, mon autre frère aussi et on a pris une maison dans la rue Espérendieu. Et c'est de là que tout est bien parti. On a commencé à mener une vie normale. Ma mère continuait à faire des ménages, moi, je travaillais plus ou moins ; je n'avais que 15 ans, mais mon frère était plus sérieux que moi. Toutes les semaines, il ramenait de l'argent à la maison. C'était régulier ; plus ce que gagnait ma mère, plus ce que gagnait ma soeur. Vraiment, on s'en sortait bien. On a commencé par payer le loyer, à acheter la télévision, on a commencé à vivre, vivre pour nous maintenant ; pour certains, c'était encore la déchéance. Après, mon frère s'est marié, ensuite, ma soeur. Je suis resté seul avec ma mère. On ne pouvait plus garder l'appartement, alors on est allés habiter dans une HLM. Moi, j'étais en vadrouille de partout. C'est là qu'à 18 ans je suis parti en Italie. J'ai fait l'armée, je suis revenu ensuite.

Q. Et votre femme, d'où est-elle ?

- Ma femme est marseillaise, mais d'origine espagnole.

Q. Ses parents sont Espagnols ?

- Les grands-parents sont Espagnols, mais les parents sont de Marseille, les 3 frères et soeurs aussi.

Q. Et votre femme travaillait ?

- (le père) : Ma femme est une pure française, sa mère était Corse, de Corte. Oui, elle travaillait et je l'ai perdue il y a 2 mois ; elle est morte d'une tumeur à la gorge, d'un cancer généralisé. Elle était femme de service dans les hôpitaux.

Q. Pourquoi avez-vous choisi d'habiter ici ? c'est une location ?

- Oui, c'est une location ; parce que mon beau-père habite pas loin ; j'ai une grande tante, tante de ma femme, qui habite pas loin d'ici. Et c'est elle qui garde la toute

petite. Et c'est pour avoir toute la famille, ma femme a vécu tout le temps là, presque 26 ans.

Q. Votre femme est attachée à ce quartier, elle aime bien ici ?

- Oui, elle aime bien ; parce que moi, que j'habite à l'Estaque, à Vitrolles ou n'importe où, dès l'instant que j'ai un moyen de locomotion ! c'est donc surtout pour elle.

Q. Vous n'êtes pas intéressé par une HLM ?

- Non, je suis mieux là. On est tranquille, on n'entend pas de bruits. On n'est pas mélangé avec n'importe qui. Dans un HLM, on ne choisit pas son voisinage. Tandis que là, je suis indépendant. Je ne connais pas les voisins, et je ne cherche pas à les connaître.

Q. Au niveau du port, il y a un comité d'entreprise ?

- Oui.

Q. Il organise des activités ?

- Oui, il y a des cadeaux de Noël, des classes de neige, ce n'est pas cher du tout, c'est très intéressant.

Q. C'est surtout pour les petits, alors, ou il y a des sorties pour les adultes ?

- Oui, il y a des équipes de foot-ball, des sorties à vélo.

Q. Vous êtes syndiqué depuis que vous êtes sur le port ?

- J'étais déjà syndiqué quand j'étais chez ("Tortoline et Farina").

Q. Comment êtes-vous venu à la vie syndicale ?

- Moi, de nature, je suis rouspéteur sur tout ce qui est mal fait. Je suis syndicaliste pour voir de quoi il s'agissait.

Q. Il y avait déjà le syndicat quand vous êtes entré ?

- Oui et non, c'est à dire, c'était un peu mélangé.

On m'a dit : "Veux-tu faire partie du syndicat" ; j'ai rien dit, je voulais savoir de quoi il s'agissait. J'ai eu toutes les raisons, les heures supplémentaires, etc... j'ai dit : "bon, je suis d'accord". Ensuite, j'ai appris comment un syndicat marche. Actuellement, lorsque j'ai besoin d'un conseil, j'appelle Monsieur (Massiani) et il me soutient. Il sait que si je l'appelle, c'est parce que j'ai raison. Je ne m'amuse

pas, moi, syndicaliste, à me tromper, ça me coûterait cher, vis à vis du patron. Quand je dis quelque chose, c'est que j'ai raison. Je regarde tous les droits que l'on a et ceux que l'on n'a pas.

Q. Participez-vous à des luttes, à des actions ?

- Disons que, bien souvent, je pousse à faire des luttes. C'est à dire, après, par la suite. Seulement, le délégué, c'était mon frère. Le délégué de la boîte "Torteline", lui, avait le rôle d'un contremaître à l'intérieur de la boîte, et on ne pouvait plus s'entendre. Il était contrôleur, donc il ne pouvait plus être délégué, enfin, d'après moi ! Enfin, certaines personnes, oui, mais là, ce n'était plus possible. Dans une boîte, comme ça, arriver à être délégué, tout en étant contremaître, tout au moins, en "fonction", c'est à dire qu'il n'avais pas le titre de contremaître. Donc, je ne suis pas d'accord, j'aurais préféré que ce soit un ouvrier, un chauffeur, enfin, n'importe qui, qui soit délégué. Après, il y a eu des luttes, surtout dans cette boîte, car 5 personnes, d'accord, et 7 contre nous, on ne pouvait pas tenir. Quand le patron m'a renvoyé, il a surtout plus craint les grèves qu'autre chose. Mais, avant de me renvoyer, il m'a gardé encore 3 mois.

Q. Avec préavis ?

- Non, il m'a donné le préavis par lettre recommandée, parce que je ne l'avais pas averti de mon absence ; j'ai manqué 4 ou 5 jours et je n'avais pas averti la direction. Il en a profité pour me jeter. J'ai encore plus de haine contre les patrons. Si je ne vais pas travailler, le port fonctionnera encore. On est 2 500, ce n'est pas parce que moi, pour un jour, je ne vais pas travailler que le port va ne plus fonctionner. Dans une petite entreprise, dans un bureau, c'est la catastrophe pour le patron, au port, non. C'est pour ça que l'on a une liberté totale. De toute façon, on a droit de manquer 4 jours par mois, non payés. Le 5ème jour, il faut porter une raison valable.

Q. Ca se présente comment, votre syndicat ?

- Nous avons des réunions, dans lesquelles on nous explique nos droits. Ca se passe au centre d'embauche, et on

nous propose par exemple de faire des grèves pour Terrin. Donc, on propose de faire une grève pour eux. On est d'accord ou pas. Mais c'est très libre, comme action, c'est pas une obligation.

- (le père) : La majorité, c'est la CGT.

- Oui, c'est 98 %. On n'a qu'un syndicat ; le 2ème, je ne l'ai jamais vu.

Q. Depuis que vous êtes entré comme docker, il y a eu des luttes ?

- Non, depuis 68, il n'y a plus eu de grandes luttes.

Q. De 68, vous vous en souvenez ?

- Oui.

Q. Vous étiez où ?

- J'étais en Italie, mais j'ai suivi les événements à-bas. Maintenant, on est tout le temps en grève. Mais on ne fait plus de nuit, pas de dimanche, pas d'heures supplémentaires.

Q. Et vos opinions politiques ?

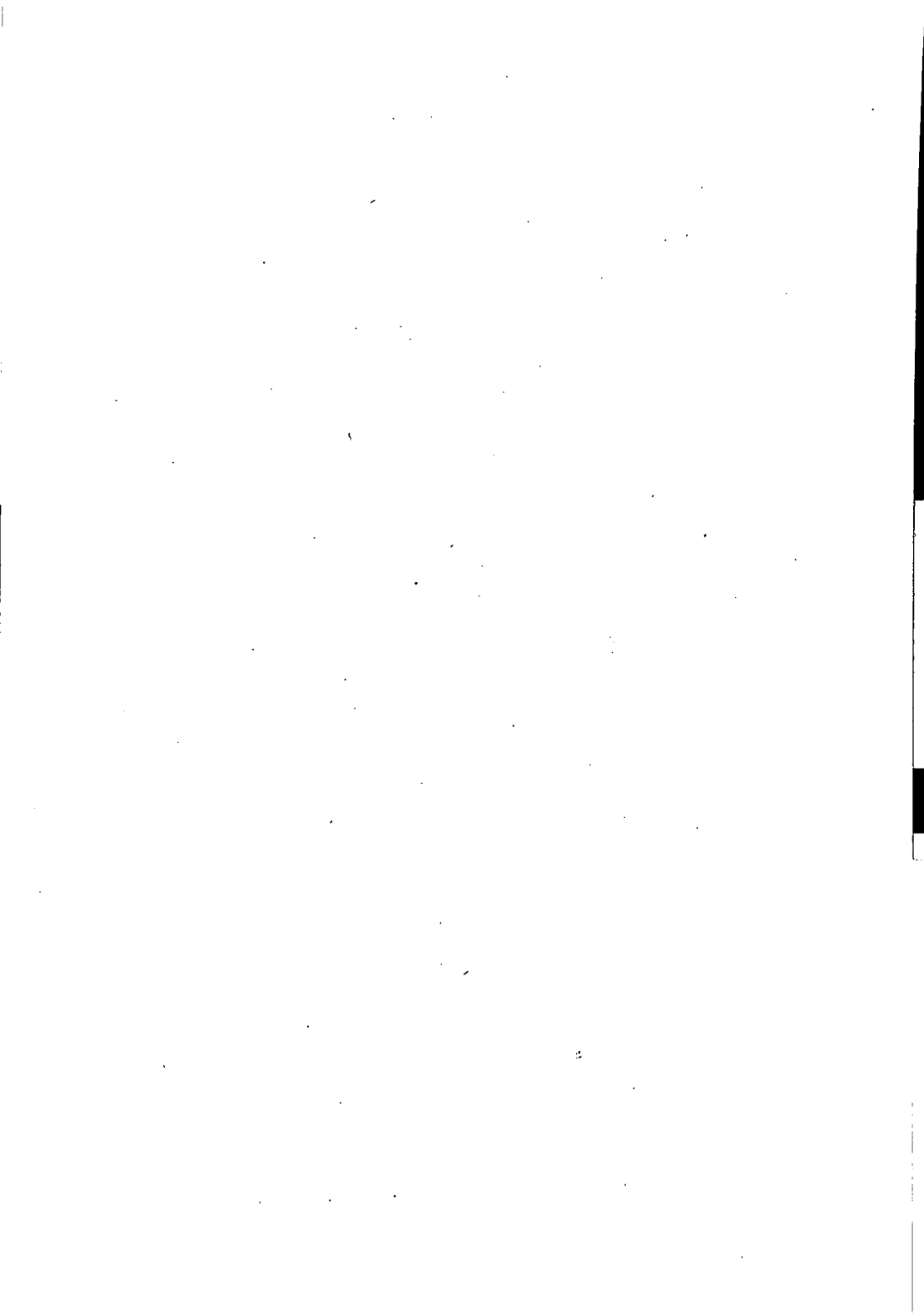
- Je n'ai pas le droit de discuter, faisant partie de la CGT; Je garde mon opinion pour moi, surtout que je suis étranger. Mais je vote proprement.

- (le père) : Mais les ouvriers ne peuvent voter que pour la gauche.

- (la femme) : Mais, heureusement, la panique qu'il y a eu à propos de Mitterrand !

- (le mari) : Non, ce n'est pas ça. Le désastre, c'est que l'ouvrier qui arrive jusqu'à cadre moyen, gagne 6000 à 7000 F par mois, et il se dit : "Je suis capitaliste". J'ai eu une discussion avec mon beau-frère qui est comptable et gagne 6000 F par mois. Il donne des opinions politiques qui montrent qu'il est contre la gauche et parle aussi de la Russie. Je lui ai dit qu'un type de son niveau ne doit pas voir les choses de cette façon. Car n'importe quel parti de gauche, qui viendra un jour en France, ne pourra jamais faire comme la Russie. Bien qu'il n'y a pas très longtemps, ils nous ont montré un reportage sur

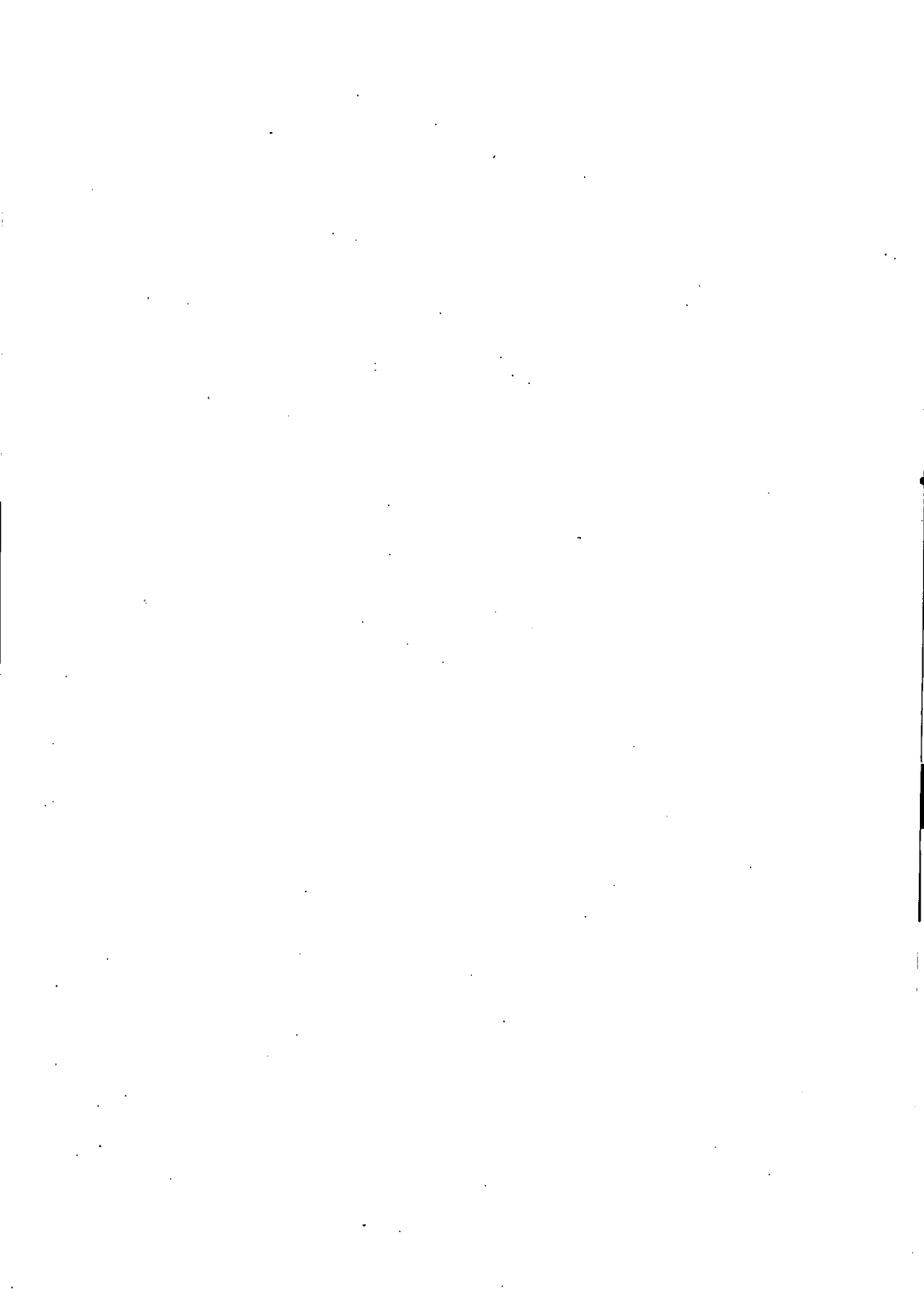
ce pays, eh bien, ils sont très bien. Ici, actuellement, on est indirectement en Russie, tout ce que tu gagnes, tu le donnes aux impôts, tout au moins, un mois de salaire. Deuxièmement, la voiture, il y a des impôts, l'essence, c'est l'augmentation. De toutes façons, nous sommes taxés du début à la fin. "As-tu essayé de changer ?", je lui ai dit. Il m'a dit : "Non, mais je suis bien". Mais il y en a qui sont très malheureux ici. Moi, je ne suis pas malheureux, mais je préfère que ça change. Je suis exploité, je suis obligé de travailler tous les jours. Cette année, je ne suis même pas parti en vacances, voilà, en 7 ans de mariage, on n'est jamais parti en vacances.





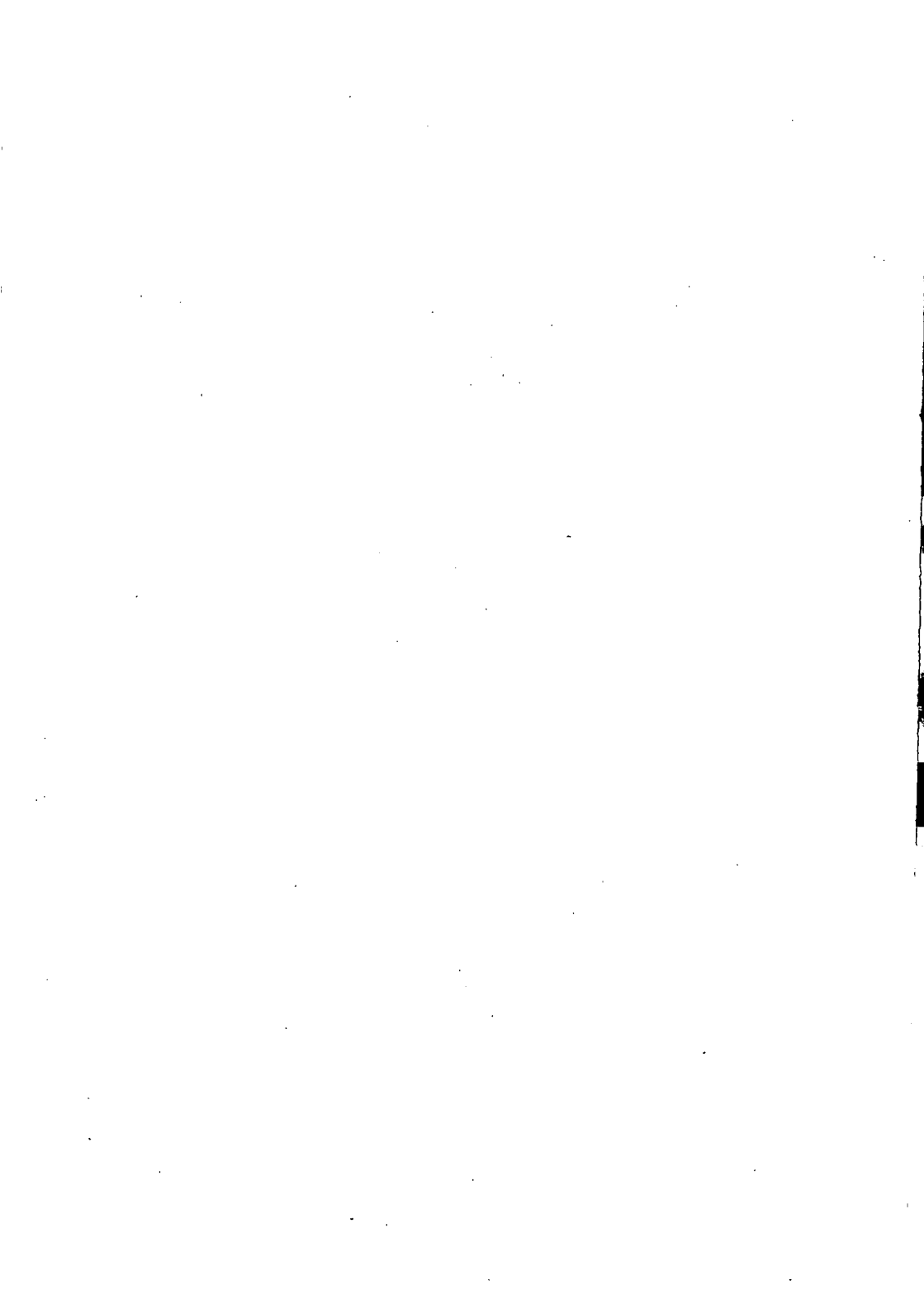
SECTION II

LES TRAVAILLEURS DE  
LA REPARATION NAVALE



CHAPITRE I

LES DEVELOPPEMENTS DE L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE



Plus encore que la manutention portuaire, la réparation navale offre la plupart des conditions nécessaires à l'achèvement des pratiques ouvrières relatives au métier. L'hétérogénéité de la production, la variabilité des rythmes de production, le dispositif spatial de la production sont autant de facteurs s'opposant à une standardisation poussée des tâches, ainsi qu'à une organisation par trop centralisée de la production.

Cette industrie fournit traditionnellement une gamme extrêmement variée de prestations aux compagnies d'armement. Celles-ci peuvent relever de l'entretien normal des navires, de la réparation proprement dite, ou de la transformation partielle des navires dans le but de leur reconversion. Ces prestations portent sur les différentes composantes du navire : coque, moteur, commande, propulsion, transmission, logements, etc..., et peuvent varier selon l'affectation du navire.

Cette diversité requiert de la part des travailleurs une très grande adaptabilité à des situations, des moyens et des opérations de travail variées, capacité s'opposant à une spécialisation trop stricte des qualifications. C'est au contraire une relative polyvalence qui est ici la règle. En voici un exemple :

*" Mon métier consiste en mille métiers, en mille misères. C'est-à-dire, je peux être appelé à faire une tôle pour changer des tôles à la coque, soit être appelé à démonter des grilles, soit des paravents, soit refaire une chaudière, soit changer des tôles sur le pont, etc... N'importe quel travail de bord. C'est pas comme un boulanger qui fait son pain (...)  
Dans notre corporation, nous faisons tout : le manoeuvre, les échafaudages, la plupart du temps. Et notre travail par-dessus le marché" (Chaudronnier bord).*

La division du travail, dans ce type d'industrie, n'est dès lors pas sans analogie avec celle de la manufacture, telle qu'a pu l'analyser Marx. Bien que présupposant un haut degré de collectivisation du travail, et se situant en rupture par rapport à l'artisanat, "le métier y reste cependant toujours la base ; composée ou simple, l'exécution ne cesse de dépendre de la force, de l'habileté, de la promptitude, et de la sûreté de l'ouvrier dans le maniement de son outil" (1).

La référence au concept de manufacture n'épuise pas toutefois la définition du procès de production dans la réparation navale. En effet, la manufacture, au sens strict, suppose une relative concentration des moyens et des forces de travail à l'intérieur de l'espace de production, ce qui n'est pas le cas dans la réparation navale, où s'instaure une division spatiale spécifique où coexistent travail d'atelier et travail de chantier, ce dernier occupant 80 % des effectifs de la branche. Dans ce contexte, les méthodes d'organisation du travail demeurent largement décentralisées et empiriques et confèrent aux échelons inférieurs de l'encadrement ainsi qu'aux travailleurs eux-mêmes une grande marge d'initiative et d'autonomie dans la conduite de leur travail. "Le bord, ce n'est pas l'usine", rappelle-t-on fréquemment :

*"Dans la réparation navale, c'est l'initiative personnelle, contrairement à ce qui se passe dans la métallurgie, comme chez Renault, où le type, toute l'année, fait les mêmes pièces ; alors que dans la réparation navale, on reçoit des bateaux du monde entier et chaque fois, le travail est différent, l'outillage n'est pas le même, l'ouvrier est obligé de prendre des initiatives pour démonter les pièces. A la SPAT, ils ont voulu programmer le travail du bord et c'est pas possible ! Les entreprises qui ont continué à travailler d'une façon traditionnelle, elles ont été gagnantes. Parce que, dans la réparation navale, c'est comme ça. Il faut laisser une grande part d'initiative, il ne faut pas emmerder le travailleur. On donne le travail au gars dans la journée, et il ne faut aller l'aider que quand il a besoin de vous. S'il peut travailler seul, il faut le laisser" (Secrétaire du Syndicat CGT de la Réparation navale).*

(1) K. Marx, Le capital, Livre premier, ch. XIV, Editions Sociales, Paris, 1976, p. 247.

ou encore, cette affirmation :

*"A bord, c'est surtout le système D qui compte. Il n'y a rien de préparé, nous faisons tout nous-mêmes. On arrive sur le bateau, le chef nous montre le travail et on le fait. Il nous explique ce qu'il y a à faire parce que, bien souvent, il y a plusieurs travaux dans le même travail, et après vous vous débrouillez ; c'est à vous à vous préparer le travail comme vous voulez" (Serrurier-bord).*

Mais le développement de cette industrie est tributaire de fortes variations d'activités, dues au caractère difficilement programmable de ces interventions en matière de réparation et aux fluctuations du trafic maritime selon la conjoncture économique nationale et internationale.

Ces fluctuations imposaient aux entreprises de réparation navale de se ménager l'accès à un marché du travail suffisamment ample et diversifié, susceptible de fournir en période de forte activité une main d'oeuvre abondante et qualifiée, et dans le même temps, de rechercher une certaine souplesse dans le fonctionnement de ce marché. Ce n'est sans doute pas un hasard, si la réparation navale est restée une industrie urbaine, contrairement à la construction navale, qui, à l'origine lui était solidaire et qui s'est expatriée assez tôt hors des limites de l'agglomération marseillaise (à la Ciotat, ou à La Seyne, notamment).

La réparation navale n'a pu se développer que sur la base d'un vaste tissu industriel urbain qui est resté vivace au travers un important réseau de petites et moyennes entreprises servant à la fois de vivier et de trop plein à cette industrie.

A la différence de certaines entreprises de construction navale, les entreprises de réparation navale ne se préoccupèrent que faiblement de mettre en place une politique active de fixation de leur main d'oeuvre et d'intervenir directement dans la vie hors travail de leurs salariés par l'octroi d'avantages tels que logement, jardins ouvriers, etc...

On est loin ici des initiatives paternalistes du patronat de la construction navale, à La Ciotat par exemple - contraste d'autant plus frappant que de nombreux liens familiaux et financiers unissaient fréquemment le patronat de ces deux industries.

Jusqu'à une époque récente, c'était essentiellement par le jeu de pratiques salariales spécifiques que les entrepreneurs de réparation navale s'assuraient le contrôle de leur marché de main-d'oeuvre.

Les formules de salaire à la tâche ou à l'heure pratiquées dans la réparation navale, souvent rémunératrices à court terme et de ce fait suffisamment attractives pour une main-d'oeuvre qualifiée, excluaient dans le même temps toute régularité d'embauche et de ressource pour les travailleurs ainsi que leur fixation dans une entreprise particulière. Tel le système du "fini-parti" propre à la réparation navale, que certains travailleurs âgés évoquent non sans nostalgie, mais pour concéder aussitôt que les garanties mensuelles de salaire acquises dans la période récente ont aussi du bon :

*"A l'heure actuelle, il faut dire ce qui est, les ouvriers, les jeunes, principalement, sont inconscients. Ils acceptent n'importe quel travail, et ils ne sont pas rémunérés dans les conditions voulues. Ils font n'importe quoi. Avant, je me souviens, nous faisons nos conditions. Pour effectuer ce travail, il y avait un prix. On nous disait, je te donne douze heures pour faire ce travail, je disais : non ce n'est pas suffisant. Il me faut au moins quinze heures. Nous marchandions et nous tombions d'accord. On arrivait à arracher une heure. Tu faisais ton travail et puis tu t'en allais. Tandis que, maintenant, ce n'est plus ça. Maintenant, les gens travaillent sans rien demander.*

*Q. Il y a eu des progrès de ce point de vue là, avant vous n'aviez pas le salaire assuré.*

*- Avant oui, nous ne l'avions pas. Il y a quinze ans en arrière, vingt-quatre heures par semaine, combien de fois les a-t-on faites. Ca vous payait juste les frais de déplacements. Avant, nous gagnions de l'argent, mais les conditions étaient bien plus mauvaises que maintenant" (Chaudronnier-bord).*



Si donc le sort des ouvriers de la réparation navale pouvait paraître de prime abord plus enviable que celui des dockers, en réalité, l'intermittence de l'embauche, l'anarchie des horaires de travail imposaient bien des traits communs aux différentes composantes de la main d'oeuvre portuaire :

*"Il n'y a que quelques années, par nos luttes que nous sommes arrivés à améliorer notre sort. A faire moins d'heures. Il fallait travailler, le jour, la nuit, le dimanche et les jours de fêtes. Même pour Noël ! si on refusait de travailler la nuit, ou le dimanche, on prenait des sanctions ! au pain sec ! on vous laissait à la cour. On ne vous envoyait plus à bord. Et comme on avait de très bas salaires, nous n'arrivions pas à vivre!" (Soudeur-bord).*

La proximité emploi-résidence était la règle pour une main-d'oeuvre qui n'était pas sûre, en se présentant à l'embauche, de s'assurer un travail pour la journée. La disponibilité requise pour accéder aux emplois du bord n'incitaient nullement à la dispersion résidentielle hors des quartiers proches des lieux d'embauche.

Le système traditionnel d'emploi et de rémunération propre à la réparation navale allait, toutefois, se trouver profondément modifié depuis la dernière guerre, et notamment au cours des années 1960 en relation avec les transformations technico-financières que connaît alors la réparation navale, et aux nouveaux développements de l'action syndicale liées à ces transformations.

Celles-ci impliqueront une remise en cause profonde des conditions de production antérieures. En premier lieu, l'extension du volume de la production due à la reconstruction de la flotte marchande dans l'immédiat après-guerre, puis à l'essor du trafic pétrolier autorise une certaine régularisation de la durée du travail, en même temps que la fixation de la main d'oeuvre dans les entreprises de la réparation navale.

La technologie de plus en plus complexe des navires implique le recours de plus en plus sélectif à une main-

d'oeuvre qualifiée, recrutée préférentiellement au sein d'entreprises sous-traitantes dans un premier temps, puis, plus récemment, parmi les diplômés de l'enseignement à un niveau souvent équivalent au baccalauréat de technicien.

Dans ce contexte, certaines caractéristiques traditionnelles propres au milieu de la réparation navale tendent à s'atténuer.

Les travailleurs accèdent à une stabilité d'emploi très supérieure à celle que l'on observe généralement dans les entreprises de la région marseillaise. L'origine géographique des travailleurs, majoritairement marseillaise, comme le faible taux de turn-over rencontré dans les entreprises de réparation navale confirment cette stabilité(1).

Mais l'évolution technologique n'explique pas à elle seule cette stabilisation. Pour une part importante, les bases de l'insécurité ouvrière demeurent, voire se renforcent(2) Bien que, sur une périodicité plus grande, les fluctuations d'activité demeurent. La réduction de l'embauche occasionnelle et la fixation des travailleurs dans les entreprises va de pair avec une élasticité considérable des horaires de travail. Ceux-ci pouvant atteindre soixante heures par semaines en période de pointe, en alternance avec des périodes d'inactivité forcée "à la cour"

(1) Lieux de naissance des ouvriers dans les trois principales entreprises de réparation navale au 31 décembre 1976 (%).

	Marseille	Bouches du Rhône	région sauf B.D.R.	Autre	Total hors Marseille
SPAT	63,8	3,2	5,2	27,8	36,2
APRNI	53,8	-	-	-	46,2
CMR	47,6	-	-	-	52,4

Comparaison des taux de turn-over à la SPAT et aux Chantiers navals de La Ciotat en 1975 (%)

	OS. Manoeuvres	OP	Ensemble des ouvriers	Ensemble du personnel
SPAT	8,8	3,9	4,2	3,9
CNC	16,1	11,2	16,2	12,0

(2) La crise de la réparation navale, en 1977, aboutissant à la liquidation judiciaire du groupe Terrin et au licenciement de 2000 travailleurs en est l'illustration la plus récente. Cf. sur ce point, D. BLEITRACH, A. CHENU, P. BOUFFARTIGUE, A. DONZEL, Les modes de vie des ouvriers de l'industrie, LSID, Université de Provence, 1979.

ou "à la maison" (1). L'irrégularité d'emploi et de ressources se maintient et encourage à l'intérieur même des entreprises la persistance de pratiques "claniques", corrolaires de profondes disparités salariales entre les travailleurs d'une même entreprise.

Par ailleurs, la croissance du tonnage des navires, l'intensification du travail imposée par les armateurs afin de réduire les délais d'immobilisation des navires dans les ports, le caractère périlleux des interventions à bord des pétroliers ou des méthaniers, aggravent considérablement les conditions d'usure de la force de travail. C'est un avis unanimement partagé qui se dégage lorsque les travailleurs évoquent leurs conditions de travail à bord des pétroliers géants :

*"Aujourd'hui, les bateaux sont terriblement gros. Dans les citernes, c'est plus pénible. Monter et descendre chaque fois. Pour traverser ces bateaux qui font trois à cinq cent mètres de long, c'est quelque chose ! Vous descendez dans un tank, par exemple ; un tank fait quatre-vingt ou cent mètres de profondeur. J'ai calculé pour descendre, il faut douze minutes. S'il y a un flash, j'ai une chance en 10 secondes pour sortir. Je ne sors pas, je me mets à genoux et je prie" (chaudronnier-bord).*

*"Si on n'est pas ouvrier, on ne peut pas connaître les conditions d'un ouvrier. Même en parlant, on ne peut pas le voir. Vous me dites, oui, il travaille dans les endroits difficiles et sales, il y a des accidents souvent... Moi, si je suis toute la journée au bureau, à part le crayon qui me tombe sur le pied, je ne risque rien, vous comprenez ... Il faut vivre la vie du travailleur pour l'expliquer. Et même, on n'arrive pas bien à l'expliquer. Vous savez, on n'arrive pas à dire nos pensées telles qu'elles sont au fond de nous...*

*Pour faire ouvrier de la réparation navale, premièrement, il faut être fou. Pour travailler sur les bateaux, il faut être fou. Si le matin en se levant on réalise les dangers que l'on risque, on ne va pas travailler. Ça m'est arrivé un matin de penser à ce que je risquais dans la journée. Je suis resté à la*

(1) "L'attente à la cour" désigne un temps d'inactivité forcée pendant lequel les travailleurs du bord sont tenus de rester dans les locaux de l'entreprise en attendant de leur embarquement sur un bateau dont l'arrivée au port a été retardée pour des raisons diverses. Elle se distingue de "l'attente à la maison", qui désigne une période de chômage partiel de longueur variable pendant laquelle le travailleur n'est pas tenu de se rendre au travail, mais qui peut être interrompue sur ordre de la direction.

*maison... Je pensais où je pouvais travailler et les accidents que je risque. Je suis resté couché. C'est réel. C'est une expérience personnelle que j'ai faite. Le matin, avec ton café, tu penses que tu vas sur le bateau, dans le tank, dans la merde, avec le feu... Alors, vous pensez à tout ça... Depuis que je fais ce travail, j'ai eu deux doigts éclatés, une luxation, des choses musculaires, des bricoles... On peut dire que, sur les vieux travailleurs, il n'y en a pas un qui n'ait pas une pension. Ou ils sont rares !" (charpentier bord).*

En fait, la stabilisation de la main-d'oeuvre dans les entreprises de réparation navale résulte, pour une part essentielle, des transformations que les travailleurs eux-mêmes imposeront progressivement dans leurs conditions d'emploi et de rémunération.

C'est à la suite de grandes grèves intervenues dans les années soixante où les travailleurs mettent en avant l'alternative d'une réduction et d'une normalisation des horaires de travail, ainsi que l'amélioration de la garantie de leurs ressources que ceux-ci parviendront à modifier ces conditions de façon substantielle. La création, en 1969, du statut de la réparation navale, à la suite des négociations entre les six principaux employeurs et le syndicat CGT de la réparation navale introduira une réforme progressive du salaire ouvrier tendant à devenir moins dépendant que par le passé des conditions immédiates et individuelles d'usage de la force de travail. Elle impliquera l'amélioration de l'indemnisation du chômage partiel en cas d'inactivité "à la cour" ou "à la maison", et des absences pour accidents et maladies, au resserrement et à la simplification de l'échelle hiérarchique des salaires et à la négociation périodique et collective des augmentations de salaire par le canal syndical.

En contrepoint de cette réforme interviennent la réduction et l'harmonisation des horaires de travail désormais moins soumis aux rythmes de la circulation des navires. Les accords de 1969 portent la durée hebdomadaire du travail à 40 heures sur 5 jours et introduisent une réglemen-

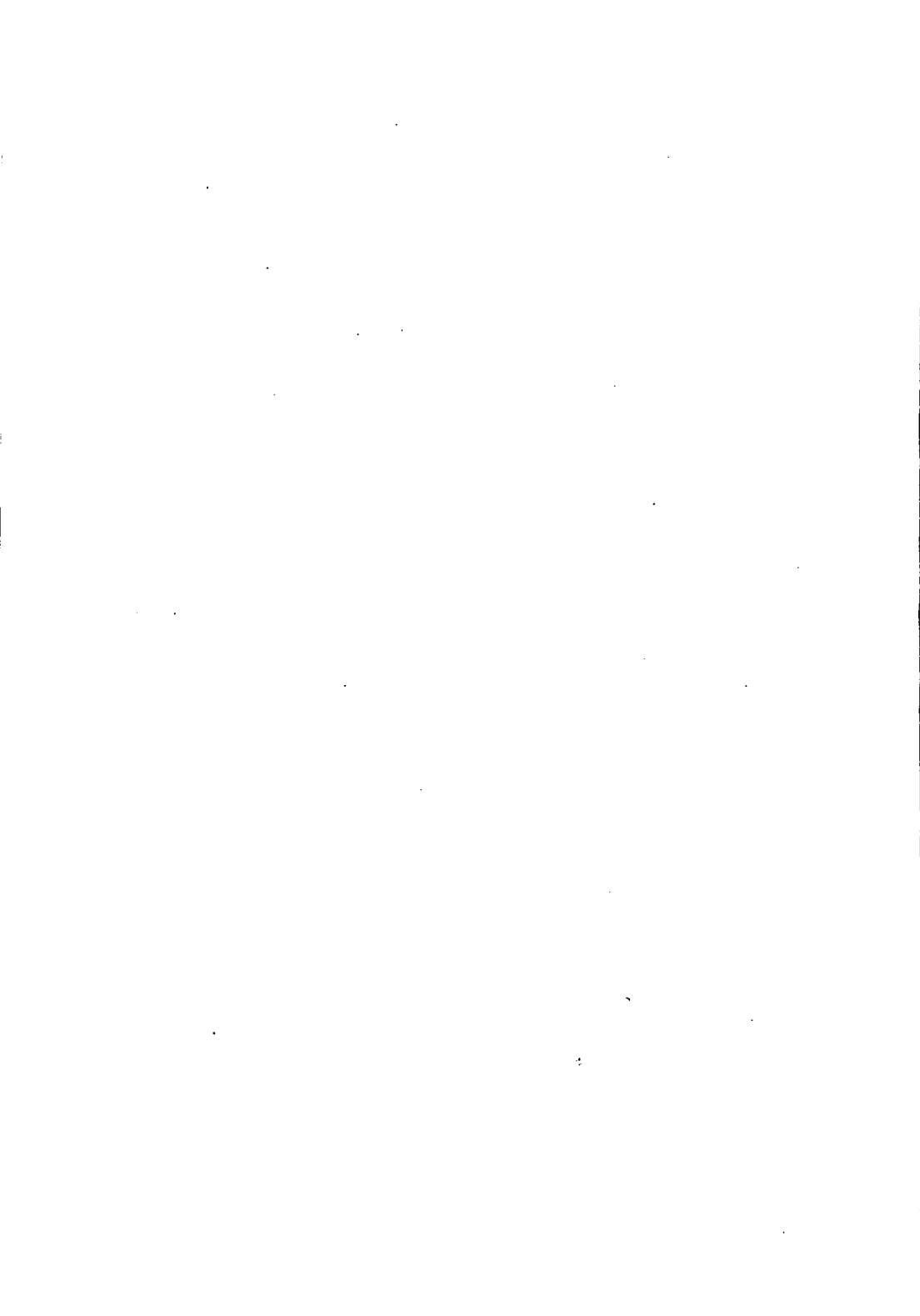
tation plus stricte du recours aux heures supplémentaires et au travail de nuit.

Autre acquis des luttes ouvrières consacré par ces accords, la réglementation des conditions d'hygiène et de sécurité, en vue d'améliorer la protection des travailleurs dans leur travail, par l'établissement d'un code de la sécurité propre aux entreprises de réparation navale et la création d'un corps permanent d'agents de sécurité ("les diables rouges"), choisis parmi les travailleurs et élus par ces derniers, ayant le pouvoir d'interrompre le travail en cas de danger indépendamment des directives de l'encadrement.

L'expérience des délégués à la sécurité sera exemplaire à plus d'un titre. Elle tend à introduire un contrôle ouvrier limitant l'initiative patronale en matière de conditions de travail et sera l'amorce d'une extension de ce contrôle à des champs nouveaux. C'est par exemple le contrôle exercé par les délégués du personnel sur le recrutement des équipes et sur la répartition du travail au sein de ces équipes :

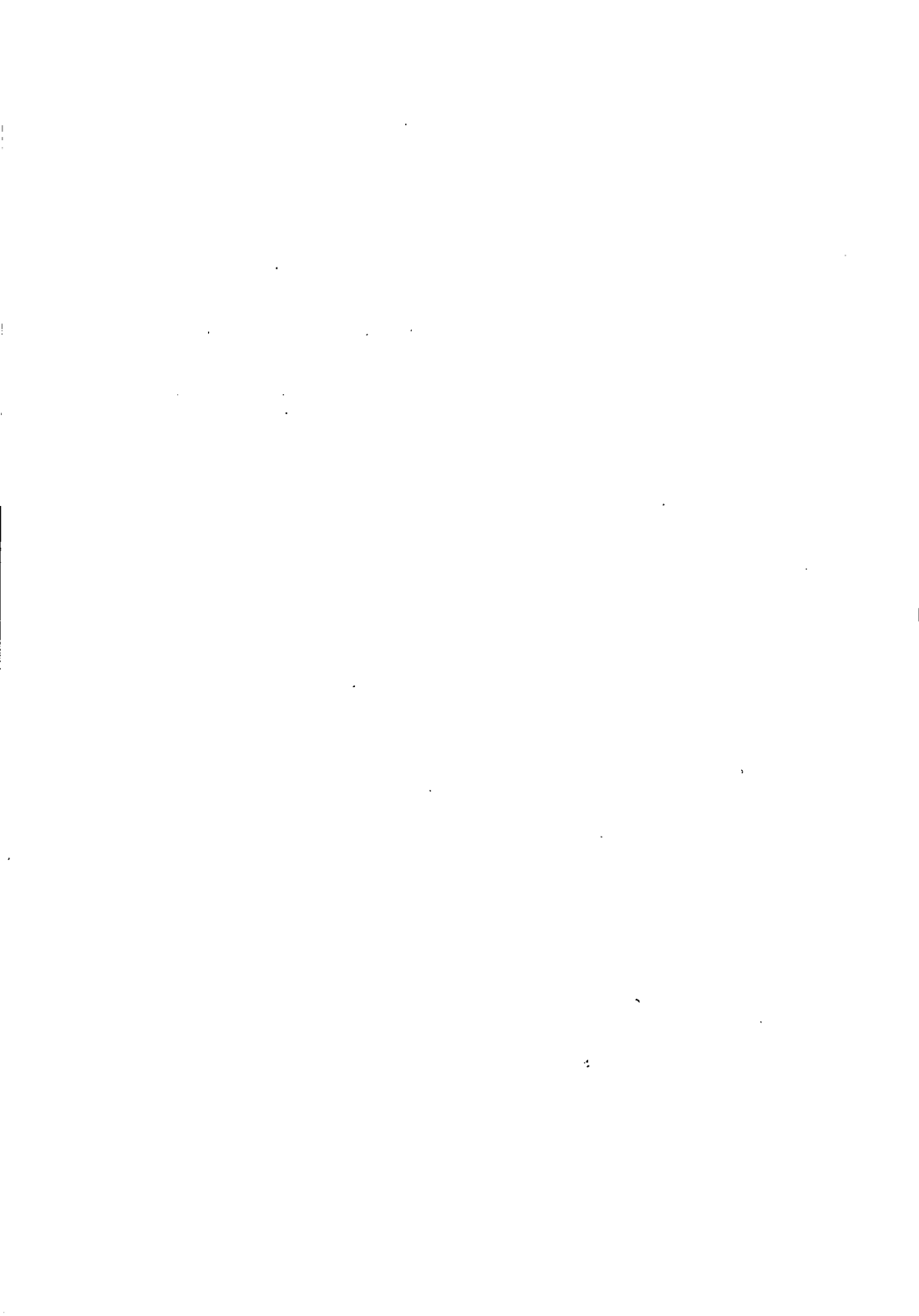
*"Notre travail étant en dents de scie, parfois, il y a des gens qui sont à la cour, tandis que d'autres travaillent pendant des mois, et les salaires sont variés. De ce fait, pour arriver à répartir équitablement les charges de travail, il faut quand même avoir l'oeil dessus. Les chefs ont tendance à favoriser les uns par rapport aux autres, et si on effectue pas la répartition du travail, ça fait des irrégularités dans les salaires. Souvent, il y a des injustices qui se produisent et on met les gens à la cour ; c'est très grave, car le gars est démoralisé. Et puis, par rapport à la continuité de la carrière, ça lui donne des mauvais points ; il ne peut pas prétendre aux augmentations ni rien. En cas de licenciements les premiers coulés, ce sont eux. C'est pour ça qu'il faut faire attention d'avoir une répartition équitable des travaux" (Secrétaire du comité d'entreprise).*

C'est aussi la prise en charge par les travailleurs de l'organisation de la formation professionnelle, autre indice de l'émergence de nouvelles formes d'autonomie ouvrière, plus organique et plus étendue que par le passé.



CHAPITRE II

RENFORCEMENTS DE LA COMMUNAUTE DOMESTIQUE





Les conquêtes des travailleurs sur les lieux de production seront porteuses de transformations assez immédiates et massives des pratiques ouvrières dans la sphère de la consommation.

La mise en place d'un système de garantie de ressources, la réduction et la normalisation des horaires de travail seront de nature à modifier sensiblement le niveau matériel de la consommation ouvrière ainsi que ses conditions temporelles et spatiales.

La régularisation du niveau de revenu autorise l'accès aux moyens durables de consommation personnelle : logement, équipement ménager, automobile qui connaissent une diffusion relativement massive. Sur un échantillon de 20 travailleurs sensiblement représentatifs de la population ouvrière totale des trois principales entreprises marseillaises de réparation navale selon des critères d'âge, de qualification et de localisation résidentielle, il apparaissait en 1978 que 80 % de ces travailleurs possédaient une voiture particulière et que près de 50 % d'entre eux étaient propriétaires ou en voie d'accession à la propriété de leur logement, taux nettement supérieurs à ceux rencontrés dans l'ensemble de la population ouvrière marseillaise au recensement de 1975, où ceux-ci s'établissaient respectivement à 62,5 % et 26,9 % (1).

La limitation de la durée du travail crée des disponibilités pour de nouvelles pratiques de consommation :

(1) Cf. INSEE, Recensement général de la population de 1975, Résultats du sondage au 1/5. Département des Bouches-du-Rhône, commune de Marseille, p. 106.

vacances, loisirs de week-ends, activités sportives... et de nouvelles formes socialisées de consommation, moins semble-t-il par une utilisation accrue des équipements collectifs urbains que par l'intermédiaire du comité d'entreprise.

*"On a un comité d'entreprise extraordinaire. Il y a tout, c'est très très bien. On a un cadeau pour Noël, d'une valeur de trois cents francs environ. On a des chalets à la montagne avec des appartements pour quinze francs par jour. Des T2, T3, dans lesquels tu as les couvertures, les fourchettes, tout ! Tu n'as que les draps à apporter. Et tu es chez toi.*

*On aussi des clubs de voile, de plongée, de pêche sous-marine, de ski, une piscine, un terrain de foot qui est très bien. Dès que j'ai un peu de temps, j'utilise. Si je sais que j'ai un week-end de libre, je vais faire du ski. Quand je peux faire de la voile, je fais un peu de voile. Ça m'arrive de faire un peu de tennis aux Pennes-Mirabeau. Nous avons un complexe sportif qui est vraiment bien. Avec piscine, foot, deux terrains de tennis. C'est quand même pas mal par rapport à d'autres entreprises.*

*Moi, je trouve que ces avantages, tous les ouvriers devraient les avoir. Que quand tu mènes ton fils à un endroit, il puisse s'amuser. On a des cabanes de cow-boys. Tu veux pique-niquer, tu as des tables. Tu veux boire, il y a de l'eau à côté. Tu veux prendre un bain, il y a la piscine. Ça devrait être à la portée de tout le monde.*

*Les avantages sociaux, je trouve ça formidable. Même si je gagnais un peu moins" (Agent de sécurité).*

L'automobile qui assouplit, dans une certaine limite, les contraintes spatiales dans le choix des localisations résidentielles, n'a pas peu contribué à l'éclatement des espaces ouvriers traditionnels et des formes de sociabilité qui leur étaient associées.

Les quartiers populaires anciens du centre et des faubourgs proches du port, n'accueillent plus qu'une faible proportion de travailleurs. A l'encontre des formes d'habitat ancien, c'est la désagrégation des espaces résidentiels qui devient aujourd'hui la règle - processus

Distribution résidentielle des ouvriers dans les trois principales entreprises de réparation navale au 31.12.1976(1)

Lieu de résidence	Entreprises (effectifs ouvriers)	SPAT (1 700)	APRNI (800)	CMR (480)
	1er	1,6	3,2	0,8
	2	3,0	3,2	3,1
	3	6,1	3,0	6,1
	4	2,3	1,8	2,9
	5	1,4	0,9	1,8
	6	1,6	1,3	2,5
	7	1,4	1,8	0,8
Total Centre		17,4	15,2	18,0
	8	1,5	1,6	0,8
	9	1,6	1,8	0,8
Total Sud		3,1	3,4	1,6
	10	2,0	0,9	1,7
	11	1,6	2,2	1,7
Total Est		3,6	3,1	3,4
	12	1,6	2,2	2,1
	13	6,5	8,5	5,0
Total Nord Est		8,1	11,0	7,1
	14	12,6	12,6	11,3
	15	33,6	25,8	30,3
	16	9,1	11,0	12,3
Total Nord		55,3	49,4	53,9
HORS MARSEILLE		14,5	15,7	14,2

(1) Il s'agit des trois principales entreprises intervenant à bord des navires, les deux autres grands établissements du secteur (SAM et Sud-Marine) n'effectuant que des travaux en atelier.

qui n'implique pas toutefois leur désagrégation à l'échelle de l'agglomération, puisque leur distribution y est encore loin d'être homogène (1).

Alors que les zones d'habitat ouvrier traditionnel des 2e, 15e et 14e arrondissements se dépeuplent, cette déconcentration s'opère principalement en direction des arrondissements nouvellement urbanisés de la périphérie marseillaise (cf. tableau p. 389 et carte 390),

- soit en direction des zones de logements sociaux des 13e ou 16e arrondissements au Nord,
- soit, surtout, en direction des communes de la périphérie de l'agglomération au Nord de Marseille, où s'est construit, au cours des dernières années un nombre important de logements individuels en accession à la propriété (Septèmes, Les Pennes Mirabeau, Le Rove, La Gavotte).

A noter toutefois le maintien de l'habitat ouvrier dans certains arrondissements centraux (3e et 6e arrondissements) qui semble devoir être commandé ici par la possibilité d'exercer un travail salarié pour les épouses de travailleurs.

Mais la tendance dominante reste nettement le déplacement de l'espace résidentiel ouvrier vers la périphérie et le Nord de l'agglomération.

(1) Voir tableau p. 387.

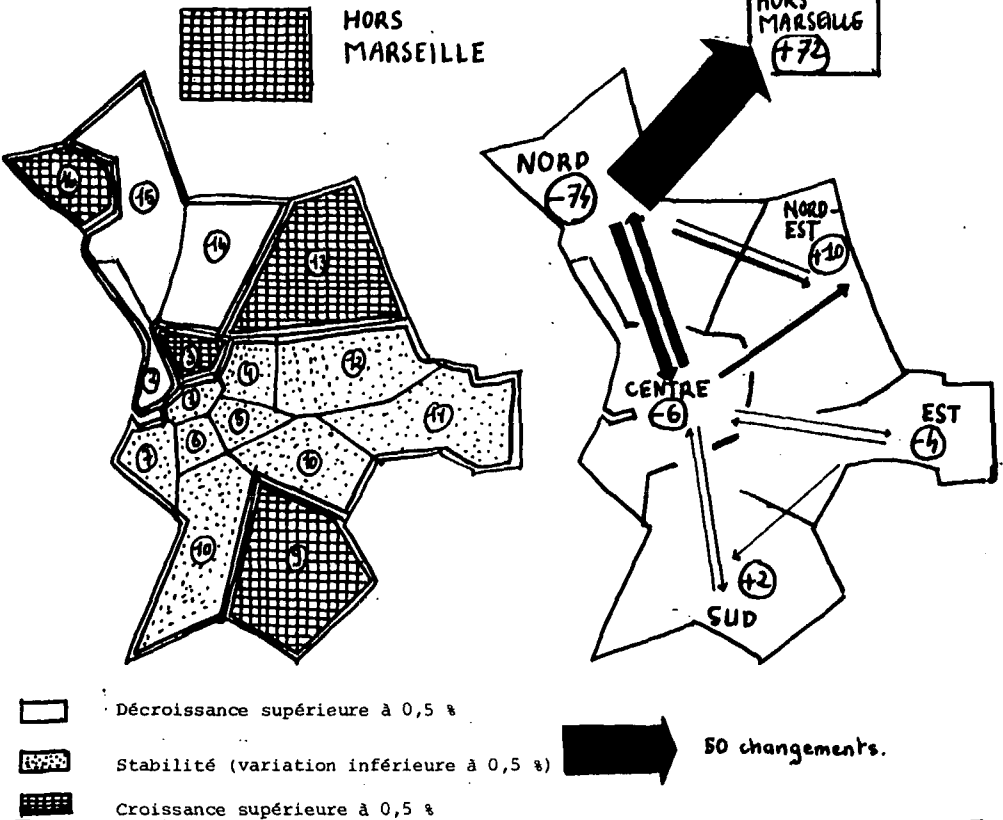
Evolution de la répartition résidentielle des ouvriers de la SPAT de 1973 à 1975 (ouvriers employés pendant les 3 ans)

Lieu de résidence	% au 1.1.73	% au 31.12.75	Variation
1er	1,7	1,7	0
2	3,8	3,0	- 0,8
3	5,7	6,3	+ 0,6
4	2,9	2,6	- 0,3
5	1,4	1,2	- 0,2
6	1,6	1,9	+ 0,3
7	2,5	2,5	0
<b>Total centre</b>	<b>19,6</b>	<b>19,2</b>	<b>- 0,4</b>
8	1,7	1,7	0
9	1,7	2,5	+ 0,8
<b>Total Sud</b>	<b>3,5</b>	<b>4,2</b>	<b>+ 0,8</b>
10	1,7	1,4	- 0,3
11	1,4	1,4	0
<b>Total Est</b>	<b>3,2</b>	<b>2,9</b>	<b>- 0,3</b>
12	1,6	1,7	+ 0,1
13	4,9	5,5	+ 0,6
<b>Total Nord Est</b>	<b>6,5</b>	<b>7,2</b>	<b>+ 0,7</b>
14	13,9	12,7	- 1,2
15	39,7	34,6	- 5,1
16	8,4	4,2	+ 0,8
<b>Total Nord</b>	<b>61,9</b>	<b>56,6</b>	<b>- 5,3</b>
<b>Hors commune de Marseille</b>	<b>5,3</b>	<b>10,5</b>	<b>+ 5,2</b>

EVOLUTION DE LA REPARTITION RESIDENTIELLE DES OUVRIERS DE LA SPAT DE 1973 à 1975 (ouvriers salariés pendant les trois années consécutives).

I. Evolution de la part (en %) de chaque arrondissement

II. Les changements de résidence à l'échelon des grands secteurs de la commune et de la commune



Note : Compte tenu du faible turn-over de la main d'oeuvre, les ouvriers ici pris en compte (salariés pendant trois années consécutives) représentent la plus grande part de l'effectif salarié à la fin de cette période (1400 sur 1700) et leurs migrations résidentielles jouent le rôle prépondérant dans l'évolution d'ensemble de l'espace d'habitat des ouvriers de cette firme au cours de la période considérée. 205 des 1400 ouvriers, soit près de 15 %, ont changé d'arrondissement de résidence dont 150 (73 % des changements de résidence enregistrés) ont changé de secteur ou de commune de résidence. Seuls ces derniers mouvements apparaissent sur la carte II.

Source : Exploitation du fichier d'établissement.

Dans une ville comme Marseille où le quartier constituait un support central de l'expression de la sociabilité populaire comme l'atteste une riche tradition littéraire, cette tendance pourrait signifier une régression de la culture populaire. Mais celle-ci a pu s'investir dans d'autres lieux. Dans l'entreprise, tout d'abord, où les pratiques syndicales ne sont pas exemptes de la théâtralité propre à la sociabilité marseillaise. Ainsi de ces syndicalistes qui, lors d'une négociation salariale apportèrent un bol de riz à leur direction qui avait déclaré qu'à Singapour, les ouvriers faisaient le même travail qu'eux pour un bol de riz.

De même, si l'embauche ne se fait plus dans les cafés ou dans la rue, l'attente à la "cour" favorise indéniablement, à travers les pratiques de discussion ou de jeu, la pérennisation de la sociabilité ouvrière (1). Mais les lieux d'expression de cette sociabilité se sont déplacés, celle-ci s'est aussi transformée.

M. Verret a souligné ce que devait "à la fragilité, l'instabilité et la vulnérabilité des communautés domestiques, l'intensité de la culture de rue dans les quartiers populaires anciens(...)". "Peu ou mal intégrées, celles-ci cherchaient en des communautés plus vastes les recours matériels et les réassurances morales qu'elles ne trouvaient pas en elles-mêmes. La cristallisation et la consolidation du lien domestique dans la classe ouvrière, ont enlevé pour elle aux communautés de voisinage ces fonctions substitutives(...). C'est toute une mutation qui s'opère ici, d'une sociabilité donnée dans les liens du sang ou les proximités du sol et passivement reçue, à une sociabilité active se donnant ses propres principes de constitution

(1) Voir le chapitre sur l'ouvrier de métier in L'usine et la vie, D. BLEITRACH, A. CHENU, Maspero, Paris, 1980.

dans le constat commun d'affinités partagées" (1).

On investit beaucoup aujourd'hui à consolider des liens matériels et moraux qui se nouent au sein de la communauté domestique, au détriment parfois d'autres liens moins proches. Cercle d'amis, relations de voisinage, le célibat est rare chez les travailleurs de la réparation navale de même que le divorce (2) - mais il n'est pas sûr que l'esprit de famille soit si distinct de l'esprit de classe. Voici une illustration de leur interpénétration :

*"Le divorce, je n'arrive pas à comprendre, je n'ai pas cette mentalité. Quand tu rentres à la maison, tu as ta femme. Ou alors, il ne fallait pas se marier. Je ne m'en tirais pas avec une autre femme. Si tu as pris une décision dans la vie, il faut s'y tenir. Tu as dit oui au mariage, tu es marié, ou alors tu ne te maries pas, surtout après, quand il y a des gosses (...)*

*Moi, je suis bien marié, j'aime bien la vie de famille. Je ne regrette pas d'être marié... et d'être travailleur. Je crois que c'est la meilleure des vies. Tu crées de tes mains. Tu peux aider ton prochain. La mentalité du travailleur est une bonne mentalité. S'il y avait une sale mentalité entre ouvriers, moi, je ne pourrais plus aller travailler. Tu travailles pour nourrir ta famille. Celui qui est à côté, si tu le regardes en chien de faïence, nous ne serions pas des hommes, mais des bêtes. Comme des boeufs qui tirent la charrue. Celui qui travaille à tes côtés, il faut que ce soit un collègue. On discute entre nous. On s'aide mutuellement. On ne peut pas dire que l'on soit des saints, loin de là. Mais que l'on s'aide. Travailler, c'est lutter, finalement. Tu gaspilles ta santé, ta vie. Autant le faire en essayant d'améliorer les conditions de travail" (Charpentier-fer).*

(1) M. Verret, op. cit., p. 151.

(2) Situation familiale des ouvriers dans les deux principales entreprises de réparation navale au 31.12.76

	Célibataires veufs divorcés	Mariés sans enfants	1 ou 2 enfants	3 enfants et plus
SPAT	18,0	26,4	45,0	10,5
APRNI	20,9	29,9	35,5	13,6



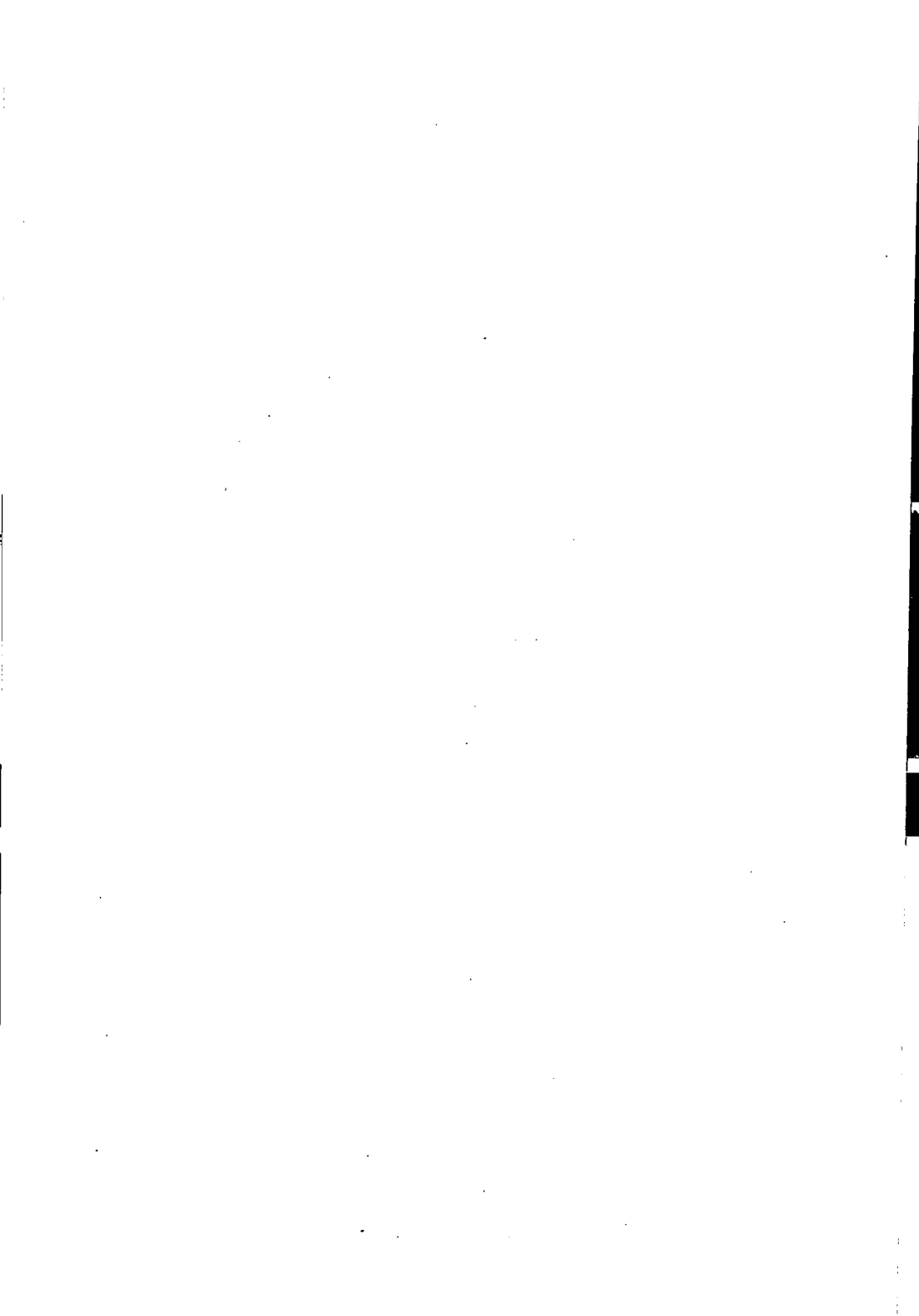
Selon M. Verret, les rapports domestiques au sein de la famille ouvrière contemporaine seraient la préfiguration "des rapports de coeur du communisme moderne" (1) ; "travail concret, échange gratuit, n'est-ce pas ce qu'on dit du communisme, s'il passait de l'échelle domestique à l'échelle sociale" (2).

A en juger par l'attachement que les travailleurs portent à leur vie familiale, on est très loin, désormais, de cette figure traditionnelle de la sociabilité masculine marseillaise dont le journaliste marseillais H. Bertin avait relevé l'ambivalence : "Joie de la ville, douleur de la maison" (1). Ce serait plutôt l'inverse qui serait devenu la règle : joie de la maison, douleur de la ville.

(1) M. Verret, op. cit., p. 135.

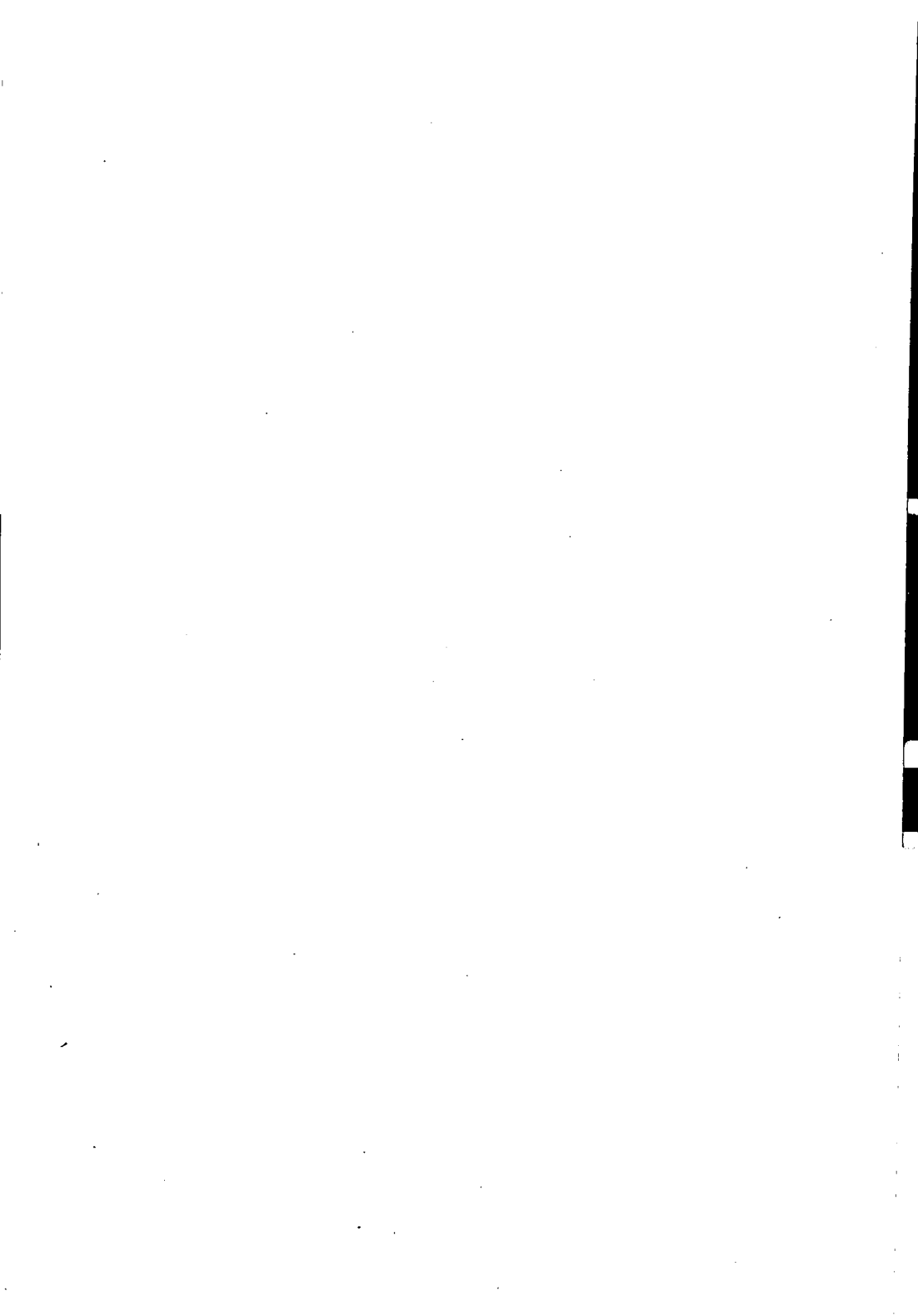
(2) "Nous le coudoyons tous les jours, le "gaou de carriero". Il est charmant guilleret plein d'alacrité, de belle humeur, de pétillement et de brio (...). Au cercle, au café, au cabanon, toutes les mains se tendent vers lui dès qu'il arrive (...). C'est un amuseur et il en est fier. Il n'est jamais plus heureux que lorsqu'il laisse tout son monde secoué, de la tête aux pieds, par une explosion d'hilarité et qu'il entend s'écrier derrière lui : Aqueou, oh qu'es gaou !

Mais voilà le moment où le gaou de carriero ne va pas tarder à se transformer en douleur d'oustaou (...). On dirait qu'il dénoue son masque rieur et qu'il le dépose au seuil du logis (...). Il rudoie sa femme et même ses enfants. Le tyran domestique reprend son rôle, et le plus mince prétexte lui est bon pour faire scène (...). Il n'est jamais satisfait, jamais content, rien ne lui plaît, rien ne le séduit, rien ne l'apaise dans ce milieu intime de la maison ; sa joie y tourne immédiatement à l'aigre ; son existence s'y trouve comme empoisonnée. Il n'est pas l'homme du foyer"; H. BERTIN, Les Marseillais, Moeurs et paysages, Lemerre Ed., Paris, 1888, Réédition Librairie Frezet, Marseille 1979.



CHAPITRE III

LES PRATIQUES DE DEPLACEMENTS :  
LE PRIMAT DE L'AUTOMOBILE



"La classe ouvrière dans sa grande masse n'a plus de rapport à la rue", écrit M. Verret (1). Est-ce à dire que cette classe n'a plus de rapport à l'urbain ?

Certes, l'espace résidentiel ouvrier a reflué hors des centres urbains, brutalement à Marseille à la suite des destructions opérées dans les quartiers populaires de la vieille ville, plus progressivement dans certains des espaces péri-centraux qualifiés dans l'entre-deux guerres de "banlieues - tramways". Les "banlieues-automobiles" sont nées, où sont présents semble-t-il tous les inconvénients de la densité sans les avantages de l'urbanité. Et ce n'est pas sans nostalgie que l'on évoque le temps où la proximité spatiale semblait susciter d'elle-même la proximité sociale :

*"C'est l'époque qui le veut, nous sommes devenus des robots. L'homme va se tuer de lui-même. Nous faisons des choses automatiquement. Avant, quand j'étais petit, après le travail, ils allaient discuter. Maintenant, le travailleur arrive à la maison, il y en a qui vont au bar, moi, je n'aime pas. Rentrer saoul à la maison, ce n'est pas la peine. Mais tu n'as plus maintenant les loisirs que tu avais avant. Les loisirs sont chers et puis de sortir le soir... Avant, nous descendions en bas, il y avait les familles. Nous discussions jusqu'à dix heures et demi. Ça ne se fait plus maintenant. Nous devenons des robots. Je pense que la vie ne sera pas belle, si ça continue comme ça" (charpentier-fer).*

Mais le discours ouvrier n'est pas sans ambivalence. L'usage de l'automobile qui offre le double avantage de la motorisation et de l'individualisation des pratiques

(1) M. Verret, op. cit., p. 152.

de déplacements, implique en effet tous autant la décomposition que le renouvellement des formes de sociabilité ouvrières.

En combinant proximité temporelle et distance spatiale entre lieu de résidence et lieu de travail, celui-ci autorise simultanément la réduction du temps de déplacement domicile-travail et l'élargissement, en distance et en diversité, de l'espace résidentiel ouvrier.

La supériorité, en termes de valeur d'usage, de l'automobile sur tous autres modes de déplacements relève de l'évidence pour nombre de travailleurs. L'économie de temps est la première raison qui justifie son usage :

*"Q. Vous venez en voiture ici ?*

*- Il n'y a pas d'autres moyens ; si vous ne venez pas en voiture, c'est encore pire ; je suis obligé de prendre deux bus et de beaucoup m'enfermer. Je suis obligé de prendre un bus jusqu'à Arenc ; de là, si je prend un bus soit pour aller à l'atelier, soit pour aller sur les quais ; mais lorsque j'y suis, je suis obligé de prendre encore un bus.*

*Ça m'en fait trois, plus les heures que je passe à attendre le bus. Alors, au lieu de partir de chez moi vers sept heures moins le quart, je suis obligé de partir vers les six heures comme beaucoup font.*

*La soir, je finis vers les six heures et quart et le temps de me laver, il est six heures et demi. A sept heures moins dix, moins le quart, je suis chez moi et si je dois prendre le bus comme il y en a qui font, je ne suis pas chez moi avant huit heures. Il faut attendre que le bus arrive. Quand ils ont pris le bus, à proximité de chez eux, soit ils ont encore un bus à prendre, soit il faut qu'ils marchent à pied. C'est beaucoup de temps perdu pour rien" (Chaudronnier-bord).*

Cette économie de temps est d'autant plus nécessaire dans le cas des industries portuaires, qu'au trajet domicile-travail proprement dit, s'ajoutent de longues distances entre le centre d'embauche et le poste de travail, incitant les travailleurs à faire usage de leur automobile à l'intérieur de l'espace productif :

"Nous, en étant à bord, la voiture, c'est commode. Si je prenais le trolley et que je descende au Cap Pinède, du Cap Pinède, s'il faut que j'aille au poste 120, je fais un kilomètre et demi à pied. Alors qu'avec ma voiture, je me rends directement à mon lieu de travail. De chez moi, où je travaille maintenant, il y a six kilomètres. Il me faut dix minutes en voiture. Si je prends le trolley, il me faut trois quarts d'heures. Et si j'y vais à pied, une heure. Vous me direz, il y a toujours quelqu'un qui passe, mais enfin moi, ça me rend service. Je ne peux pas faire autrement" (Traceur-bord).

Voici, a contrario, les conséquences de la non motorisation sur l'emploi du temps d'un travailleurs cumulant à la fois l'éloignement de son lieu de travail et la dépendance à l'égard des services de transports collectifs de la ville ou de l'entreprise :

"Moi, j'habite très loin et je ne suis pas motorisé. Je me lève à cinq heures moins vingt du matin.

- Q. Vous habitez où ?

- A Chateau Gombert

- Q. Et vous venez comment alors ?

- Je prend un bus qui me mène au métro, je prends le métro, et puis un bus qui me mène ici.

- Q. Ça va mieux avec le métro ?

- C'est rapide, mais ce sera meilleur quand il y aura d'autres lignes. Parce que moi, ça ne m'arrange pas tellement, ou que je prends mon bus devant chez moi, il me laisse au métro, il faut que j'attende trois ou quatre minutes pour pouvoir prendre le métro. Le métro me laisse en ville puis, de la ville, je descends. Il me laisse à la gare St Charles. De la gare St Charles, je descends derrière la bourse, pour prendre mon bus. En partant à six heures moins vingt, j'arrive ici vers les sept heures moins le quart.

- Q. Vous arrivez un peu en avance quand même ?

- Vous savez, le temps de déjeuner et de me changer... Je déjeune en arrivant.

- Q. C'est mieux pour vous ?

- C'est à dire que, si je prends le car après, j'arrive en retard. J'arrive juste, il suffirait que j'ai un pépin en route.

- C'est dire que vous commencez presque trois heures après être levé ?

- Oui.

- Q. Alors, à midi, comment ça se passe ?

- A Midi, je mange à la cantine : Chemin de la Madrague. Là, nous avons un car de la boîte qui nous mène d'ici à la cantine et de la cantine ici. Ça nous fait une heure pour manger.

- Q. Et alors, le soir ?  
 - Je pars d'ici vers six heures vingt, six heures vingt cinq. Quand ce n'est pas six heures et demie. Si j'ai un copain qui me mène jusqu'à la sortie, ça va. Mais si je suis obligé d'attendre le car. Il part du bateau le plus loin à six heures et demie. J'arrive chez moi à huit heures moins le quart.  
 - Q. Ça vous fait des journées !  
 - Oui, c'est terrible... c'est terriblement long.  
 - Q. Douze heures sans rentrer chez vous ?  
 - Beaucoup plus, même. Quatorze et quinze heures" (Chaudronnier-bord).

Economie de temps, mais aussi droit à l'espace telle est la seconde potentialité offerte par l'usage de l'automobile, résider le plus loin possible du lieu de travail et s'y rendre le plus vite possible, sont les coordonnées de base régissant simultanément le rapport emploi-résidence dans les formes contemporaines d'insertion urbaine.

D'où le statut contradictoire de l'automobile, simultanément moyen de production et moyen de consommation, comme instrument de mobilisation de la force de travail à destination de la production et comme moyen d'émancipation et d'élargissement de la sphère de la consommation par rapport à la sphère de la production.

Ce n'est d'ailleurs pas tant la première fonction qui est revendiquée dans l'usage de l'automobile que la seconde :

*"Il faudrait que l'ouvrier gagne un peu plus pour sortir l'hiver pouvoir aller à la neige. Vous me direz qu'il y en a qui y vont. D'accord, mais ils partent avec des groupes organisés. Ça revient moins cher. Il faudrait que les ouvriers puissent y aller d'eux-mêmes. L'été partir dans une autre ville, un autre pays. Mais ça revient très cher, il faut que l'ouvrier économise sous par sous pour dire : j'irai là. Et encore, il ne faut pas qu'il aille trop loin. Il ne faut pas qu'il prenne un hôtel qui soit trop cher. Au lieu de rester un mois, au bout de quinze jours, il est obligé de rentrer.*

*Vous voyez, la bourgeoisie ne nous donne pas plus que ce qu'il faut. Ils s'en foutent les autres. Ce qu'ils veulent, c'est produire pour amasser le plus de profit. Ils vous donnent un lit, que vous avez acheté avec votre petit salaire, un morceau de pain pour vous*



*nourrir, comme un ouvrier mange, le soir aller se coucher et travailler le lendemain. Ils ne veulent pas que vous ayez une voiture. Un ouvrier qui a une voiture fait des sacrifices énormes.*

*Ca coûte un argent fou. Il faut que l'ouvrier se prive pour conserver sa voiture. Parce qu'une voiture, même sans servir dans le garage, revient au moins à deux mille francs par jour. Au moins, à six cent mille francs par an, c'est sûr" (Soudeur-bord).*

Si, dans ce cas, l'automobile est perçue comme la condition de l'individualisation des pratiques de consommation, elle constitue aussi en réalité une condition de leur socialisation.

D. Duclos a montré que l'automobile, dans un contexte de dissolution des formes urbaines traditionnelles, pouvait contribuer à la préservation voire au renforcement "du réseau familial-amical étendu, contrepoids à l'isolement local de la famille conjuguale, non seulement sur le plan moral, mais aussi sur le plan économique" (1).

De fait, c'est toute une gamme de prestations familiales anciennes que permet de préserver l'usage de l'automobile, par delà l'atomisation spatiale de la famille ouvrière : repas de midi à la maison, garde des enfants par les parents, recomposition de la famille élargie à l'occasion des vacances ou des week-ends.

L'isolement de la famille conjuguale dans "l'anonymat des grands ensembles" peut dès lors se révéler bien illusoire dans certains cas.

En voici une illustration :

*"Mes parents habitent Marseille. Nous habitons deux étages au-dessus. Dans une HLM. Et nous nous entendons très bien. Une famille unie. Je suis né en Tunisie. Peut-être que c'était la chaleur du soleil, mais les familles étaient plus unies qu'en France... Là, nous avons..., c'est pour dire que nous nous en sortons pas trop mal dans la famille... on a acheté un terrain, dans les Alpes. A trois, mon père, ma soeur et*

(1) D. Duclos, L'automobile impensable, CSU, 1976, p. 7.

*moi. Vous voyez, il n'est pas question d'argent dans la famille. Nous ne l'avons pas payé cher. Nous avons donné quatre cent cinquante mille francs chacun. Et je donne quatre cent cinquante mille francs à mon père sans papiers. Il y a quand même confiance dans la famille. Enfin, nous allons essayer de construire... Ça va être les congés pendant quatre ans au moins. Ça me plaît. L'année passée, je suis allé en Italie faire l'électricité à mon cousin. Nous avons été en vacances à bricoler. J'étais avec mon père... Deux soeurs de mon père vivent en Italie, nous en France. J'ai mes cousins qui ont fait des études françaises, jusqu'au bac. Et ils ont terminé en Italie... Ils ont construit une maison à la campagne. Il y avait une lampe pour toute la maison. Alors, ils nous ont acheté le matériel, et nous leur avons fait l'électricité dans toute la maison... Nous faisons tout en famille, nous ! (Charpentier-fer).*

Tout concoure dès lors au primat de l'automobile comme mode de transport des travailleurs dans la réparation navale (1).

Pour les employeurs, "l'automobilité" du travailleur, au même titre que la marche à pied, démonétarise le travail de transport, fourni gratuitement par les travailleurs, ce qui n'est pas le cas lors de l'utilisation d'un service collectif de transport.

Pour les travailleurs, l'automobile est la condition de l'élargissement de la sphère domestique et de la préservation de son unité. "Aucun transport en commun (et a fortiori la marche à pied) ne pourrait couvrir avec autant de facilité la multiplicité des réseaux possibles et utiles" (2).

Le compromis automobile reflète dès lors tout à la fois les positions de force que les positions de faiblesse du mouvement ouvrier dans la réparation navale : forte capacité d'intervention sur le terrain de ses conditions immédiates d'existence, tant sous l'angle de la production

(1) Celui-ci concerne 80 % des travailleurs de cette industrie interviewés. La principale entreprise de réparation navale assurait au moment de notre enquête, un service de transport de sa main-d'oeuvre. Ce service ne desservait qu'un petit nombre de quartiers et ne concernait qu'une infime minorité de travailleurs (1 sur 20 dans notre échantillon).

(2) D. Duclos, op. cit., p. 18.

que sous celui de la consommation et dans le même temps, faible capacité d'intervention et de contrôle sur le terrain des conditions générales de la production et de la consommation se manifestant par une exclusion persistance à la fois spatiale et sociale des bénéficiaires de l'urbanisation.

Ce desserrement des contraintes de localisation résidentielle ne mettent en effet que plus en évidence la persistance, voire le renforcement de la ségrégation urbaine. Et le développement de la sphère domestique pourrait bien être la contrepartie d'une carence en matière de consommations collectives dont, entre autres, la possibilité d'accéder à un système public de transport en commun pour les déplacements de travail.



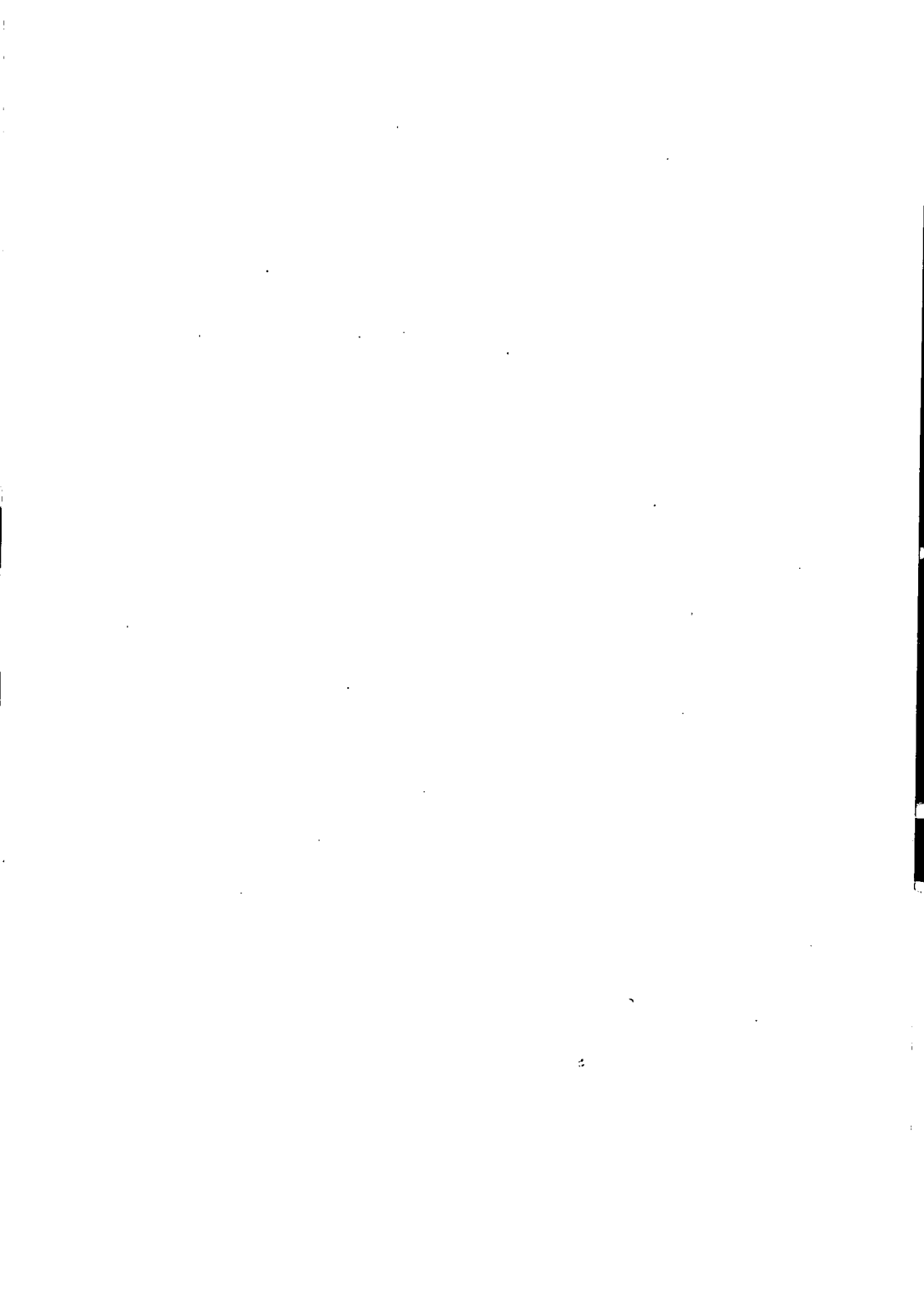
CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

Chez les dockers comme dans la réparation navale se sont progressivement affirmés la plupart des traits de ce que nous avons dénommé le mode de vie de l'ouvrier de métier, correspondant à un système de pratiques ouvrières marqué par le développement relativement autonome de toute une culture de classe dans et hors du travail. Ce développement, particulièrement visible dans la manutention portuaire où l'on a pu observer une véritable démarginalisation de la main-d'oeuvre, se traduit dans l'espace ouvrier où se sont atténuées les traces les plus manifestes - la concentration de l'habitat à proximité des quais - de la soumission de la vie des travailleurs aux besoins du patronat. Parce qu'ils ont su élargir les anciennes pratiques de solidarité en s'appuyant sur leur indépendance vis à vis d'un employeur particulier (jouant surtout sur leur qualification par les ouvriers de la réparation navale, surtout sur un statut national pour les dockers), et en jouant sur leur position clef dans la circulation du capital, ces travailleurs ont conquis un certain contrôle sur les conditions d'usage et de rémunération de leur force de travail... Conquêtes fragiles, quand le statut local est remis en cause par la crise de l'emploi, ou quand la tentation corporatiste est porteuse d'isolement, mais néanmoins déterminantes pour comprendre l'évolution des modes de vie : l'émancipation spatiale de l'habitat vis à vis du port

est d'abord la résultante de l'autonomisation ouvrière dans le travail. Et compte tenu du nouveau contexte urbain qui accentue la dégradation de la valeur d'usage des transports en commun comparativement à celle de l'automobile, ainsi que des rythmes propres du travail portuaire, le recours massif à celle-ci s'impose, sans que les conditions du trajet quotidien soient suffisamment défavorables pour susciter une contestation explicite de la politique des transports urbains ou de la ségrégation emploi-résidence.

ANNEXE A LA SECTION II

INTERVIEW D'UN OUVRIER DE LA REPARATION NAVALE





"Je suis soudeur depuis trente-huit ans. Dans la réparation navale. En plus, je n'ai pas travaillé que trente-huit ans, parce que j'avais travaillé avant. Je vais attaquer bientôt ma quarante cinquième année de travail. Sans avoir connu le chômage ! J'attends la retraite, on ne me la donne pas ! la pré-retraite. J'ai commencé à travailler avec les preuves à l'appui, et ça, il faudra le marquer ou le mettre sur le journal. Il n'y a pas beaucoup qui ont autant travaillé. J'ai quitté l'école en 1934, au mois de juillet et le 22 août 1934, j'ai commencé à travailler. Aux raffineries de sucre. J'ai travaillé cinq ans et demi. Ca fait bientôt quarante quatre ans fini.

Q. Vous aviez quel âge à l'époque ?

- J'avais treize ans. J'en ai presque cinquante sept. J'ai travaillé jusqu'à maintenant. Et je peux dire en plus que je ne me suis pas enrichi. Il y a ça aussi. Après, il y a trente huit ans de ça. J'ai fait le soudeur et le chalmiste. Après, il y a d'autres générations qui sont venues après moi. Et j'ai été travailler dans la réparation navale à bord. Alors, là, je peux dire que c'est un travail que, premièrement, pour la pénibilité, l'insalubrité, la nocivité, c'est un travail très dur. Qui n'est pas rémunéré en conséquence. Deuxièmement, il n'y a que quelques années, avec une lutte, que nous sommes arrivés à améliorer notre sort. A faire moins d'heures. Il fallait travailler le jour, la nuit, le dimanche et les jours de fêtes. Même pour Noël. Si on refusait de travailler la nuit, ou le dimanche, on prenait des sanctions ! Au pain sec ! ou on était puni comme le camarade dit ! ou on vous laissait à la cour. On ne vous envoyait plus à bord. Et comme on avait de très bas salaires, nous n'arrivions pas à vivre ! Ensuite, ça faisait un nombre d'heures, comme je dis, j'ai quarante quatre ans de travail. Mais si je compte le nombre d'heures que j'ai fait, j'en ai peut-être dix de plus ! parce que, pendant trente ans, ça fait

huit ans que l'on a diminué les heures. Une moyenne d'heures avant, c'était soixante heures. La moyenne ! On pouvait aller jusqu'à quatre vingt même. Si on refusait, on prenait des sanctions. Et si on était puni, comme on avait de très bas salaires... alors, nous étions obligés d'accepter malgré nous. Et même en étant fatigué, malade, on allait travailler quand même. Parce que, même en étant malade, si on s'arrêtait, on n'avait que les prestations journalières de la sécurité sociale. On ne pouvait pas arriver à vivre. Même malade, moi et mes camarades, nous travaillons quand même. Il fallait travailler quand même. Enfin, tant que l'on pouvait tenir quoi ! Et combien de mes camarades de ma génération ont été bien souvent dans des hôpitaux et des sanatoriums parce qu'ils n'ont pas pu tenir le coup ! et moi, j'ai tenu tant que j'ai pu, j'en ai supporté le contre-coup, parce que j'ai eu mal à l'estomac, comme d'autres ont été malades des poumons.

Q. C'est lié à quoi ? parce que vous avalez des fumées ?

C'est un travail terrible. Il y a la fumée, la chaleur. Des fois, en plein hiver, c'était le froid. En 56, je me suis trouvé avec certains que je vois encore. En 56, avec moins 14, on travaillait sur des échafaudages. Exposés au froid.

Q. Et maintenant alors, vous êtes arrivés à progresser, qu'est ce qui a, avec vos luttes... il y a une progression ?

- Maintenant, par nos luttes qui ont été très dures, parce que le patronat était vraiment un patronat ! je crois que tous les patrons des constructions navales sont les patrons les plus rudes qu'il peut y avoir ! De toutes les corporations, je crois que c'est eux, les plus rudes. Alors, il a fallu lutter de pied ferme. Pour améliorer un peu notre sort. Diminuer les heures. Et depuis 1936, qu'il y a la loi de 40 heures, on en est encore maintenant quarante ans après, nous devrions en faire que trente cinq. Nous en sommes encore avec une moyenne d'heures de quarante quatre heures. Je dis dans un pays comme la France, c'est honteux ! et en plus, quand on vient vous dire que la France est un pays industrialisé, il est le cinquième pays industrialisé du monde. On en est encore avec des bas salaires, il y a encore des quarante quatre heures et même il y en a d'autres qui sont appelés à faire des heures supplémentaires. Mais enfin, ils ont la possibilité de refuser.

Tandis que nous n'avions pas cette possibilité.

Q. Vous faites des heures supplémentaires ?

- Jamais. Parce que maintenant, je suis très fatigué. A cinquante sept ans, et quand on a travaillé pendant quarante quatre ans, on en a assez. Je n'ai pas peur, je n'ai rien à me reprocher, je ne suis pas un bandit, je n'ai jamais exploité quelqu'un, jamais fraudé ni volé ! alors, moi, je ne crains rien, j'ai toujours travaillé. J'ai été à l'école sept ans. Je suis sorti. J'ai été au travail et j'y suis encore !

Q. Vous me parliez des heures supplémentaires. De l'exploitation qu'il y avait avant, de la surexploitation qu'il y avait avant.

- C'était terrible. Les mauvais travaux que nous faisons, si c'était un cargo, on travaillait dans des ballasts. Je parle d'après-guerre, il n'y avait pas d'aspirateurs. On s'étouffait ! J'ai vu des collègues qui ont même craché le sang ! Ensuite, il y a quelques années de ça, il est arrivé ces gros pétroliers. Alors, c'était dans les tanks, des cuves à mazout. Alors, là, ça a été aussi catastrophique : la fumée, mais avec les gros aspirateurs que nous avons, c'était un peu amélioré. Mais il reste encore beaucoup à faire. Le danger dans ces pétroliers, on les nettoie, on les dégaze, mais malgré ça, j'ai vu des pétroliers qui ont pris feu. D'autres qui ont explosé, je n'étais pas à bord, mais enfin, pas loin de celui où j'étais. Avec des morts, des blessés. Vous connaissez le bilan quoi ! Je pourrais vous expliquer beaucoup de choses, mais il faudrait y être et travailler pour savoir ce que c'est. Parce que l'on disait au patron que le travail était dur, il savait que c'était dur, mais enfin, ça ne les touche pas dans leur amour-propre, ils s'en foutent !

Q. Les cadences, comment ça se passe ?

Avant, comme je vous ai dit, c'était quarante, soixante heures par semaine. Et maintenant, on en est réduit à quarante-trois, quarante-quatre heures. Nous ne sommes pas encore aux quarante heures. C'est d'ailleurs pour cela que l'on se bat encore.

Q. Là, ils veulent vous faire travailler le samedi, c'est ça ?

- C'est à dire de travailler du mardi au samedi, et d'autres

équipes du lundi au vendredi.

Q. C'est la semaine continue ?

Parce que jusqu'à maintenant, c'était du lundi au vendredi et au volontariat pour qui voulait travailler le samedi. Alors, comme on a refusé de travailler au volontariat pour nos revendications, eux, nous ont envoyé des lettres d'intimidation et de menaces.

Q. Alors, comment se passe une journée de travail, j'aimerais que vous me racontiez un peu comment se passe une journée de travail pour vous. Du matin jusqu'à la fin. Du départ de chez vous, presque.

- Des fois, il arrive que l'on fait les quarts. Soit le quart du matin soit le quart de l'après-midi. Si on ne fait pas le quart et que l'on travaille à la journée, c'est du matin sept heures et demie au soir six heures. Avec, au milieu, deux heures pour manger. Ça, pendant cinq jours. Le vendredi on commence une demi-heure avant, on fait neuf heures. Ce qui donne dans la semaine cinquante trois heures, pardon, quarante trois heures de travail effectif.

Q. Alors vous, vous partez à quelle heures de chez vous pour être ici ?

- Moi, je n'habite pas tellement loin. Environ une demi-heures, trois quarts d'heures avant. Ça me fait partir à sept heures moins dix, quoi !

Q. Vous habitez .... ?

- J'habite environ à trois kilomètres d'ici.

Q. A l'Estaque, là-bas ?

- Boulevard Oddo.

Q. Vous venez en voiture ici ?

- Non, je n'ai pas de voiture, mais je prends le car qui est loué par la société.

Q. Et qui est gratuit...

- Ça oui !

Q. C'est organisé, quand même !

- Oui.

Q. Alors, après, vous arrivez à ...

- J'arrive sur le chantier, et quand c'est l'heure, on monte à bord. Puis le chef d'équipe distribue le travail, et, soit sur le pont, soit dans les tanks, soit dans la machine,

soit dans les soutes, on va travailler.

Q. Vous vous faites le soudeur ?

- Je fais le chalumiste-soudeur.

Q. En quoi consiste votre travail ?

- Ça consiste, s'il y a des tôles défectueuses à découper et à remettre les neuves et à les re-souder, des tôles, des fers, des poutres. Tout ce qu'il y a à faire. Et les endroits où c'est cabossé à remettre droit. Tout le travail de la chaudronnerie, quoi !

Q. Vous travaillez en équipe ?

- Le soudeur, bien souvent travaille seul. Si les tôles sont prêtes. Ou un soudeur, ou deux, ou trois, ou dix. Le nombre qu'il faut. Le soudeur a son travail qui est tracé. Maintenant, selon les travaux, on travaille en équipe. Pour le découpage, il faut que le chaudronnier vous trace les tôles qu'il faut lever. Et puis, il y a le grutier. Ça fait une équipe.

Q. Vous n'êtes pas payés en fonction du rendement de l'équipe ? Comment ça se passe ?

- On se bat toujours pour une condition de vie. Pourquoi ? parce que les salaires sont toujours trop bas. La vie augmente et le pouvoir d'achat ne suit pas. Alors, on dit bien : oui, on vous donne la promotion de ci, la promotion de là. Mais, à la fin du mois, je me trouve toujours déficitaire. Je ne comprends pas les comptes qu'ils font.

Q. Comment c'est calculé, le salaire ? A la tâche, mensualisé, en ce qui vous concerne ?

- Avant, le soudeur avec un métrage à faire. Mais, depuis, ils l'ont supprimé. Ma foi, ce n'est pas plus mal, parce que, nous, le travail à la tâche, nous n'en avons jamais été partisans. Alors, maintenant, on travaille normalement. Pour le soudeur, je reconnais que, même en étant soudeur, c'est peut-être le soudeur qui respire le plus de fumée. Nous gagnons un petit peu plus que le chaudronnier.

Q. Vous avez quelle qualification, vous ?

- Je suis OP4. Avant, c'était OHQ, et maintenant, ils appellent ça OP4.

Q. C'est le sommet des soudeurs.

- Voilà, c'est ça.

Q. Vous ne pourriez pas être chef d'équipe avec ça ?

- Pour être chef d'équipe, il y a encore, ça ne veut pas dire, parce qu'on est chef d'équipe. On n'est pas un bon ouvrier chef. C'est 99 %, ce sont de mauvais ouvriers que l'on met chef d'équipe.

Q. Ah bon !

- C'est certain ! Remarquez que moi, je n'en suis pas jaloux. Que je sois commandé par un bon chef d'équipe ou un mauvais, je suis commandé pareil ! Le résultat est le même. Je n'ai pas à savoir si celui-là est passé chef d'équipe parce qu'il était bon ouvrier. Ou parce qu'il était mauvais. Ça ne m'intéresse pas. Si la direction a mis celui-là chef, peut être parce qu'il criait plus qu'un autre. Peut être c'était un fainéant, alors ils ont dit : "comme il ne produit pas, il vaut mieux le mettre chef, il fera bien produire les autres". Certainement que c'est comme ça !

Q. Et vous, on ne vous l'a jamais proposé ?

- Non, jamais.

Q. Et pourtant, vous êtes un bon ouvrier pour être P4. Et si on vous l'avait proposé ?

- C'est à dire, il y a autre chose. Il y a certains gars qui veulent arriver. Alors, soit en rampant, soit avec la langue, et comme moi, je me suis toujours montré un homme droit. J'ai... ni rampé, ni sauté, ni crié. Alors, je reste là où je suis.

Q. C'est à dire que vous n'êtes pas trop dans les papiers de la direction ?

- Non, ma foi, je n'ai rien contre eux. Ils n'ont rien contre moi. Je fais mon boulot. Et puis, je n'ai jamais voulu arriver. Ça ne m'intéresse pas trop.

Q. Vous avez l'air de ne pas trop aimer les gars qui veulent arriver, hein ?

- Ce qui m'intéresse, c'est d'être payé pour le travail que l'on fait. Payé en conséquence. Voilà !

Q. C'est pas le cas maintenant.

- Ben non. Le cas n'y a été qu'une fois. Comme je vous dis, j'ai commencé à travailler en 1934. J'ai fait les grèves de 36. Et j'ai vécu le temps du Front Populaire. Je reconnais qu'à l'époque, l'ouvrier était payé en conséquence. Il arrivait à vivre. Il arrivait à joindre les deux bouts. Tandis que main-

tenant, nous n'y arrivons plus. C'est la seule période que j'ai connue.

Q. Alors, là, nous parlions de votre journée de travail, ça vous fait rentrer à quelle heure le soir ?

- Le soir, naturellement, j'attends le car.

Q. Vous terminez à six heures et demie ?

- Le car arrive dix minutes après. A six heures vingt-cinq, nous partons. J'arrive chez moi à sept heures, quoi ! Celui qui habite loin arrive vers les huit heures.

Q. Après, qu'est-ce que vous pouvez faire ?

- Après, si je suis bien fatigué, et ça arrive très souvent, je m'assois et je lis le journal.

Q. Et après ?

- Après, on se couche, et le lendemain on recommence !

Q. Ça jusqu'au samedi ?

- Eh oui !

Q. Et le week-end ?

- Eh bien, je sors. Avec ma femme et ma fille, je vais au cinéma. Je n'y vais pas tous les dimanches. Quand il fait beau, nous allons voir des amis à la campagne.

Q. En car, tout ça ?

- Oui, en car. Chacun se distrait selon ses moyens quoi !

Q. Et vous, ce qui vous intéresse dans les loisirs, c'est quoi ?

- Il faudrait que l'ouvrier gagne un peu plus pour sortir, l'hiver, pouvoir aller à la neige. Vous me direz, il y en a qui y vont. D'accord, mais ils partent avec des groupes organisés. Ça revient moins cher. Il faudrait que les ouvriers puissent y aller d'eux-mêmes. L'été, partir dans une autre ville, un autre pays. Mais ça revient très cher, il faut que l'ouvrier économise sou par sou pour dire : j'irai là. Et encore, il ne faut pas qu'il aille trop loin. Il ne faut pas qu'il prenne un hôtel qui soit trop cher. Au lieu de rester un mois, au bout de quinze jours, il est obligé de rentrer. Vous voyez, la bourgeoisie ne nous donne pas plus que ce qu'il faut. Ils s'en foutent les autres. Ce qu'ils veulent, c'est produire pour amasser le plus de profit. Ils vous donnent un lit, que vous avez acheté avec votre petit salaire, un morceau de pain pour vous nourrir, comme un ouvrier mange, le soir aller

se coucher et travailler le lendemain. Ils ne veulent pas que vous ayez une voiture. Un ouvrier qui a une voiture fait des sacrifices énormes.

Ça coûte un argent fou. Il faut que l'ouvrier se prive pour conserver sa voiture. Parce qu'une voiture, même sans servir dans le garage, revient au moins à deux mille francs par jour. Au moins à six cent mille francs par an, c'est sûr.

Q. Il y a des réalisations au niveau des loisirs au C.E. ?

- Je n'ai pas trop vu. Je ne me suis pas occupé. Avant ici, il y avait Montclar, où nous pouvions passer quinze jours, je crois.

Q. C'est une maison de vacances ?

- Oui, maintenant, la société l'a vendue. Ce qui fait que les types qui allaient là sont obligés d'aller ailleurs. C'était une espèce d'hôtel.

Q. Vous n'alliez pas là-bas ?

- Non, jamais. C'est à dire qu'à la SPAT, je n'y suis que depuis cinq ans. Avant, j'étais chez Groignard, et avant aux Chantiers de Provence.

Q. C'était les mêmes conditions de travail ?

- Oui, c'était pareil. Que ce soit une entreprise ou une autre, rien ne change. Dans la construction navale, les conditions de travail sont les mêmes. Il n'y a pas à dire, je pars de là pour aller là parce que je serai mieux, ce n'est pas vrai.

Q. Ça n'a rien changé ?

- Rien, ce sont les mêmes difficultés. Les mêmes salaires, les mêmes exploités.

Q. Et vous aimez quand même votre travail ? Ça vous plaît ?

- Quand j'étais plus jeune, ça me plaisait, parce que, premièrement, quand on fait un travail, on cherche plutôt à bien le faire, sinon, il vaut mieux ne pas le faire. Si on apprend ce métier-là, on cherche à le faire du mieux possible. Il y a une chose : les bateaux étaient moins gros. Il y avait un peu moins de fatigue. Quand tu es monté sur le pont deux ou trois fois, même que vous êtes jeune, tu as les jambes !!! Vous soufflez. Et puis, insensiblement, les bateaux sont venus de plus en plus gros. Je me souviens que, quand j'ai débuté,



je travaillais sur des cargos qui faisaient quinze cents tonnes, j'ai travaillé après la guerre : on faisait, on construisait des bateaux à Port de Bouc, et qui venaient ici au bout de quelques années. Maintenant, ils font plus de cent mille tonnes. Comment ne pas avancer l'âge de la retraite pour un ouvrier qui lorsque vous avez vingt ans, que vous travaillez sur des bateaux qui font mille six cents tonnes et quand vous approchez de la soixantaine, vous approchez des pétroliers qui font trois cents, quatre cents, et cinq cents mille tonnes !!! Alors, vous réalisez un peu les choses : de deux mille six cent tonnes, on en arrive à cinq cent mille tonnes ! Alors, l'ouvrier, il avait vingt ans, et quand les bateaux font ce chiffre, l'ouvrier a presque soixante ans. De retraite, on n'avance pas l'âge.

Q. Mais, pendant une période, vous n'avez pas obtenu la retraite anticipée à 58 ans ?

- Oui, mais pour raison économique. Voilà.

Q. C'est à dire avec les 90 %.

- Qui est valable pour six mois ou un an. Et, d'un seul coup, ça a arrangé ces messieurs, de nous faire partir à 57 ou 58 ans, et si d'un seul coup, ça ne les arrange plus, vous ne partez plus.

Q. C'est votre cas ?

- Oui, mon cas à moi. Alors, ils sont partis l'année passée à 56 ans et neuf mois, avec le mois de congé, ça leur faisait 57 ans. Bon, ça les arrangeait pour des raisons économiques. Pour peut-être avoir une subvention de l'Etat. Encore voler l'argent des contribuables. Les ouvriers ont pris la retraite. C'est très bien ça : je ne suis pas contre, ça, au contraire, je suis pour ! Mais, d'un seul coup, ça ne les arrange plus, et vous restez jusqu'à 60 ou 65 ans. Voilà encore une discrimination qui n'est pas juste.

Q. Vous, c'est surtout le caractère pénible du travail ?

- Fatigant.

Q. Le soir, vous êtes crevé ?

- Oh oui.

Q. Parce que, si vous voulez, souvent on entend dire, même par les travailleurs, ça les inquiète un peu la retraite, certains.

- Non, ce n'est pas vrai, ça c'est faux.

Q. Ce n'est pas votre cas.

- Non, seulement, ce n'est pas mon cas, mais ce n'est pas le cas de mes camarades. Ce n'est pas vrai ça. Ce sont des bruits que l'on fait courir. C'est bien beau de dire...

Q. Ce n'est pas moi !

- Je sais. Ils ne veulent pas aller à la retraite parce qu'ils s'embêtent. Je vais droit au but, moi, il vaut mieux s'embêter que de se fatiguer ou de se tuer. Quand vous partez sur un pétrolier, vous savez que vous y aller, mais vous ne savez pas si vous retournerez ! Parce que moi, combien de fois je suis monté du tank en courant parce que ça prenait feu et après le feu, il y a l'explosion. Ca c'est peut être des bruits que la bourgeoisie fait courir. Alors, ils disent, s'ils ont peur de s'embêter, on va leur donner à soixante ans, et s'ils n'en veulent point, ils travailleront jusqu'à quatre vingts ans. On a tiré encore un profit.

Q. Vous, vous savez ce que vous allez faire à la retraite ?

- Moi, je ne m'embête jamais, moi. Tout m'intéresse, je m'en vais même tout seul, je marche, je regarde, j'étudie tout. Même les étoiles, la lune, les arbres. Tout. Je ne m'embête jamais. S'il faut beau, je m'en irai à la pêche.

Q. Vous êtes un pêcheur, vous ?

- Non.

Q. Vous n'avez jamais pêché ?

- Oui, je prendrai une canne et j'irai la demi-journée ou la journée. On ne s'embête jamais. Celui qui dit : "je suis à la retraite, je m'embête"... On joue aux boules ou aux cartes. Il se balade, il va à la pêche. A la campagne. Il se repose après avoir travaillé un demi-siècle !

Q. Et les vacances, qu'est-ce que vous faites ? Comment vous utilisez vos loisirs ?

- Moi, j'ai mon beau-père qui habite en dehors de Marseille. J'y vais le dimanche.

Q. Dans les Alpes ?

- Du côté d'Aix, voilà.

Q. C'est là que vous passez vos vacances ?

- Des fois oui, mais, presque tout le temps, parce qu'ils ont un certain âge. Il a quand même quatre vingts ans. On y

va pour ne pas les laisser seuls aussi.

Q. Et vous êtes seul à travailler, votre femme ne travaille pas ?

- Non, elle ne travaille pas ; alors, je suis seul, il faut tenir debout.

Q. Elle n'a jamais travaillé ?

- Elle a travaillé au début, quand nous nous sommes mariés. Elle a travaillé quatre ans et puis nous avons eu la petite et, depuis, elle n'a plus travaillé.

Q. Elle était ouvrière ou... ?

- Ma femme était aide-familiale. Elle était envoyée par une organisation dans les foyers où il y avait des familles nombreuses. Elle aidait la mère à coudre et à repasser. Elle était diplômée d'Etat. Elle avait le CAP de couture. De maternité aussi. Elle soignait les petits. Elle a continué quatre ans quand nous nous sommes mariés et puis après, elle s'est arrêtée quand elle a eu la petite. Et depuis, elle ne travaille plus. J'ai toujours travaillé seul. Seul, c'est dur.

Q. Vous étiez déjà dans la réparation navale vous ?

- Oui, c'est là que je veux en venir justement. Mon grand-père qui est mort il y a vingt deux ans, il avait quatre vingt quatre ans. Et il a toujours travaillé dans la réparation navale, jusqu'à 65 ans. De 66 ans, puisqu'avant, si vous vouliez, vous restiez un ou deux ans de plus. Les derniers temps, comme il était vieux, il n'était plus à bord, il travaillait en atelier. Mon père, qui était en activité encore dans la réparation navale aussi, il était soudeur aussi. Il a travaillé jusqu'à l'âge de 65 ans. Et mon père, ça faisait dix sept ans qu'il était à la retraite, et il est décédé il y a une semaine. Il avait 82 ans. Et mon frère et moi, nous avons continué dans la construction navale.

Q. Vous avez un frère ?

- J'ai deux frères. Mais un est resté dans la réparation navale 25 ans, et quand les Chantiers de Provence ont fermé, il est allé travailler ailleurs. Bon, mon frère, le plus jeune, travaille chez Paoli.

Q. Toute la famille est dans la réparation navale ?

- Il faut tenir compte que nous avons tous travaillé pas loin d'un demi-siècle, mon grand père a dépassé le demi-

siècle. Il a dû travailler 53-54 ans. Parce qu'ils commen-  
çaient à 13 ans à ce moment là. Mon père a dû travailler près  
d'un demi siècle aussi. 46, 47 ans. Moi, je vais attaquer la  
45ème année. Et je n'ai pas fini encore. Avec mes deux frères,  
on arrive à deux siècles. Deux siècles de réparation navale.  
C'est pour ça que je peux vous dire que c'est un travail ter-  
rible. J'ai vu mon grand père, mon père, mes frères, j'ai vu  
l'évolution qu'il y a eu. La production, je ne peux pas vous  
dire, mais elle a doublé, quadruplé, vingt fois plus qu'avant.  
Quand j'ai débuté, il y a presque quarante ans dans cette cor-  
poration, je me rappelle que, sur un bateau, pour changer une  
dizaine de tôles à la coque, eh bien, on travaillait trois  
mois. Maintenant, on travaille huit jours. Il n'y a qu'à faire  
le compte. Parce que les bateaux étaient rivés. Il fallait  
river, fraiser, souder pour que les trous concordent. Mainte-  
nant, on met la tôle et on soude. Ca va plus vite. Mais cette  
surproduction qu'il y a, elle ne nous a pas profité. Cette  
production n'a profité qu'à la bourgeoisie capitaliste.

Q. Qu'est-ce qu'il y a eu de mieux, à cause des luttes ?

- Rien. Ce qu'il y a eu de mieux, on fait moins d'heures  
qu'avant, mais nous ne sommes pas arrivés aux quarante heures.  
Un peu d'amélioration dans les conditions de travail. Pour  
les fumées et la nocivité, les échafaudages sont un peu moins  
dangereux qu'avant. Il y avait des accidents, parce que c'était  
mal fait, alors on tombait. Maintenant, il y a des échafau-  
dages en tubes. Il y a une maison exprès qui vient. C'est beau-  
coup plus conforme. Mais il reste encore à faire pour la sécu-  
rité. Mais enfin, ça va quand même mieux. Maintenant, dire  
que le travail est moins dur, ce n'est pas vrai. Le travail est  
de plus en plus dur parce que les bateaux sont de plus en plus  
gros. Et ils sont de plus en plus dangereux.

Q. Vous n'avez pas le sentiment d'avoir passé une vie à  
lutter pour rien ?

- Ecoutez, on ne lutte jamais pour rien. Jamais.

Q. Et pourtant, d'après ce que vous me dites, on dirait  
que ça ne s'est pas amélioré, mais aggravé.

- Parce qu'avant la guerre, mon grand-père et mon père  
qui étaient dans la corporation, ils ont lutté et ils sont ar-  
rivés à arracher les quarante heures et les congés payés. Il y

avait l'échelle mobile des salaires. Comme ils voyaient que ça allait trop bien, ils ont essayé d'arrêter ce bien être. Par la combinaison de la guerre. Parce que cette guerre de 39-45, quand les gens en parlent, vous entendez "la drôle de guerre"... C'est vrai que c'était la drôle de guerre. Elle a été payée par la bourgeoisie, pour pouvoir arrêter la classe ouvrière en France qui aurait pu se propager dans le monde !

Q. Après la guerre, il y a eu des luttes quand même ?

- Avec la guerre, la guerre levait les quarante heures, mais la loi restait. Mais on ne le faisait plus, ils ont dit : "notre pays est en guerre, travaillez pour la nation". Et faites des heures supplémentaires. On était réquisitionnés et on était en guerre. On a travaillé en France pour la défense nationale. Mais quand la guerre a été finie, c'était tout cassé. Et là, on nous a dit faites encore des sacrifices. Depuis cinquante ans que je travaille, on m'a dit : "fais des sacrifices". Il y a une chose que je ne comprends pas, c'est que c'est toujours les mêmes qui font les sacrifices. S'il faut faire des sacrifices pour le bien-être de tout le monde, je suis d'accord, mais on les fait tous ensemble. Il ne faut pas que moi, avec trois cent mille anciens francs par moi, on me dise de faire des sacrifices. Celui qui gagne trois millions par mois et par jour, même, lui, n'en fait jamais. Parce qu'eux, vont aux sports d'hiver. Aux sports d'été. Ils vont d'un côté et ils vont de l'autre. Après la Libération, il fallait relever le pays. Il fallait travailler en France. Nous avons encore travaillé à outrance. La nuit, le dimanche, et les jours de fête. Sans arrêt. On a surproduit pendant presque trente ans. Il y a sept à huit ans, les heures ont commencé à diminuer. Pendant presque trente ans, on a travaillé pour redresser le pays. Bon, il était redressé ! bon, il fallait nous donner nos quarante heures. Il aurait fallu nous donner une échelle mobile des salaires. Il aurait fallu avancer l'âge de la retraite, il aurait fallu avoir une semaine de plus de congés. Puisque la production est vingt fois plus que ce qu'elle était.

Q. Vous avez combien de congés ?

- Quatre semaines.

Q. Et il n'y a pas de semaine de récupération ?

- Oui, il y a une semaine de récupération. En hiver.

Mais cette récupération, on nous fait pas de cadeaux là ! Dix

minutes par jour et la demi heure du matin.

Q. Ca fait une semaine pour l'hiver ?

- Oui, ça fait une semaine que l'on peut prendre en hiver ou au printemps.

Q. Ça, c'est un acquis des luttes ?

- Ce n'est pas quelque chose que l'on a arraché, c'est les heures que l'on travaille ça ! Si on me disait fais tes quarante heures et tu as ta semaine, je dirais que j'ai une semaine de congés. Mais, comme je fais plus de quarante heures, on ne me fait pas de cadeaux. C'est une semaine que je me paye, quoi !

Q. Est-ce qu'il y a des améliorations apportées au niveau du travail ?

- La durée du travail ; et même aller plus bas que quarante heures. Puisqu'il y a quarante ans en arrière, on faisait quarante heures, maintenant, nous devrions en faire trente-cinq. Et avoir une semaine de plus de congés. Un salaire décent pour vivre. Et une retraite décente quand on y arrivera. Il faut que tout le monde y arrive. Avec un travail dur comme il est, il y en a beaucoup qui, avant d'avoir 65 ans, ils passent l'arme à gauche.

Q. Alors, si vous aviez à refaire votre vie un peu ?

- Eh bien, si je revenais jeune et qu'il faudrait que je refasse ma vie, je ne reviendrais pas dans la réparation navale. Ni de faire le soudeur, parce qu'on s'empoisonne.

Q. Qu'est-ce que vous feriez ?

- Un travail, n'importe. Vous savez, je vois que ceux qui sont dans une administration, pour les bus, les chauffeurs de cars, ceux qui travaillent dans des supermarchés ou quoi. Ils ne meurent pas, ils vivent, hein ! J'ai cru qu'en venant dans la réparation navale, je gagnerais plus, mais c'est faux. Je suis au même rang que celui qui est balayeur. Au même rang, je ne me suis pas enrichi.

Q. C'est quand même un milieu auquel vous êtes attaché, le milieu du port.

- Ma foi, je ne crois pas, non ! En partant à la retraite, je ne regretterai rien.

Q. Même pas le milieu de travail ?

- Je regretterai mes camarades. Mes amis de travail.

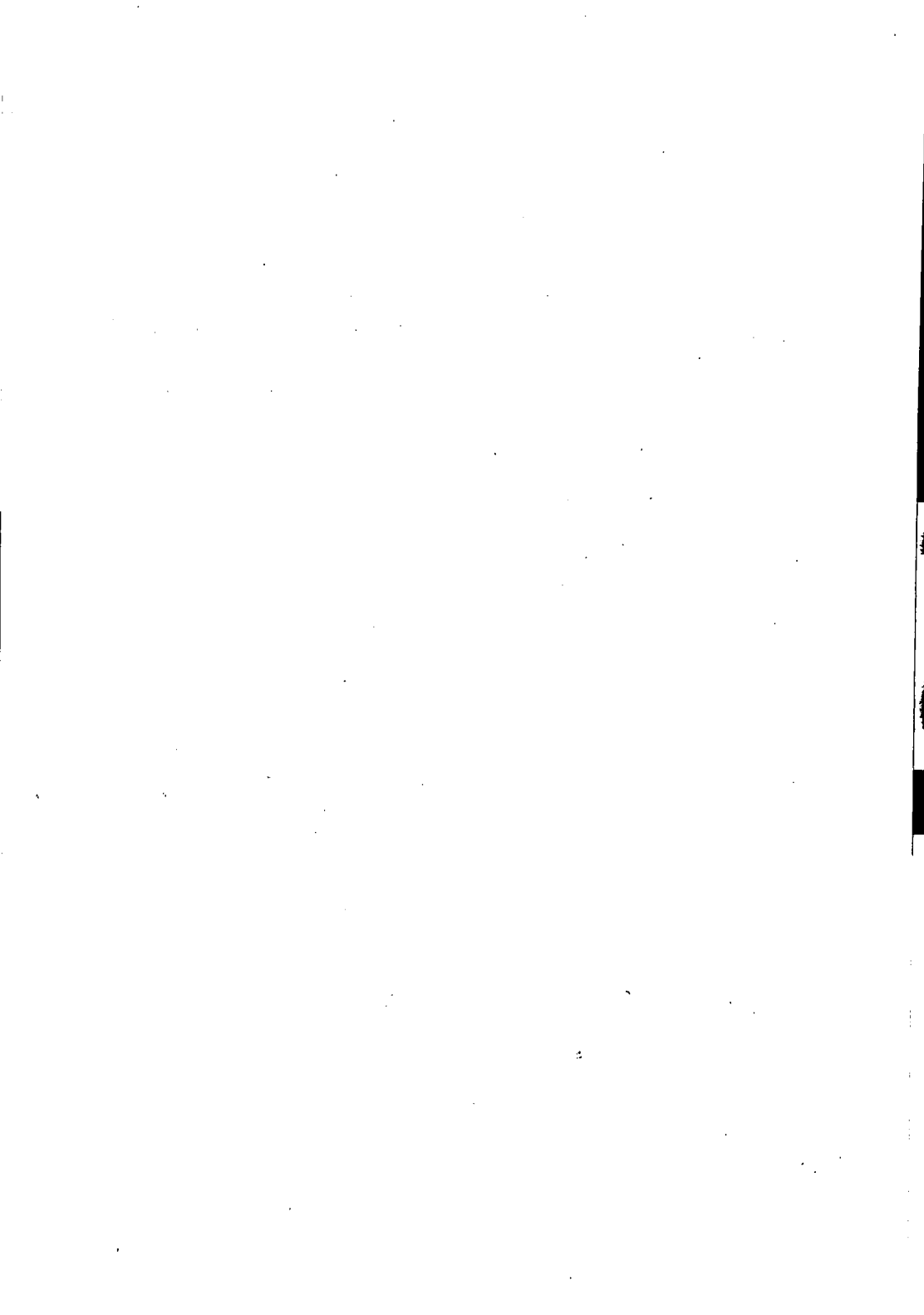
Mais pas le travail du bord. Je compare ce travail au travail d'un mineur. C'est pareil. Vous rentrez dans le tank, vous ne voyez pas le jour. Vous craignez l'explosion de minute en minute. De tomber asphyxié, de tout, du feu.

Q. Vous avez peur dans votre travail ?

- J'ai toujours eu peur. Chaque fois que j'ai réparé un pétrolier, et dieu sait que j'en ai vu. Cela fait cinq ans qu'ils deviennent de plus en plus gros. Toutes les fois que je montais à bord, j'avais peur à chaque fois. Tous les jours. Nous avons tous les jours peur ! Aussitôt que vous mettez les pieds dans un tank, si sur le pont ça vient à prendre feu dans une soute à mazout aussi. On a toujours peur. C'est permanent, elle ne nous quitte pas. C'est qu'il y a juste un trou de un mètre de diamètre. Et en plus, il y a les manches de ventilateurs qui passent.

Q. Il est impossible d'améliorer ça ?

- Il faudrait faire des trous dans la coque alors ! si vous travaillez dans les tanks latéraux, ça va, mais si vous travaillez dans les horizontaux ! On peut le faire, mais après, il faut reboucher ces trous. Mais le danger sera toujours permanent. Pour celui qui le bouchera, il sera en danger. Pareillement. Que ce soit ce travail ou... je ne m'en souviens plus, j'en ai tellement fait. Dans les chaudières, c'est terrible aussi. La suie du mazout vous rentre dans les yeux, ça vous brûle les yeux ! En plus, je voulais vous dire autre chose, avant, les bateaux, il y avait des pistolets pour river. J'ai perdu quarante pour cent de l'ouïe. Et je ne suis pas le seul, il y en a qui ont perdu soixante. Mais cette infirmité, on ne me la paye pas. J'ai quarante pour cent de surdité à chaque oreille. Et on ne me la paye pas. On trouve ça normal.





### CONCLUSION

En novembre 1947, les augmentations des tarifs des transports en commun marseillais déclenchent dans cette ville une vaste mobilisation populaire aux allures insurrectionnelles. Trente années plus tard, la mise en service de la première ligne de métro et, au-delà, le regain d'intérêt pour les transports collectifs ne concernent que fort marginalement la classe ouvrière. Cette modification considérable des enjeux sociaux dont sont porteurs les transports urbains a constitué le fil conducteur de nos interrogations, au travers d'une double démarche: une approche d'ensemble, au niveau de l'agglomération elle-même, de l'évolution des politiques de transports urbains, en liaison avec les transformations de l'espace et du système d'hégémonie local ; une étude de cas, réalisée par enquête auprès d'une population ouvrière particulière, celle des travailleurs des industries portuaires. Ces deux démarches s'éclairent mutuellement et confirment, une fois de plus, l'impossibilité à autonomiser la question du transport si l'on veut lui conférer une réelle pertinence sociologique. Nous avons déjà souligné ce point au terme de notre précédente recherche sur les pratiques de dépla-

cement des ouvriers des nouvelles zones industrielles de Fos et de Vitrolles, et l'étude du cas marseillais l'illustre une nouvelle fois de manière exemplaire, avec notamment le recours obligé à la dimension historique qui favorise la prise en compte des articulations entre les différents grands processus sociaux.

Comprendre la mutation du rôle social et urbain du réseau de transports collectifs nécessite d'abord l'analyse de la genèse de l'espace urbain, des rapports capital travail, du pouvoir local ; mais l'histoire du réseau ne se réduit pas à celle du contexte au sein duquel il se développe, il joue un rôle propre dans les transformations urbaines et socio-politiques.

L'histoire du réseau de transports collectifs marseillais et, au delà, des transports urbains dans cette ville, apparaît comme s'inscrivant étroitement dans celle des transports urbains français, en même temps où elle présente l'originalité de connaître chaque fois des évolutions plus amples, plus sensibles.

Ainsi, la périodisation marseillaise correspond bien à celle qui a pu être établie au plan national, d'abord en région parisienne et ensuite dans d'autres grandes villes de province par de nombreux travaux.

De la fin du XIXe siècle, jusqu'à la première guerre mondiale, la mise en place de réseaux de tramways (et de métropolitain pour Paris), joue un rôle décisif dans l'urbanisation ; ces réseaux détiennent un quasi-monopole dans l'organisation des déplacements urbains à longue distance ; ils sont gérés par des entreprises privées, le plus souvent sous la forme juridique de la "concession aux risques et périls", qui pour les principales d'entre elles relèvent de grands groupes industriels et financiers impliqués dans la technologie concernée. Le contrôle des collectivités locales dans les politiques de ces entreprises demeure encore très faible.

Au cours de l'entre deux guerres s'amorce une rupture

au sein du procès de production et de gestion des transports urbains, du fait de l'apparition d'une nouvelle technologie, l'automobile, l'ancien mode de transport tendant à prendre une place à la fois seconde et concurrentielle vis à vis du nouveau mode. Cette rupture se manifeste surtout à partir des années trente, notamment quand l'autobus se substitue au tramway en tant que moyen de transport au travers duquel est pensé l'avenir des réseaux urbains, et quand la concurrence physique du nouveau mode détermine les débuts d'une réorganisation technique et juridique du système des transports collectifs urbains.

Aux lendemains de la seconde guerre mondiale et jusqu'au milieu des années soixante, l'automobile se substitue complètement aux transports en commun comme élément déterminant des formes d'urbanisation et de l'organisation des déplacements. Apparaît alors une crise des réseaux qui se présente d'abord comme une crise de productivité des entreprises gestionnaires, les mesures internes de rationalisation s'avérant insuffisantes au maintien de l'équilibre budgétaire. Mais le simple soutien financier des communes ne peut constituer une réponse à la perte de maîtrise des entreprises sur le procès de transport, la poursuite de la progression de la motorisation individuelle des ménages contribuant à la dégradation du niveau de service offert par les réseaux. La croissance accélérée de l'intervention financière des collectivités locales contribue à faire émerger sur la scène politique cette crise, la faillite du modèle du "tout automobile" apparaissant rapidement au début des années soixante-dix. Cette émergence est par ailleurs favorisée par la mobilisation de couches sociales diverses - parfois de couches populaires comme en région parisienne, mais le plus souvent des couches petites bourgeoises - autour des enjeux des transports et du cadre de vie. C'est à cette époque qu'est remise en question la conception antérieure des transports collectifs urbains comme service minimum destiné aux seules catégories "cap-

tives" (femmes, scolaires, personnes âgées, sous-prolétariat) et que certaines mesures (nouvelles sources de financement, retour partiel aux sites propres) traduisent un infléchissement réel de la politique des transports urbains.

Le cas marseillais relève bien de cette périodisation d'ensemble, mais les diverses grandes tendances d'évolution et les infléchissements successifs semblent toujours plus accentués qu'au plan national. Jusqu'à la première guerre mondiale, sous l'impulsion d'un des plus grands groupes intervenant à l'époque dans les transports urbains et de la première municipalité socialisante de Flaissières, c'est un développement plus précoce et plus avancé techniquement qu'ailleurs du réseau, comme facteur et comme réponse du développement des aspects originaux de l'espace urbain marseillais : son étendue géographique, sa faible ségrégation fonctionnelle et sociale, la faible intervention des employeurs. Dès les lendemains de la première guerre mondiale, le blocage et la crise du réseau sont d'autant plus nets que la mise en place avait été exemplaire. Après l'abandon des premiers projets de métro, on assiste bientôt à la stagnation de l'offre de service et de la fréquentation du réseau de tramways. Le réseau est certes alors, dans une certaine mesure "victime de son propre succès", c'est à dire de la multiplication de ces "banlieues-tramways" où la faible densité de population pèse sur la rentabilité de lignes de plus en plus nombreuses, mais aussi de l'incurie des équipes municipales successives. Et cette incurie ne renvoie pas seulement aux difficultés de gestion et d'équipement d'un territoire communal correspondant à l'ensemble de l'organisme urbain démesurément éclaté, mais également à la décomposition du système d'alliances de classes sur lequel s'appuyait la première municipalité Flaissières. La crise d'hégémonie de l'entre-deux guerres, particulièrement aiguë au plan local, se manifeste dans tous les domaines de la vie sociale et urbaine, et l'absence de contrôle de la municipalité sur la politique suivie par l'entreprise exploitante

en fournit une des meilleures illustrations.

Les événements de novembre 1947 constituent pourtant le signe évident que jusqu'à cette époque, les transports en commun occupent une grande place dans la vie quotidienne des travailleurs marseillais, même s'ils signifient avant tout la fin de toute cette époque et l'échec d'une tentative de contre-hégémonie de la classe ouvrière débordant largement la question des transports et de la gestion municipale elle-même. Lorsque l'équipe de G. Defferre prend la direction des affaires locales, sur un programme mettant l'accent sur le rétablissement d'une gestion financièrement rigoureuse, disposant désormais du contrôle immédiat du réseau sous la forme d'une "régie directe", elle s'inscrit pleinement dans les orientations nationales d'alors : la priorité absolue à la voirie et à l'automobile apparaît à l'évidence comme le seul moyen d'adaptation du système de circulation à l'espace urbain hérité de la période précédente comme à celui qui se développe désormais sous la forme dominante de multiplication d'ensembles immobiliers en périphérie, sans plan d'ensemble pré-établi. Cette politique correspond également à la recomposition intervenue au sein du système d'hégémonie local, la SFIO ayant désormais abandonné la classe ouvrière au parti communiste et s'efforçant de développer son audience chez les nouvelles couches moyennes de salariés, au travers d'une alliance avec une partie des formations de droite.

La décision, prise en 1964, de "construction d'un réseau de transports urbains rapide", accompagnée du début de la prise en charge par la municipalité du déficit du réseau, constitue l'indice d'une prise de conscience encore confuse de la faillite à terme du modèle tout automobile. Mais ce réseau n'est conçu que comme moyen de desserte du seul centre urbain et l'hégémonie de l'automobile en tant que principal mode de transport n'est aucunement contestée, toutes choses que confirme et qu'accentue

l'avant-projet de 1969 en inscrivant étroitement le métro dans le projet de centre directionnel. Finalement, il faut attendre 1973-1974 pour qu'avec la remise en cause partielle des orientations du SDAU et la reprise sensible de la fréquentation du réseau, la faillite de l'ancien modèle devienne une question politique suffisamment sensible pour déterminer un sérieux infléchissement de la situation antérieure : la progression du kilométrage de couloirs réservés, l'augmentation du parc de véhicules et surtout les projets de revalorisation et de restructuration de l'ensemble du réseau en liaison avec la mise en service du métro illustrent alors cette modification. Cet infléchissement ne saurait pour autant correspondre à un simple retour en arrière. Les premières données relatives à la fréquentation du métro montrent qu'à un redressement réel de la part des trajets assurés par le réseau de transports en commun pris dans son ensemble correspond un glissement accentué dans la composition sociale de la population des usagers : en assurant de manière très dominante la mobilisation de la force de travail des salariés, employés et cadres, des secteurs d'emploi tertiaire situés au centre et au Sud de la ville, la mise en service de la première ligne de métro a amplifié encore une évolution observable depuis plus de deux décennies, l'abandon par la classe ouvrière du réseau de transports collectifs comme mode de déplacement domicile-travail.

De plus, l'abandon d'une grande partie du plan de restructuration du réseau de transports en commun traduit bien toutes les limites de ce qui demeure un infléchissement et non une remise en cause de l'orientation fondamentale de la politique des transports urbains mise en oeuvre depuis le début des années cinquante. Et tout montre que la seconde ligne n'infirmes pas ce phénomène. Ainsi, la planification des transports à Marseille illustre la nature contradictoire des interventions étatiques dans le domaine urbain : pour une part, elle traduit et enregistre

les mutations fonctionnelles, sociales et spatiales de l'agglomération (recul de la fonction productive et de la classe ouvrière, au profit de la fonction de gestion et de reproduction de la force de travail et des couches intermédiaires de salariés, ségrégation spatiale élargie), pour une autre part, elle amplifie et déplace les contradictions qu'elle tente de réguler. Si l'infléchissement récent de la politique des transports urbains a permis d'améliorer quelque peu l'accessibilité à l'hyper-centre et donc les conditions de fonctionnement des entreprises des services et des commerces de ce secteur, il n'a pu assurer la réussite de l'opération du centre directionnel, ni freiner le déclin global du centre en tant que pôle d'activité et qu'espace de résidence, ni améliorer sensiblement les conditions de déplacements, et encore moins remettre en cause un mode d'urbanisation dont l'automobile demeure un élément-clé.

Tout au cours de cette analyse, les transports urbains sont apparus comme un domaine privilégié pour l'étude du développement urbain et du pouvoir local. C'est que le réseau de tramways puis le réseau de voirie ont constitué un élément clé du fonctionnement de ce marché de main d'oeuvre dont l'étendue et le décloisonnement ont toujours été les principaux atouts pour le patronat local, et que le système de communication a toujours été le principal domaine d'intervention de la collectivité locale. Mais les constantes s'arrêtent ici, car de la municipalité Flaissières à l'actuelle municipalité Defferre, les rapports de classe, leur expression politique, les modes de vie de la population se sont radicalement transformés.

A cette approche d'ensemble ayant permis de repérer les grands déterminants aboutissant à "l'abandon de la classe ouvrière à l'automobile" nous avons tenté d'articuler une approche qualitative, au niveau d'une population ouvrière spécifique, des modalités concrètes de ces transformations, au plan des modes de vie des ouvriers mar-

seillais. Le choix des travailleurs des industries portuaires correspondait au souci d'étudier les rapports habitat-emploi et les pratiques de déplacement propres au mode de vie des ouvriers de métier. De fait, les particularités de l'espace ouvrier portuaire, liées à l'intermittence de l'embauche qui a longtemps prévalu dans ce secteur d'activité, se sont progressivement effacés sous l'impulsion d'une "démarginalisation" de la main-d'oeuvre.

Dans les industries portuaires le pouvoir patronal a longtemps pris la forme de la possibilité de répercuter intégralement les fluctuations quotidiennes de l'activité sur la force de travail, les effectifs et les durées de travail : "inscription sur le sol d'une structure économique" (1), la concentration des travailleurs à proximité immédiate des quais, était d'abord la réponse à la précarité d'emploi, le reflet de la soumission de l'emploi du temps aux besoins des employeurs. Mais l'imbrication socio-spatiale très forte de l'emploi et de la résidence n'a alors rien à voir avec le coron, puisque l'indépendance des ouvriers vis à vis d'un patron singulier, et la faible organisation du patronat portuaire n'ont jamais conduit ce dernier à intervenir de manière directe dans la vie hors travail des salariés. Le docker, comme le travailleur de bord dans la réparation navale, n'est pas alors dépendant d'un seul patron, mais d'un réseau d'employeurs, même si ce dernier se limite géographiquement à l'espace portuaire. Et c'est cette relative autonomie sur un marché du travail qui constitue, comme chez les ouvriers métallurgistes dont la combativité syndicale s'est exprimée de manière plus précoce, une des bases essentielles du développement d'un modèle contre-hégémonique, capable de mettre en cause les formes initiales de dépendance et de précarité.

(1) Selon l'expression du R.P. Loew.



D'autres bases existent dans les conditions mêmes de la production, notamment dans l'incapacité où est placé le capital de réduire totalement la marge d'initiative du travailleur ou de l'équipe de travailleurs dans l'exécution des opérations, dans le renouvellement quotidien des conditions d'exercice du travail qui favorise la permanence des conflits et des négociations. Pourtant, l'affirmation de la contre-hégémonie ouvrière reste ambiguë à bien des égards, parce qu'elle passe par l'intégration de pratiques et de mentalités héritées de l'ancien système, parce qu'elle se limite principalement à l'horizon de "l'usine" (ici du port), qu'elle révèle une certaine incapacité à l'alliance avec d'autres classes sociales. Le dépassement des attitudes individualistes et marchandes qui prédominaient chez les ouvriers du port, comme lorsque le marchandage ou "fini-parti" permettait des augmentations de revenu au détriment de la santé ou de la sécurité, a nécessité un long travail pédagogique des directions syndicales, longtemps incomprises dans leurs revendications de réglementation collective des conditions et de la durée du travail. Ce n'est que par l'obtention puis la défense d'un statut national que les dockers ont pu mettre fin durablement à la précarité, sans pouvoir dépasser complètement les tendances corporatistes inhérentes à leur milieu. Faute de pouvoir s'appuyer sur un tel statut, les ouvriers de la réparation navale ont eu plus de difficultés pour acquérir et défendre un système de garanties collectives, la liquidation intervenue en 1977 de la principale firme marseillaise ayant compromis le statut local récemment mis en place.

Si le contrôle ouvrier sur les conditions de production et d'embauche a pu aller très loin, comme l'atteste la mise en place de corps de délégués permanents aux prérogatives étendues, tant dans la manutention portuaire que dans la réparation navale, l'intervention collective des travailleurs dans la sphère de la consommation demeure

beaucoup plus limitée. Non que les organisations ouvrières, syndicats, mutuelles, comités d'entreprises surtout, soit entièrement inactives dans ce domaine, ni que l'amélioration du statut soit sans retombées dans la vie hors-travail ; mais, en dehors de périodes exceptionnelles comme celle de la libération où son hégémonie s'étend au plan national et local, la classe ouvrière écartée du pouvoir municipal se replie dans les lieux privilégiés de la constitution de l'unité de classe, l'entreprise. C'est dans l'entreprise que s'exerce le mieux la capacité autogestionnaire de cette classe. Le champ des luttes urbaines est le plus souvent laissé aux couches petites-bourgeoises.

La dynamique des luttes revendicatives est donc à l'origine, par l'intermédiaire de l'amélioration du niveau de revenu et de garantie de ressources, de l'abandon progressif de l'habitat ancien proche du port au bénéfice des logements construits plus récemment dans la périphérie Nord et Nord Est de la ville, l'éloignement domicile-travail symbolisant bien l'indépendance nouvellement acquise par les travailleurs vis à vis des rythmes liés aux fluctuations du trafic portuaire. Ces travailleurs ne remettent jamais explicitement en cause ni le mode ségréatif d'urbanisation, ni la priorité à la voirie et à l'automobile dans les politiques de transport : l'usage quotidien de l'automobile apparaît à la fois comme permettant une certaine reproduction de la proximité temporelle résidence-travail dans le nouveau contexte d'éloignement spatial relatif, surtout pour les dockers chez qui l'embauche quotidienne impose une grande souplesse dans l'organisation des déplacements, comme le prolongement "naturel" de l'amélioration du statut social, et sans doute comme symbole d'une autonomie pour ces travailleurs dont la vie hors travail n'a jamais été prise en charge par le patronat.

Valorisant leur milieu professionnel, ces ouvriers

- surtout les dockers - ne vivent jamais l'éloignement de leur domicile vis à vis du port dans les termes symboliques d'une coupure et d'une préservation de leur vie familiale, contrairement aux ouvriers de métier dont l'usine a été transférée à Vitrolles, ou même à certains ouvriers sidérurgistes de Fos. Si cet éloignement spatial ne semble jamais "poser problème", c'est sans doute aussi parce que les conditions de transport demeurent objectivement assez satisfaisantes, surtout vis à vis d'autres catégories de salariés, mais aussi parce que subjectivement, les biographies assignent à la motorisation individuelle une place centrale au sein d'une série d'éléments d'amélioration des conditions de vie. Il apparaît donc, une fois de plus, que les pratiques de déplacement ne prennent sens que par rapport à tout un système de pratiques, dans et hors travail, à tout le mode de vie au sein desquels elles prennent place.

Ainsi s'établit la convergence entre les deux plans d'analyse adoptés : le premier qui dégage les grands déterminants sociaux par lesquels les besoins liés à la mobilisation quotidienne de la force de travail ouvrière se trouvent désormais exclus de la planification des transports collectifs, y compris dans ses infléchissements récents ; le second qui montre, au travers l'étude des modes de vie d'une population ouvrière singulière, comment la question du déplacement se trouve relativement marginalisée et comment les travailleurs intériorisent leur faible capacité d'intervention collective dans les choix urbains, en particulier dans les politiques de transport.

Cette convergence s'établit pourtant surtout a posteriori, les deux démarches ayant été réalisées de manière plus juxtaposées qu'articulées. Ce défaut ne renvoie pas seulement au calendrier de recherche, mais également à la problématique sous-jacente. Celle-ci se veut globalisante, elle tente de recomposer et d'unifier les connaissances souvent partielles concernant le politique, l'urbain,

le travail, la consommation, etc... Le champ concret visé étant très vaste, il y a une difficulté constante dans la recomposition et l'articulation de données hétérogènes, un risque de globalisation trop rapide ou superficielle. Cela a pu être le cas pour l'analyse des modes de vie ouvriers notamment, où à trop privilégier l'unité entre production et consommation, vie de travail et vie hors travail, nous avons eu tendance à réduire celle-ci à une détermination trop simple de la reproduction de la force de travail par la production. Tout un travail reste donc à réaliser quant aux médiations complexes qui interviennent à partir des modes d'usage et d'exploitation des forces de travail pour définir les pratiques de la vie quotidienne.

BIBLIOGRAPHIE SUCCINCTE

(Ouvrages directement utilisés, concernant les transports urbains, les pratiques de déplacement, l'agglomération marseillaise)

- AGENCE D'URBANISME DE L'AGGLOMERATION MARSEILLAISE (A.G.A.M.),  
Répartition spatiale de l'emploi, Organisation des structures centrales, octobre 1970.
- AGULHON, M., BARAT, F., CRS à Marseille. La police au service du peuple, 1944-1947, Paris, A. Colin, 1971.
- ATELIER PARISIEN D'URBANISME, Etude des réseaux de transports en commun des grandes agglomérations françaises, non daté.
- BARATIER, E., Histoire de Marseille, Toulouse, Privat, 1973.
- BILLOUX, F., Les leçons des événements de Marseille,  
Cahiers du communisme, décembre 1947.
- BLEITRACH, D., CHENU, A., L'usine et la vie, Maspéro, 1979
- BLEITRACH, D., CHENU, A., L'aménagement : régulation ou aggravation des contradictions sociales. Pour un urbanisme, La nouvelle critique, n° 78 bis, novembre 1974.
- CARRENO, J.-A., HAYOT, A., Immigration, centralité et rénovation urbaine à Marseille, Sociologie du Sud-Est, n° 2-3, 1974.

- CARRERE, P., LACROIX, G., Les déplacements quotidiens des travailleurs dans la ville de Marseille, Revue de la C.C.I.M., n° 747, 1964.
- CASTELLI, P., Les transports en commun à Marseille de 1873 à 1950, DES d'Histoire, Aix-en-Provence, 1967.
- CAUPES, J., MARTIN, R., Les tramways de Marseille ont cent ans, édité par les auteurs, Marseille, 1978.
- CENTRE DIOCESAIN D'ETUDES SOCIOLOGIQUES, Espaces quotidiens des marseillais et déplacement. Le centre ville de Marseille dans la distribution spatiale de la vie professionnelle et résidentielle, Marseille, 1975.
- CENTRE DIOCESAIN D'ETUDES SOCIOLOGIQUES, Structures urbaines, déplacements des Marseillais, réseau de transports urbains rapides. Quelques problèmes sociaux et culturels des habitants d'une métropole, Marseille, septembre 1976.
- CENTRE D'ETUDES TECHNIQUES DE L'EQUIPEMENT D'AIX EN PROVENCE, Etude des déplacements des habitants de l'agglomération marseillaise en 1966, 2 tomes, non daté.
- CENTRE D'ETUDES TECHNIQUES DE L'EQUIPEMENT D'AIX EN PROVENCE, AGENCE D'URBANISME DE L'AGGLOMERATION MARSEILLAISE, Enquête sur les déplacement dans l'agglomération marseillaise, étude comparative 1966-1976, non daté.
- CENTRE D'ETUDE TECHNIQUE DE L'URBANISME, MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT ET DU CADRE DE VIE, MINISTERE DES TRANSPORTS, Résultats de base des enquêtes ménage réalisées en 1976 à Lille, Lyon, Nancy, Orléans, 1978.
- CERAU-SEDES, Enquête sur le choix du mode de transport auprès des particuliers de l'agglomération marseillaise, décembre 1967.
- CHEKIKI, E., MEHL, D., Crise des transports, politique de l'Etat et mouvements d'usagers en région parisienne, Centre d'Etude des Mouvements sociaux, 1976.
- CHAPOUTOT, J.-J., GAGNEUR, J., Caractères économiques des transports urbains, UER Urbanisation et Aménagement, Grenoble, 1973.

- CHAPOUTOT, J.-J., GAGNEUR, J., Les entreprises de transports collectifs, UER Urbanisation et Aménagement, Grenoble, 1974.
- CORNU, R., DUPLEIX, J., PILON, B., Analyse contextuelle de la mobilité. Première partie : Les industries portuaires à Marseille, L.E.S.T., CNRS, Aix-en-Provence, 1974.
- CORNU, R., Communautés professionnelles ; Marché du travail, Sociologie du Sud-Est, n° 7/8, janvier-juin 1976.
- DELAMOTTE, Y., Changements dans les règles et pratiques de travail des dockers : USA, Grende-Bretagne, France, Hommage à G. Friedmann, Gallimard.
- DUCLOS, D., L'automobile impensable, C.S.U., 1976.
- EVANS, E.-E., L'évolution de la technique et des conditions sociales dans les ports, B.I.T., Genève, 1969.
- FABRE, P., Région Provence Côte d'Azur : Les migrations alternantes, Recensement de la population de 1968, Supplément à Sud Information Economique, n° 4, 1972.
- GAILLARD, L., La vie ouvrière et les mouvements ouvriers à Marseille de 1849 à 1879, 3 tomes, Thèse pour le doctorat d'Université, Marseille, 1972.
- GAGNEUR, J., PRADEILLES, J.-Y., Les transports urbains en province, Economie et statistiques, n° 109, mars 1979.
- GAGNEUR, J., PRADEILLES, J.-Y., Les transports collectifs urbains de province. Production et financement : 1967-1975, Université des Sciences Sociales, Grenoble, 1978.
- GAUVIN, J.-L., La réhabilitation sociale des ensembles HLM. Application aux opérations de l'Office public d'HLM de la ville de Marseille, octobre 1977.
- GUILLOZ, J.-C., Les réseaux urbains de transport en commun de 1964 à 1971, Collections de l'INSEE, Série E, n° 20, juin 1973.
- LOEW, M.-R., Les dockers de Marseille, Economie et Humanisme, 1944.

- LORRAIN, D., Le secteur paramunicipal. Capital et collectivités locales. Les transports urbains dans les agglomérations de province, Fondation des villes, 1978.
- MINISTERE DE L'ENVIRONNEMENT ET DU CADRE DE VIE, MINISTERE DES TRANSPORTS, Etude de suivi des ouvertures des métros de Lyon et de Marseille, novembre 1979.
- MINISTERE DE L'EQUIPEMENT, MINISTERE DES TRANSPORTS, Livre vert. Les transports collectifs urbains, Colloque de Tours, Paris, 1970.
- MAZUREL, Y., L'évolution contemporaine du bassin de Marseille, Bulletin de la Société de Géographie de Marseille, Tome LI, 1930, 2ème semestre.
- OCOTRAM, Se déplacer à Marseille, Propositions pour une politique globale d'exploitation de la voirie et des transports collectifs, novembre 1977.
- OCOTRAM-SOFRETU, Restructuration du réseau de transports en commun de la ville de Marseille, Note de synthèse de la première phase, 1976.
- OCOTRAM-VILLE DE MARSEILLE, Impact du métro un an après, 5 tomes, 1978.
- OLIVESI, A., Marseille sous le Second Empire, Paris, Plon, 1963.
- RAMBERT, G., Les grands services urbains, in Encyclopédie des Bouches-du-Rhône, 1933.
- RONCAYOLO, M., Les grandes villes françaises : Marseille, La Documentation française, 1963.
- SERC, Les déplacements domicile-travail dans l'aire métropolitaine marseillaise en 1962, non daté.
- SERES, La constitution des réseaux de transports urbains. Eléments pour une interprétation socio-politique (Le cas de la région parisienne), 1977-78.
- SEWELL, W.-H., La classe ouvrière de Marseille sous la seconde république : Structure sociale et comportement politique, Le mouvement social, n° 76, juillet-septembre 1971.



SOFRETU, Restructuration du réseau de transports en commun de la ville de Marseille, Phase 1 : 2 tomes et annexes, 1976 ; Phase 2 : 4 tomes et annexes, 1977 ; Rapport final : janvier 1978.

VILLE DE MARSEILLE, Direction générale des services techniques, SETEC-CITE, Desserte du centre de Marseille par un réseau de transport en site propre, Rapport et annexes, mai 1967.

VILLE DE MARSEILLE-SOMICA, Avant-projet de réseau de transport urbain rapide, 1969.

VILLE DE MARSEILLE, Métro de Marseille, Métro, ligne n° 2, Avant-projet, 1. Textes, 2. Annexes, 1978.

WOLKOWITCH, M., Les rapports entre espaces portuaires et espace urbain, L'exemple de Marseille, in Villes et ports, CNRS, 1979.

#### Revue

VILLE DE MARSEILLE, Revue d'informations : Marseille-Informations (1969-1980).

REGIE AUTONOME DES TRANSPORTS DE LA VILLE DE MARSEILLE, Revue annuelle d'information (depuis 1974).

Anonyme Les transports collectifs et la ville, ed. CELSE, 1973.

