

## 2 - La Sociabilité

Parallèlement à cette professionnalité, relativement bien définie et partagée entre les différentes fonctions de la chaîne mécanique-électrique, un autre trait fondamental se dégage de ce type d'organisation du transport : une forte sociabilité interne. Plusieurs facteurs y concourent : l'importance des effectifs, la variété des postes, l'interdépendance des fonctions, la mobilité ascendante interne ; ceci dans un contexte infra et superstructurel identique à lui-même, à quelques modifications près, pendant plus d'un demi-siècle.

Les nombreuses ouvertures de ligne, puis les prolongements en proche banlieue des années trente, rendent nécessaire un accroissement des effectifs. Des 654 agents en 1900, on atteint 5 359 à la veille de la première guerre mondiale, 10 723 en 1930, 15 719 en 1938 (semaine de quarante heures), 13 267 en 1947, 12 950 en 1956, 14 050 en 1967. Cette courbe ascendante (qui comprend l'ensemble des agents de la C.M.P. puis du réseau ferré de la R.A.T.P., permanents et temporaires), a cependant fortement décru lors des deux guerres mondiales.

Ces effectifs se répartissent tout au long de la chaîne de production, depuis l'administration centrale jusqu'aux trains et stations, suivant les différentes fonctions. Nous avons souligné la multiplicité des postes de travail, que ce soit en ligne (train, station), ou dans les terminus. Le schéma que nous avons établi, pour la C.M.P., peut être repris à quelques détails près (disparition ou transformation de certains postes) pour le réseau ferré de la R.A.T.P.. Il montre le maillage étroit de l'exploitation à travers la multitude des fonctions nécessaires à la production mécanique-électrique. En considérant une ligne de longueur relative moyenne, la 1 (Pont de Neuilly-Chateau de Vincennes), on peut compter que l'exploitation des deux terminus, des stations et des trains nécessite, aux heures de pointe, plus de deux cents personnes (1). Alors que l'entreprise,

(1) 23 stations, avec en moyenne 4 agents ( C.S., R, S ); 2 terminus, ± 20 agents ; 40 trains de 2 agents.

du fait de sa vocation au transport, tend à l'éparpillement des effectifs plus qu'à leur concentration en grand atelier, les besoins de la production mécanique-électrique sont tels qu'ils induisent, structurellement, une forte sociabilité entre les personnels. Ceci est particulièrement net pour ce qui concerne la chaîne de transmission de l'information.

L'unité d'exploitation est la ligne. Il n'y a pas de chevauchement d'une ligne à l'autre. Le nombre des trains en circulation varie suivant les heures et les époques de l'année. On peut remarquer que la plage des heures de pointe qui, au début de la mise en exploitation, tourne autour de 6 h-8 h 30 le matin et 16 h-20 h le soir (1910) (1) subit, ultérieurement, de sensibles modifications. En 1930, on la situe autour de 7 h 30-8 h 30 et 17 h 30-18 h 30 (2), en 1950 : 7 h 30-9 h, 17 h 30-19 h 30 (3). La pointe de 11 h 30-13 h 30 tend, peu à peu, à s'effacer tandis que l'heure d'affluence du soir se fait un peu plus tôt. De nombreux facteurs ont joué tels que l'éloignement domicile-travail, l'extension du réseau, la journée continue...

Pour gérer ces fluctuations de la demande, et plus particulièrement lors des heures pleines, un nombre maximum de trains est dégaré du terminus et expédié en ligne. Les impératifs de sécurité et de régularité déterminent à la fois le nombre optimal des trains en circulation, la feuille d'horaire, "marche-type" de chacun et de l'ensemble, donc l'espacement à respecter entre les rames. Cet ordonnancement, pour être fiable, doit être capable d'assurer un transport maximum dans le temps le plus court possible. Une des principales difficultés réside dans le bon respect, par l'ensemble des trains en circulation, de la marche-type. Ceci implique une coordination et une intervention rapide, en cas de retard

(1) Bulletin de la Société française des ingénieurs coloniaux, n° 57, 3e trimestre 1910.

(2) "Le chemin de fer métropolitain de Paris", Paris, 1931

(3) "Le Métropolitain", Paris, 1950.

d'une rame, retard entraînant généralement des délais de plus en plus importants, en aval, étant donné la croissance de la demande sur les quais.

*La chaîne de transmission de l'information*

Pour éviter ce type d'incident, mais également pour pouvoir intervenir à tout moment en ligne ou en station, la C.M.P. a, lors de la mise en exploitation, installé un réseau téléphonique manuel. Il permet une liaison entre stations voisines, terminus et poste central. En ligne, le chef de train dispose de postes de téléphone fixes placés généralement près des aiguilles et des signaux. L'espacement entre les rames ne sera, vu les contraintes techniques, au mieux que de trois minutes. L'accroissement du trafic : 18 millions en 1900, 318 en 1910, 888 en 1930, conduit les services d'étude à apporter quelques aménagements permettant, grâce à une signalisation améliorée et à une meilleure transmission de l'information, de réduire l'espacement à deux minutes, voire, théoriquement, à une minute trente, soit l'intervalle minimal utilisé aujourd'hui.

Le réseau téléphonique permet, dorénavant, la communication de l'information de toutes les stations vers toutes les stations grâce à l'appel général. Des téléphones portatifs sont disposés dans toutes les motrices. Ils permettent une communication en tout lieu des installations, étant donné qu'ils se branchent sur une ligne qui va de terminus à terminus. Ces dispositions, ainsi que le renforcement de la permanence de tous les services, à la station Bastille, se maintiennent jusqu'aux années soixante dix.

Les flux de l'information peuvent être représentés de la manière suivante (cf. tableau). A la prise de service, la première information diffusée vers l'aval (stations) à partir des terminus et au moyen de l'appel général indique l'heure sur laquelle doivent se régler tous les agents (1).

(1) Circulaire S.G., Service du Mouvement, C.M.P., juillet 1904.

Au terminus, où se trouvent les gradés du Mouvement et de la Traction, s'élaborent les marche-types. Les départs chronométrés sont donnés, sous la responsabilité du chef de départ.

L'ensemble des informations qui transitent entre les différents points de la ligne se recourent, d'aval en amont et vice versa, au noeud que constitue la station. Le chef surveillant est en interface avec l'équipe train dont il est le premier relais vers les gradés du Mouvement : régulateur pour les retards et incidents ; et de la Traction : chef de secteur pour les avaries de matériel. En rétro-action, les réponses des gradés aux informations transmises passent de nouveau par le chef surveillant vers l'équipe train. A ce double flux vertical s'ajoute la communication horizontale instantanée avec l'ensemble des stations à partir de l'une d'entre elles ou à partir du terminus. D'autres liaisons de type vertical s'effectuent station-Permanence ; terminus-Permanence et inversement, ou horizontales : station-station, terminus-terminus. La transmission de l'information fait l'objet d'instructions très précises étant donné qu'elle peut mettre en cause, non seulement la régulation du trafic, mais, également, en cas d'accident, la sécurité des personnes. "Les communications relatives à la sécurité ont priorité sur toutes les autres. Les communications relatives à la marche des trains ont priorité sur celles intéressant les stations, sauf caractère d'urgence de ces dernières" (1). Ces informations sont assorties de règles strictes quant à la présentation même des informations. Ainsi, par exemple, pour une dépêche transitant par l'appel général (cf. tableau), instructions qui ont peu changé depuis le début du siècle : "En ce qui concerne les appels généraux, les agents se conformeront à la formule suivante. L'agent qui fait l'appel général, après avoir disposé convenablement l'aiguille et sonné,

(1) Instruction de service, Liaisons téléphoniques et dispositif de télécommunication. R.A.T.P., avril 1953.

appelle toutes les stations qui répondent simplement : Présent. Puis il dit : "Appel général fait par x... à la station de... La rame..." Chaque station consigne l'appel sur le livre, en mettant le nom de l'agent qui a fait l'appel et celui qui l'a reçu" (1).

Cette dépendance étroite entre les différents personnels et postes qui constituent les relais de la chaîne de communication entraîne des rapports intercatégoriels et interpersonnels particulièrement fréquents et divers. Même aux heures creuses, des informations qui peuvent provenir de tel ou tel émetteur (station, train, terminus, permanence...) circulent sur la ligne. Aux heures de pointe, le seuil de saturation est parfois proche. Ces communications véhiculent prioritairement des informations de type professionnel. Elles déterminent ainsi une interrelation où ne s'expriment pas seulement hiérarchiquement la demande et l'ordre, mais où transite également une possibilité d'échange entre catégories, postes et fonctions différentes. Un incident important conduit, inéluctablement, non seulement au dialogue entre professionnels, mais également à l'expression des personnalités des agents, de la maîtrise ou des cadres appelés ainsi à l'échange et la confrontation. Cette reconnaissance de l'autre est également favorisée par le nombre des effectifs, le roulement des équipes ou leur chevauchement (personnel de réserve), l'amplitude des temps de présence, la fréquentation dans les corps de garde des terminus. Les services en une fois ne sont qu'une exception, jusqu'aux années 70 (2).

(1) Circulaire S.G., Service du Mouvement, C.M.P., juillet 1904.

(2) "Il existe des équipes de jour et des équipes de nuit. Elles assurent six jours de jour, c'est à dire de 5 h 30 du matin à midi et de 3 h à 6 h du soir, et six jours de nuit, de midi à 3 h et de 6 h à la fin du service. Le jour de repos, septième jour, sert d'alternance entre les deux services. Ces équipes se conforment à un roulement établi de telle sorte qu'elles passent par tous les trains et tous les services dans une certaine période de jours, dont la durée est subordonnée au nombre de trains affectés à la gare où ils sont en attachement". Bulletin de la société française des ingénieurs coloniaux, 1910.  
L'organisation des services, à la R.A.T.P., est relative-

CHAINE "MECANIQUE-ELECTRIQUE" (<sup>†</sup>1900-1970)

LIGNE : UNITE D'EXPLOITATION

INSPECTEUR DE LIGNE

T E R M I N U S

L I G N E

Cadre

INSPECTEUR PRINCIPAL MOUVEMENT

INSPECTEUR PRINCIPAL TRACTION

Maîtrise

Chef de gare

Chef de secteur

Sous-chef de gare

Régulateur

Chef de départ

Exécution

Chef de station

Chef de manoeuvre

Chef de train

Conducteur

Conducteur

Chef de station

Chef de train

Surveillant contrôle

Receveuse

Usagers

Usagers

Usagers

Usagers

\_\_\_\_\_ : liaisons Mouvement

----- : liaisons Traction

Chef de station, pivot du passage de l'information Mouvement-Traction

Ces interactions peuvent s'effectuer pendant dix heures (1900), puis huit heures (1920), voire six heures trente, pour certaines catégories (conducteurs), ceci à longueur de semaines, d'années. Cette permanence de l'échange, et d'un échange fortement structuré par les contraintes de sécurité et de régularité, a pour contexte une force de travail stable étant donné à la fois des possibilités internes de promotion, et des conditions de travail et de rémunérations relativement acceptables. Cette stabilité qui détermine un renouvellement lent de la population contribue également aux étroites interrelations du réseau. Ces rapports individuels et catégoriels ne sont évidemment pas dénués d'antagonismes, de rivalités et de jalousies, producteurs de conflits.

#### *La sociabilité interne conflictuelle*

La relative homogénéité des conditions de travail et de rémunérations va faire progressivement place à une certaine hétérogénéité. Elle suscite une double évolution dans les sociabilités intercatégorielles et hiérarchiques. Cette lente évolution n'a pris effet qu'à la fin de l'exploitation par la C.M.P.

Nous avons retracé les conflits qui opposèrent, dans les premières décades, les agents de la C.M.P. à leur Direction. Le non respect, par celle-ci, des clauses de la charte des personnels, définies par la Convention de 1898, déterminèrent une conflictualité de type vertical, hiérarchique. Malgré les tentatives des directions d'opposer, au syndicat affilié à la C.G.T., un, voire des syndicats de type corporatiste, les mauvaises conditions de travail et le niveau des rémunérations conduisent les personnels à confier leurs revendications au Syndicat Métro. Ce syndicat, comme les syndicats

#### (2) suite

ment similaire : matin, mixte, nuit avec les plages de recouvrement des services mixtes. La rotation s'effectue sur 7 jours de travail et 1 de repos avec des repos compensateurs, ceci jusqu'en 1972.

"jaunes", a une vocation intercatégorielle. Il veut représenter l'ensemble des personnels d'exécution : ouvriers et employés. Cette donnée nous semble très importante quant aux sociabilités conflictuelles de l'entreprise. Deux acteurs sont en présence : d'une part l'ensemble des salariés, et d'autre part la Direction. Les raisons de cette dichotomie peuvent venir de plusieurs facteurs : le recrutement intensif effectué dans les premières années (654 en 1900, 4605 en 1910 auprès d'une population jeune, le nombre relativement restreint des personnels affectés aux divers postes, la nécessité, pour l'entreprise, de couvrir rapidement l'ensemble de ces postes, donc de permettre une mobilité interne rapide, la prépondérance d'une revendication à l'unité, à travers la C.G.T., du monde du travail au début du siècle. Ceci conduit à une certaine solidarité organique que facilite la division du travail (1). De cette solidarité découle, naturellement, la légitimité d'un syndicat intercatégoriel et, de ce fait, l'absence d'organisation prétendant à la défense de point de vue catégoriel, spécifique et exclusif vis à vis des intérêts des autres postes ou filières.

Une lente amélioration des conditions de travail et de rémunération s'effectue à partir des années vingt (journée de huit heures, alignement sur les salaires du personnel communal, politique sociale de la C.M.P....). La stabilisation du personnel, son vieillissement relatif, l'accroissement moins rapide des effectifs, la mobilité ralentie, commence à déterminer une catégorisation par emplois. Des carrières restent bloquées sur un poste (l'élargissement du nombre des classes ou échelons veut y remédier). Ceci ne se traduit pas, immédiatement, par l'apparition de revendications de type catégoriel, d'autant plus que les lendemains de la guerre sont marqués par une scission de la C.G.T., d'où la présence simultanée de deux organisations syndicales se réclamant de l'unité du monde ouvrier : la C.G.T. "réformiste" et la C.G.T. unitaire "révolutionnaire". Le métro a suivi les mouvements

(1) E. Durkheim, op. cit.



de grève de 1920 menés, entre autres, par la Fédération des cheminots, mais sans y apporter une combativité exemplaire, les principales revendications ayant été obtenues à la suite des grèves de 1919. Le personnel du métro a, dorénavant, à sa disposition, deux centrales qui ne peuvent être soupçonnées de collusion avec les directions. L'idée unitaire prédomine toujours dans les représentations ouvrières (1). Elle sera suffisamment forte pour, alors même que ces deux syndicats coexistent à la C.M.P., favoriser la réunification de 1936 et freiner l'émergence d'organisations corporatives. Cependant, en 1932, apparaît un "Syndicat Professionnel des Conducteurs-mécaniciens". Il regroupe les conducteurs, à l'exclusion des autres catégories. Ce fait est significatif des évolutions au travail. D'une sociabilité relativement consensuelle au niveau des personnels, et oppositionnelle essentiellement contre la direction, on passe à des rapports intercatégoriels qui se reconnaissent des oppositions d'intérêts et constituent des organisations autonomes. Cet événement sera cependant sans suite immédiate, ce syndicat fusionnant, en 1935, avec le Syndicat Unitaire qui, lui-même, rejoindra l'autre branche de la C.G.T., en 1936 : "Syndicat général des employés et ouvriers du Métropolitain de Paris", C.G.T.. Ce mouvement vers l'unité s'inscrit dans le contexte de la préparation du Front Populaire et des lois sociales qu'il va mettre en place. Les oppositions internes ne s'expriment pas catégoriellement (2). Les clivages idéologiques continuent à être les principes organisateurs de la vie syndicale. La reconnaissance de l'autre et l'adhésion syndicale se font à partir des familles idéologiques de réf-

(1) Cf. les trois principes de la conscience ouvrière in A. Touraine, "La conscience ouvrière", Paris, 1966.

(2) A signaler la création ponctuelle (mai 1936) d'un syndicat propre au personnel de la catégorie A, qui adhère à la C.G.T., tout en gardant une certaine spécificité.

rence des agents et non d'abord en considération de leur positionnement catégoriel.

Ainsi de la création (1936) d'une section du "Syndicat professionnel des Employés et Ouvriers des transports en commun de la Région Parisienne", affilié à la "Confédération française des travailleurs chrétiens" (C.F.T.C.) ou de la constitution (1937) d'un "Syndicat professionnel français des ouvriers et employés du Chemin de fer Métropolitain" aux sympathies corporatistes (1).

Cette prédominance du syndicalisme de revendication, sinon de lutte de classe, résulte également des difficultés d'implantation syndicale et ceci jusqu'à la législation de 1936 sur la reconnaissance des sections syndicales dans l'entreprise. Quoique étant moins confrontés à la vindicte patronale, les agents de la C.M.P. n'en connaissent pas moins cette situation et, de ce fait, la nécessité de l'union afin de pouvoir imposer, puis préserver cette présence syndicale.

La sociabilité interne s'inscrit, jusqu'à l'occupation, d'abord dans le contexte du maillage professionnel du procès de travail où chaque poste, étroitement associé aux autres, ne peut faire l'économie de l'interaction. Les oppositions catégorielles restent relativement ponctuelles.

#### *La sociabilité intercatégorielle conflictuelle*

L'instauration de la R.A.T.P., tout en s'inscrivant fondamentalement dans un processus de continuité, n'en est cependant pas moins l'occasion d'une certaine modification des représentations internes des agents de l'entreprise.

(1) Affilié à la "Confédération des Syndicats Professionnels Français" (C.S.P.) dont la doctrine se définit en trois termes : "Famille, Profession, Pays", in G. Lefranc, "Les expériences syndicales en France, de 1936 à 1950", Paris, 1950.

Aux sociabilités internes, dont l'expression s'effectue par l'intermédiaire d'organisations à vocation intercatégorielles, affiliées à des confédérations revendicatives de masse, s'ajoutent, progressivement, l'ensemble de celle de formations autonomes. Certaines d'entre elles auront, comme objectif essentiel, la défense de catégories particulières. Cette émergence tient à la fois aux évolutions de la société globale, mais, également, à l'attitude des personnels et des directions de la R.A.T.P.

La nouvelle scission de la C.G.T., en 1947, avec l'apparition de Force Ouvrière, se traduit par la création d'un syndicat F.O. au métro. Mais on reste encore dans la logique antérieure, celle de l'opposition de grandes familles idéologiques. Par contre l'émergence d'organisations syndicales qui se veulent essentiellement professionnelles, à l'extérieur de toute appartenance idéologique, indique la tendance que va suivre, en partie, la sociabilité interne.

Cette évolution, déjà sensible avant la guerre mais freinée par le Front Populaire, a pu se renforcer pendant l'occupation. La Charte du Travail, établie par le gouvernement de Vichy en octobre 1941, souhaite l'organisation sociale des professions. Pour ce faire: "Dans une même circonscription, pour une même profession, industrie ou famille professionnelle, et une même catégorie de membres, il sera formé un syndicat professionnel unique" (art. 9). Cette volonté d'encadrement et de représentation unique des professions est l'expression détournée et pervertie d'un courant de la pensée sociale française, que ce soit celui développé par Le Play ou celui des Bourses du Travail. Elle s'inscrit par contre dans la lignée des tenants du corporatisme présent à Vichy. On pourra en trouver quelques séquelles dans l'apparition, au lendemain de la Libération, de syndicats indépendants fortement anti-communistes (1).

(1) Confédération Générale des Syndicats Indépendants, 1949.

Le morcellement de l'unité syndicale, la création de F.O., de la C.G.C., le développement de la C.F.T.C., déterminent également la naissance d'organisations autonomes et catégorielles qui, rapidement, vont s'imposer parmi les instances représentatives des personnels.

Cette multiplicité d'organisations qui, les unes se veulent intercatégorielles : C.G.T., C.F.T.C., F.O., les autres catégorielles, déterminent une sociabilité interne sensiblement différente. L'opposition duelle entre le syndicat, qui réunit l'ensemble des personnels et doit représenter l'ensemble des revendications - ce qui était relativement possible lorsque les rémunérations statutaires étaient proches (1) - et la direction se complexifie par ces rapports internes multipolaires.

Cette évolution tient compte des transformations affectant la société globale. Elle répond aussi à la sédimentation des rôles et des statuts du personnel de la R.A.T.P. (2). La pérennité d'un certain type d'organisation et de division du travail, fixe, en quelque sorte, les pratiques et les représentations propres aux différentes catégories. Les oppositions latentes de pouvoir entre le personnel train et les personnels des stations : commandement pour ceux-ci, responsabilités effectives du transport pour ceux-là, alors que chacun prétend à l'irremplaçable, conduisent, quasi normalement, à la constitution d'organisations visant à représenter, au plus près, les intérêts spécifiques de chacun. Ceci touche l'ensemble des agents d'exécution, au niveau même des équipes par exemple conducteur versus chef de train. Ces rivalités, on les retrouve dans la hiérarchie : maîtrise et cadres du

(1) Cf. tableau

(2) La loi organique du 21 mars 1948 stipule que la R.A.T.P. est tenue aux droits et aux obligations des anciens concessionnaires, le statut du personnel de l'ex-C.M.P. devient le statut du personnel R.A.T.P..

Mouvement revendiquent leur importance face à la maîtrise et aux cadres de la Traction. La prétention à l'hégémonie d'un service sur l'autre, apparent déjà à la C.M.P., s'exprime dorénavant à travers des syndicats et groupements autonomes : "Le Mouvement travaille pour le public et le reste du Métro travaille pour le Mouvement" (1).

L'annexion du réseau de transport de surface (ex-S.T.C.R.P.), favorise cette tendance en multipliant les effectifs, les catégories et ainsi en accentuant la volonté de s'identifier entre soi et face aux autres. La réussite la plus spectaculaire, à ce niveau, sera celle du Syndicat Autonome Traction (S.A.T.) qui, rapidement, réunit, autour de lui, la majorité des voix des conducteurs. Les organisations confédérales n'ont cependant pas disparu de la scène, ce qui atténue sensiblement, et surtout chez certaines catégories, l'importance de ce phénomène. Leurs démarches, et particulièrement celle de la C.G.T. puis de la C.F.D.T., en privilégiant des revendications intéressant le plus grand nombre, permettent aux sociabilités intercatégorielles de ne pas être seulement conflictuelles. Par ailleurs, comme nous l'avons montré, le cotoiement régulier, à longueur d'année, d'agents de différents services suscite également des sociabilités consensuelles.

Les politiques des directions tendent, pour leur part, à différencier les rôles et statuts, ceci afin de diviser la force de travail et d'essayer de traiter, ponctuellement et séparément, les revendications. Ayant pu apprécier le rôle pivot du conducteur dans la production - et l'immobilisation du procès de transport - elles attribuent, à cette catégorie, les rémunérations les plus élevées de toutes celles des personnels d'exécution, salaires en équivalence avec ceux

(1) H. Ruhlmann, Conférence sur l'organisation générale de la Compagnie, 1942.

du premier échelon de la maîtrise. Ceci ne fera qu'aviver les rivalités catégorielles. Les directions disposent d'un interlocuteur : le Syndicat Autonome Traction (S.A.T.).

En 1948, le S.A.T., qui regroupe 80 % des conducteurs, engage une grève partielle car il considère que les conducteurs ont été défavorisés au moment des reclassements, et ceci vis à vis d'autres catégories dont les responsabilités ne seraient pas aussi importantes que les leurs (personnels administratifs). Ce mouvement, propre aux conducteurs et niant donc l'unité d'action, suscite l'hostilité de la C.G.T. "Les discussions peuvent se poursuivre sur les bases prévues sans pour cela priver les Parisiens de leur métro... Le syndicat autonome a lancé les conducteurs dans la grève pour les fins d'une politique contraire aux intérêts des travailleurs" (Le Monde, 5/5/1948).

En 1951, c'est l'ensemble des syndicats, à l'exception du S.A.T., qui déclenche un mouvement de longue durée (19 jours). La revendication unitaire porte, entre autre, sur une augmentation de 6.000 F (A.F.) pour tous. Les conducteurs ont quelque mal à assurer le service, faute de chefs de train.

En septembre 1955, les chefs de station (chefs surveillants) déclenchent une grève qui, faute de l'appui des conducteurs, n'immobilise pas le procès de transport et est donc moins négociable avec la direction. Les chefs de station réclament un salaire équivalent à celui des chefs de train et une parité avec les maîtres ouvriers de la Préfecture.

En décembre de la même année - année particulièrement agitée sur le plan social (Nantes, Saint Nazaire...) - un nouvel acteur professionnel entre en jeu et montre ses capacités : il s'agit des agents de maîtrise (C.G.T.) qui contrôlent les sous-stations électriques alimentant le réseau. Leur grève surprise du 8/12/1955 bloque tout trafic. D'une certaine façon, c'est également une manière, pour la C.G.T., de montrer aux conducteurs du S.A.T. et à la Direction, que ceux-ci ne sont pas les seuls à pouvoir immobiliser toute circula-

tion de rames et donc l'ensemble de l'entreprise sinon l'activité de la capitale. La maîtrise des sous-stations bloque, de nouveau (18-20/4/1957), toute possibilité de circulation.

Parallèlement à ces mouvements du métro, et souvent conjointement, les personnels du réseau de surface déclenchent eux aussi des actions. Les syndicats autonomes machinistes ou receveurs ne sont pas aussi prépondérants que la S.A.T. F.O., la C.G.T. et la C.F.D.T., équilibrent le rapport de force entre indépendants et confédéraux. En 1955-56, les machinistes du syndicat autonome réclament l'alignement de leur salaire sur celui des conducteurs. F.O., en 1956, se rapprochera de cette position : le machiniste est désavantagé par rapport au conducteur. Ce sera successivement les chefs de train, les chefs de station, les receveuses qui réclameront un reclassement hiérarchique dont le référent sera, presque toujours, la situation faite par la direction aux conducteurs.

On peut considérer que, pendant les années cinquante-soixante, on assiste à une certaine exacerbation des rapports intercatégoriels, ce qui ne préjuge pas cependant de la vigueur des conflits avec la Direction (1). L'amélioration relative des niveaux de vie du personnel de la R.A.T.P., l'émergence de ces groupements syndicaux catégoriels, l'ambivalence du statut des agents d'exécution participent fortement aux tensions qui traversent les sociabilités internes de l'entreprise.

(1) Echaffourées violentes entre agents R.A.T.P. et Police, boulevard Saint Germain (20/4/1957)

### 3 - L'auto-centrage

Une caractéristique importante de ce bloc socio-technologique réside dans le fait que les représentations du personnel sont fortement déterminées par et vers l'entreprise. Cet auto-centrage s'appuie sur la forte professionnalité de la plupart des fonctions exercées ainsi que sur l'intensité des sociabilités internes déterminées par le procès de travail ainsi que par l'évolution des rapports inter-catégoriels. Nous avons exposé ces deux éléments. On doit cependant faire intervenir une autre composante de cet auto-centrage. Il s'agit de la politique sociale de la C.M.P., (surtout à partir de 1920) puis de celle de la R.A.T.P..

Qu'il s'agisse des mesures préventives en matière de santé, de la politique du logement ou des oeuvres familiales, on peut considérer qu'à partir de la Convention de 1920, conjointement à l'alignement sur les personnels municipaux et à la reconnaissance des syndicats oppositionnels, les directions de la C.M.P. se sont engagées, au moins relativement, dans une politique plus libérale vis à vis de leur personnel.

Ce changement de stratégie, qui prend son ampleur dans les années trente, correspond également à un renouvellement lent de la population. La courbe de l'embauche a été marquée par plusieurs pointes significatives : 1919-20 (réduction du temps de travail à 8 heures, embauche de 2518 agents) ; 1931 (1948 agents) ; 1937 (semaine de 40 heures, 2405 agents) ; 1947-48 (1137 agents) ; 1965-69 (ouverture de lignes, 3021 agents). De longs paliers sont marqués par des renouvellements extrêmement faibles : 1920-1931 ; 1931-1937 ; 1937-1947 ; 1947-1965. Le petit nombre de départs en retraite est compensé par un recrutement ponctuel. Ainsi des départs en retraite au début des années 30, des personnels recrutés au début du siècle ou de ceux des agents entrés à la veille de la seconde guerre mondiale et quittant leurs activités à la fin des années 50 (1). L'âge moyen des agents est de 34 ans en 1938 (2)

(1) La courbe ascendante du nombre des départs en retraite culminera en 1956 : 1.759 agents pour, ensuite, décroître lentement, 1966 : 802 agents.

(2) 39 ans en 1981. Bilan social 1981, RATP.



Compte tenu de la guerre et du renouvellement faible qui suit, il ne devrait pas descendre en dessous de cette moyenne mais tendre à augmenter jusqu'au renouvellement de la fin des années soixante (1).

Cette tendance centrale de la fin des années trente jusqu'aux années soixante, correspond également à l'absence d'une politique d'expansion, donc à la non-nécessité d'un personnel supplémentaire. Elle justifie, compte tenu de la rareté de l'offre sur le marché du travail, l'attitude de la C.M. puis de la R.A.T.P. vis à vis des agents. Le fonctionnement de la chaîne de transport est optimisé par un personnel stable, bien intégré, et pour lequel l'image de l'entreprise se doit d'être positive.

Les oeuvres sociales mises en place par la C.M.P., comme le font, par ailleurs, de nombreuses grandes entreprises dans les années trente, visent cet objectif. Ainsi, par exemple, de l'"Union Sportive du Métropolitain" (U.S.M.) dont l'objectif est décrit ainsi par la direction de la C.M.P. : "Enfin, l'Union Sportive du Métropolitain, de création cependant toute récente, figure maintenant brillamment dans la plupart des championnats et contribue à resserrer l'estime et l'affection qui unissent sans distinction de grade tous les agents du réseau" (2). En 1939, cette oeuvre, particulièrement consensuelle, comptait 4 071 membres (3) sur un effectif de 15 719 agents, soit près du quart des effectifs. La Direction facilite l'entraînement de ces agents en leur accordant des relèves.

Les colonies de vacances pour les enfants d'agents, la

(1) Ce renouvellement s'inscrit dans l'arrivée, sur le marché du travail, des classes pleines de la Libération. Précédemment, et particulièrement dans les années 40 et 50, l'offre d'emploi dépassait régulièrement la demande.

(2) "Le chemin de fer Métropolitain de Paris", 1931, op. cit., p. 47.

(3) P. Deval, op. cit., p. 245.

coopérative de consommation, le logement social, les activités socio-culturelles s'inscrivent également dans cette politique de stabilisation du personnel et de valorisation de l'image de l'entreprise.

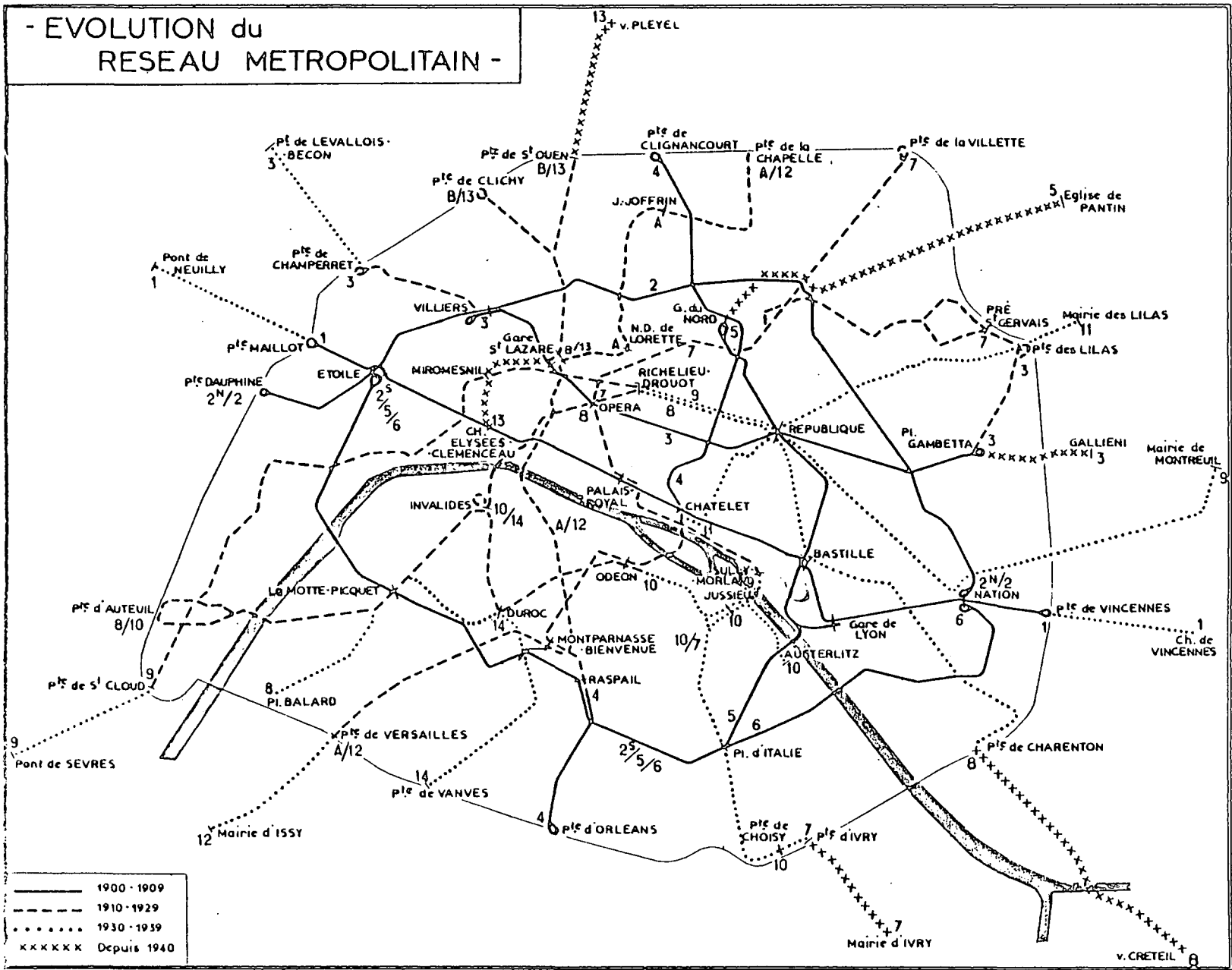
La R.A.T.P. continue à apporter son soutien à ces activités, sans les transformer. Ainsi, la plupart de ces oeuvres gardent leur personnalité civile. L'intervention de l'entreprise est cependant médiatisée par une nouvelle institution sociale : le comité d'entreprise (1). Les subventions transitent par le comité d'entreprise mais, généralement, les oeuvres antérieures subsistent. Le comité d'entreprise peut en créer de nouvelles (colonies, camp de vacances, bibliothèques...). Les tentatives syndicales d'opposer aux activités héritées de la C.M.P. une approche radicalement différente feront long feu (2). Le personnel continue à juger ce secteur comme un avantage complémentaire. L'intervention du Comité d'entreprise vise, cependant, à ce que ces activités ne soient plus considérées comme étroitement dépendantes de la bonne volonté patronale. Ce résultat relatif n'est pas négligeable. Il participe à la lente transformation de l'image de l'entreprise, pour ses agents, et au glissement de l'auto-centrage antérieur des représentations vers des acteurs plus diversifiés. Cette tendance sera renforcée dans le contexte de la modernisation et de l'éclatement des sociabilités.

Ces points forts de la chaîne mécanique-électrique, nés et entretenus par la pérennité, sur plus d'un demi-siècle, d'un certain type de procès de travail, déterminent des représenta-

- (1) Nous renvoyons, pour cette institution, à notre ouvrage : P. Bouvier, "Travail et expression ouvrière, pouvoir et contraintes des comités d'entreprise", Paris, 1980.
- (2) P. Bouvier, "La C.G.T. à la recherche d'une stratégie", Politique Aujourd'hui, mars 1980, P. Bouvier, "Pouvoirs et contraintes des comités d'entreprise", Esprit, avril 1980.

tions spécifiques : professionnalité, sociabilité, auto-centrage. Les opérations de modernisation reposent sur de nouveaux procédés et procédures d'exécution et d'information. Elles induisent très rapidement l'émergence d'un nouveau type de procès de transport : la chaîne "automatique". Celui-ci va induire des pratiques et des représentations profondément différentes. C'est le ciseau des nouvelles technologies qui analyse, rétro-activement, les identités au travail et leur profils antérieure et qui donne naissance aux principales composantes du nouveau type de processus de production du transport urbain.

# - EVOLUTION du RESEAU METROPOLITAIN -



Sur La Vie du Paris, n° 147

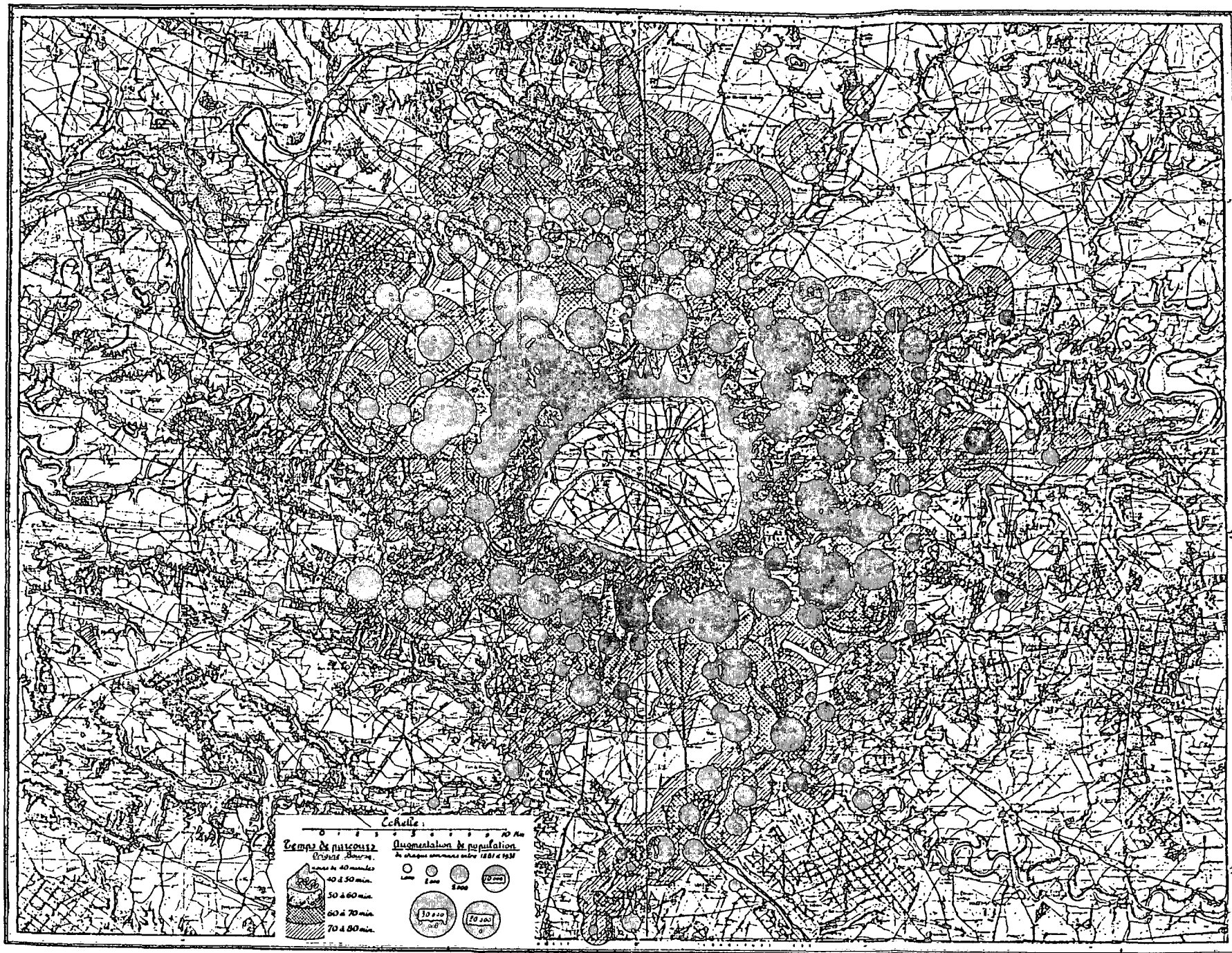


Fig. 23. — Carte isochrone de la région parisienne. Correspondance des lignes isochrones avec l'accroissement de la population des localités de banlieue depuis 1881. (1931)

Compagnie du chemin de fer métropolitain de Paris  
 Tableau de présence des agents des trains de l'Étoile.  
 Ligne du Crocadero.  
 Service d'une équipe pendant 14 jours (1<sup>re</sup> équipe)

Jours	N <sup>o</sup> des trains	N <sup>o</sup> des services	Prise de service.	Fin de service	Reprise de service	Fin de service	Travail effectif	Temps réel de présence	Petit repos	Grand repos	
Lundi	1	1 <sup>er</sup>	5 <sup>h</sup> 33	11 <sup>h</sup> 7	2 <sup>h</sup> 3	6 <sup>h</sup> 7	9 <sup>h</sup> 38	9 <sup>h</sup> 58	2 <sup>h</sup> 46	11 <sup>h</sup> 10	
Mardi				Repos							40 <sup>h</sup> 52
Mercredi	1	2 <sup>e</sup>	11 <sup>h</sup> 7	2 <sup>h</sup> 1	6 <sup>h</sup> 9	8 <sup>h</sup> 49. Équipe rest. jusqu'à minuit	9 <sup>h</sup> 33	9 <sup>h</sup> 3	4 <sup>h</sup> 8	11 <sup>h</sup> 5	
Jeudi	2	3 <sup>e</sup>	11 <sup>h</sup> 15	2 <sup>h</sup> 7	6 <sup>h</sup> 15	1 <sup>h</sup>	9 <sup>h</sup> 37	9 <sup>h</sup> 57	4 <sup>h</sup> 8	9 <sup>h</sup> 59	
Vendredi	1	4 <sup>e</sup>	11 <sup>h</sup> 9	2 <sup>h</sup> 1	6 <sup>h</sup> 9	8 <sup>h</sup> 49. Équipe rest. jusqu'à minuit	9 <sup>h</sup> 33	9 <sup>h</sup> 3	4 <sup>h</sup> 8	11 <sup>h</sup> 5	
Samedi	1	5 <sup>e</sup>	11 <sup>h</sup> 15	2 <sup>h</sup> 7	6 <sup>h</sup> 15	1 <sup>h</sup>	9 <sup>h</sup> 37	9 <sup>h</sup> 57	4 <sup>h</sup> 8	9 <sup>h</sup> 59	
Dimanche	1	6 <sup>e</sup>	11 <sup>h</sup> 9	2 <sup>h</sup> 1	6 <sup>h</sup> 9	8 <sup>h</sup> 49. Équipe rest. jusqu'à minuit	9 <sup>h</sup> 33	9 <sup>h</sup> 3	4 <sup>h</sup> 8	11 <sup>h</sup> 5	
Lundi	2	7 <sup>e</sup>	11 <sup>h</sup> 15	2 <sup>h</sup> 7	6 <sup>h</sup> 15	1 <sup>h</sup>	9 <sup>h</sup> 37	9 <sup>h</sup> 57	4 <sup>h</sup> 8		
Mardi				Repos							28 <sup>h</sup> 53
Mercredi	2	1 <sup>er</sup>	6 <sup>h</sup> 3	11 <sup>h</sup> 13	2 <sup>h</sup> 9	6 <sup>h</sup> 13	9 <sup>h</sup> 14	9 <sup>h</sup> 34	2 <sup>h</sup> 46	11 <sup>h</sup> 10	
Jeudi	1	2 <sup>e</sup>	5 <sup>h</sup> 33	11 <sup>h</sup> 7	2 <sup>h</sup> 3	6 <sup>h</sup> 7	9 <sup>h</sup> 38	9 <sup>h</sup> 58	2 <sup>h</sup> 46	11 <sup>h</sup> 46	
Vendredi	2	3 <sup>e</sup>	6 <sup>h</sup> 3	11 <sup>h</sup> 13	2 <sup>h</sup> 9	6 <sup>h</sup> 13	9 <sup>h</sup> 14	9 <sup>h</sup> 34	2 <sup>h</sup> 46	11 <sup>h</sup> 10	
Samedi	1	4 <sup>e</sup>	5 <sup>h</sup> 33	11 <sup>h</sup> 7	2 <sup>h</sup> 3	6 <sup>h</sup> 7	9 <sup>h</sup> 38	9 <sup>h</sup> 58	2 <sup>h</sup> 46	11 <sup>h</sup> 46	
Dimanche	2	5 <sup>e</sup>	6 <sup>h</sup> 3	11 <sup>h</sup> 13	2 <sup>h</sup> 9	6 <sup>h</sup> 13	9 <sup>h</sup> 14	9 <sup>h</sup> 34	2 <sup>h</sup> 46		

Nombre d'heures de grand repos pour une équipe = 180 heures.

Observations.

- 1<sup>o</sup> Tous les agents devront être présents à la gare 10 minutes avant l'heure indiquée sur le tableau.
- 2<sup>o</sup> Le tableau est général, toutes les équipes assurant tous les trains suivant le roulement (le jour seul varie suivant l'équipe considérée)

## LES "AS" DE LA VOIE FERRÉE

# Comment on devient mécanicien du métro

Le métier est difficile et n'y entre pas qui veut

Sur certaines lignes du Métropolitain, les rames se suivent maintenant, aux heures d'affluence à 1 minute 45 d'intervalle.

Le public pressé dans les voitures ne se doute pas des multiples problèmes que soulève ce régime de marche accélérée qui n'existe sur aucune autre voie.

Le mécanicien-conducteur doit, tout le long de son parcours, avoir la préoccupation constante de ne pas perdre une seconde sur son horaire, sans quoi toutes les autres rames subissent sur toute la ligne les mêmes retards. Il doit, par conséquent, tenir compte du temps variable que mettent les voyageurs pour descendre et monter à chaque station et calculer sa marche d'après ce temps. Il doit tenir compte des innombrables signaux qu'il rencontre sur sa route, qui ne semble déserte que parce que la circulation y est merveilleusement réglée; arriver au terminus à une seconde près, afin de repartir de même.

Les mécaniciens-conducteurs de métro sont des « as » de la voie ferrée.

Comment les recrute-t-on, comment les forme-t-on et où les entraîne-t-on ? Car, si l'on voit dans les rues de Paris des autobus d'élèves conducteurs, on ne voit sur aucune ligne de Métro des rames d'élèves mécaniciens.

Un ingénieur du Métropolitain a bien voulu nous renseigner.

— Les élèves mécaniciens-conducteurs sont des volontaires qui viennent de tous les services de l'administration du Métropolitain. Les chefs de secteur leur font des cours du soir et, deux mois après, les candidats passent un premier examen, qui est éliminatoire.

« Le programme de cet examen est très vaste. Les élèves doivent avoir des notions élémentaires sur le courant électrique, la distribution du courant sur le réseau, l'usine génératrice, les sous-stations, les signaux du bloc-system, les divers types de signaux.

« Ils doivent pouvoir répondre aux questions posées sur le courant principal, le courant de commande, le détail du circuit du courant principal dans une motrice, les fusibles de sécurité, les manipulateurs, la des-

cription du moteur, le régulateur d'intensité, l'éclairage, les sonneries, les commandes électro-pneumatiques pour la fermeture des portes.

« Et ce n'est pas tout: Ils doivent encore connaître le maniement des freins, les effets obtenus à chacune des quatre positions du robinet, le fonctionnement des appareils de blocage ou déblocage, la nomenclature des pièces principales, les avaries du frein, et savoir tous les articles du règlement général.

« Cet examen passé, les élèves candidats suivent pendant une année de nouveaux cours du soir. Ils se perfectionnent et étudient à fond ce programme; puis, lorsqu'ils ont satisfait à un nouvel examen, ils deviennent stagiaires.

« La durée du stage est de quatre semaines, pendant lesquelles trois instructeurs font subir un entraînement intensif aux candidats. On les spécialise sur une ligne et on leur apprend à conduire à côté d'un instructeur la motrice qui tire une rame dans laquelle monte le public.

« Ainsi, les premiers essais de conduite se font — les voyageurs ne s'en doutent pas — sur les voitures qui assurent le service public.

« Pendant la dernière semaine du stage, les élèves conduisent seuls dans la loge, l'instructeur restant dans la motrice, prêt à intervenir.

« L'élève conducteur qui, depuis un an, suit des cours, fait des exercices pratiques et passe examen sur examen, va bientôt recevoir son diplôme. Mais, pendant cette dernière semaine, l'instructeur va le mettre à l'épreuve au moment où l'élève ne s'y attend pas. C'est ainsi que, dans une boucle des terminus, ou sur les passages de manœuvre, l'inspecteur mettra la voiture en panne afin de juger les capacités et le sang-froid du stagiaire.

« C'est grâce à cet entraînement intensif que le Métropolitain possède une pléiade de conducteurs qui ont le goût de leur métier et sont des techniciens de premier ordre. »  
— P. B.

## DESCRIPTION DES UNIFORMES

## SERVICE DU MOUVEMENT

<b>SOUS-INSPECTEURS</b> .....	<b>COSTUME</b> civil serge noire.
<b>RÉGULATEURS PRINCIPAUX</b> <b>CHEFS DE GARE PRINCIPAUX</b> .....	<b>COMPLET</b> serge noire - Casquette drap noire, forme marine, jugulaire en cordon or fin broderies deux branches de chêne de sept feuilles chacune, encadrant le monogramme C.M.P. sur le bandeau, avec matricule sur la coiffe, (Long. 0 <sup>m</sup> 25 - Haut. 0 <sup>m</sup> 035). Modèle général.
<b>CONTROLEURS PRINCIPAUX</b> <b>CHEFS DE GARE</b> .....	<b>COSTUME</b> civil serge noire.
<b>RÉGULATEURS</b> .....	<b>CASQUETTE</b> drap noir, forme marine, jugulaire en cordon or fin, broderies deux branches de chêne de six feuilles chacune, encadrant le monogramme C.M.P. sur le bandeau, avec matricule sur la coiffe, le tout en or fin (Long. 0 <sup>m</sup> 22. Haut. 0 <sup>m</sup> 036). Modèle général.
<b>S Chefs de Gare Principaux</b> <b>Chefs de Gare 1<sup>re</sup> Catégorie</b> .....	<b>COSTUME</b> civil serge noire.
<b>CONTROLEURS</b> .....	<b>CASQUETTE</b> drap noir, forme marine, jugulaire cuir à liseré or, broderies deux branches de chêne de cinq feuilles chacune, encadrant le monogramme C.M.P., avec matricule sur la coiffe, le tout en or fin (Long. 0 <sup>m</sup> 15. Haut. 0 <sup>m</sup> 028). Modèle général.
<b>SOUS-CHEFS DE GARE</b> .....	<b>COSTUME</b> civil serge noire.
<b>Chefs de Gare 2<sup>e</sup> Catégorie</b> .....	<b>CASQUETTE</b> drap noir, forme marine, jugulaire cuir à liseré or, broderies deux branches de chêne de quatre feuilles, en or fin, chacune encadrant le monogramme C.M.P. avec matricule sur la coiffe, le tout en or fin (Long. 0 <sup>m</sup> 135 Haut. 0 <sup>m</sup> 023). Modèle général.
<b>S/Chefs de Gare 1<sup>re</sup> Catégorie</b> <b>Employés 1<sup>re</sup> cl. Principaux</b> .....	<b>CASQUETTE</b> drap bleu ou Whipcord, forme marine, jugulaire cuir à liseré or, broderies deux palmes de chêne de quatre feuilles or et argent alternées, encadrant le monogramme C.M.P. en or (Long. 0 <sup>m</sup> 135. Haut. 0 <sup>m</sup> 023). Modèle général.
<b>S Chefs de Gare 2<sup>e</sup> Catégorie</b> <b>Chefs de Départ</b> .....	<b>VESTON</b> droit, drap bleu ou Whipcord, une seule rangée de boutons dorés, col ouvert ou pèlerine, broderies au revers du col, deux palmes de chêne de quatre feuilles or et argent alternées et encadrant le numéro matricule en or. Modèle général.
<b>Chefs de Gare 3<sup>e</sup> Catégorie</b> <b>Employés 1<sup>re</sup> Classe</b> .....	<b>PANTALON</b> drap bleu ou Whipcord. Modèle général.
<b>CHEFS SURVEILLANTS PRINCIPAUX</b> .....	<b>GILET</b> drap bleu ou Whipcord, à sept boutons dorés. Modèle général.
<b>FACTEURS ENREGISTRANTS PRINCIPAUX</b> .....	<b>CASQUETTE</b> drap bleu ou Whipcord, forme marine, jugulaire cuir, liseré argent, broderies deux palmes de chêne de quatre feuilles en argent, encadrant le monogramme C.M.P. en or (Long. 0 <sup>m</sup> 135. Haut. 0 <sup>m</sup> 023). Modèle général.
<b>CHEFS DE TRAIN PRINCIPAUX</b> .....	<b>VESTON</b> droit, drap bleu ou Whipcord, une seule rangée de boutons argent, col ouvert ou pèlerine, broderies au revers du col, deux palmes de chêne de quatre feuilles en argent, encadrant le numéro matricule en or. Modèle général.
<b>CHEFS SURVEILLANTS Titulaires et Intérimaires</b> ...	<b>PANTALON</b> drap bleu ou Whipcord. Modèle général.
<b>FACTEURS ENREGISTRANTS ET INTÉRIMAIRES</b> .....	<b>GILET</b> drap bleu ou Whipcord, sept boutons dorés. Modèle général.
<b>SURVEILLANTS RECEVEURS PRINCIPAUX</b> .....	<b>CASQUETTE</b> drap bleu ou Whipcord, forme marine, jugulaire cuir à liseré or, broderies deux palmes de chêne de quatre feuilles or à droite et argent à gauche, encadrant le monogramme C.M.P. en or (Long. 0 <sup>m</sup> 135. Haut. 0 <sup>m</sup> 023). Modèle général.
<b>CHEFS RECEVEURS</b> .....	<b>VESTON</b> droit, drap bleu ou Whipcord, une seule rangée de boutons dorés, col ouvert ou pèlerine, broderies au revers du col, deux palmes de chêne de quatre feuilles or à l'extérieur et argent à l'intérieur, encadrant le numéro matricule en or. Modèle général.
<b>CHEFS DE TRAIN Titulaires et Intérimaires</b> ...	<b>PANTALON</b> drap bleu ou Whipcord. Modèle général.
	<b>GILET</b> drap bleu ou Whipcord, sept boutons en argent. Modèle général.
	<b>CASQUETTE</b> drap bleu ou Whipcord, forme marine, jugulaire cuir, liseré argent, broderies deux palmes de chêne de quatre feuilles, encadrant le monogramme C.M.P., le tout en argent (Long. 0 <sup>m</sup> 135. Haut. 0.023). Modèle général.
	<b>VESTON</b> droit en drap bleu ou Whipcord, une seule rangée de boutons argent, col ouvert ou pèlerine, broderies au revers du col, deux palmes de chêne de quatre feuilles encadrant le numéro matricule, le tout en argent. Modèle général.
	<b>PANTALON</b> drap bleu ou Whipcord. Modèle général.
	<b>GILET</b> drap bleu ou Whipcord, sept boutons en argent. Modèle général.



## SERVICE DE LA TRACTION

**SOUS-INSPECTEURS** ..... **COSTUME** civil serge noire.

**CHEFS CONDUCTEURS  
PRINCIPAUX** .....  
**SOUS-CHEFS DE SECTION** .....

**CASQUETTE** drap gris, forme marine, jugulaire cuir à liseré or, broderies deux branches de chêne de six feuilles chacune, avec monogramme C.M.P. sur le bandeau (Long. 0<sup>m</sup>22. Haut. 0<sup>m</sup>036), une étoile avec trois foudres de chaque côté sur le turban (Long. totale 0<sup>m</sup>08), numéro matricule brodé sur le turban au-dessus de l'étoile, le tout en or fin.

**VESTON**, droit drap gris, avec une rangée de boutons non métalliques, col pèlerine, broderies au revers du col, deux palmes de chêne de six feuilles chacune, encadrant le numéro matricule, le tout en or fin.

**VESTON** toile bleue, croisé ou droit, avec boutons non métalliques.

**PANTALON** drap gris ou en toile bleue unie.

**CHEFS CONDUCTEURS** .....

**CASQUETTE** drap gris, forme marine, jugulaire cuir à liseré or, broderies deux branches de chêne de cinq feuilles chacune, avec monogramme C.M.P. sur le bandeau (Long. 0<sup>m</sup>19. Haut. 0<sup>m</sup>036), une étoile avec trois foudres de chaque côté sur le turban (Long. totale 0<sup>m</sup>08), numéro matricule brodé sur le turban au-dessus de l'étoile, le tout en or fin.

**VESTON** droit drap gris, avec une rangée de boutons non métalliques, col pèlerine, broderies au revers du col, deux palmes de chêne de cinq feuilles chacune encadrant le numéro matricule, le tout en or fin.

**VESTON** toile bleue, croisé ou droit, avec boutons non métalliques.

**PANTALON** drap gris ou en toile bleue unie.

**AUTORISÉS  
CHEFS DE SECTEUR** .....

**CASQUETTE** drap gris, forme marine, jugulaire cuir à liseré or, broderies deux branches de chêne de cinq feuilles chacune, trois en or et deux en argent avec monogramme C.M.P. or sur le bandeau (Long. 0<sup>m</sup>19. Haut. 0<sup>m</sup>036), une étoile en or avec trois foudres en argent de chaque côté sur le turban (Long. totale 0<sup>m</sup>08), numéro matricule en or brodé sur le turban au-dessus de l'étoile, le tout en or et argent fins.

**VESTON** droit drap gris, avec une rangée de boutons non métalliques, col pèlerine, broderies au revers du col, deux palmes de chêne de quatre feuilles chacune, encadrant le numéro matricule, le tout en or fin.

**VESTON** toile bleue, croisé ou droit, avec boutons non métalliques.

**PANTALON** drap gris ou en toile bleue unie.

**CONDUCTEURS PRINCIPAUX** .....

**CASQUETTE** drap gris, forme marine, jugulaire cuir à liseré argent monogramme C.M.P. en or, lettres de 0<sup>m</sup>027 sur le bandeau, encadré de 3 foudres de chaque côté, en argent avec matricule en or brodé sur la coiffe au-dessus du monogramme.

**CASQUETTE**, la même en cuir.

**VESTON** droit, drap gris, avec une rangée de cinq boutons non métalliques, col pèlerine.

**VESTON** toile bleue, croisé ou droit, avec boutons, non métalliques.

**PANTALON** drap gris ou en toile bleue unie.

**CONDUCTEURS  
ÉLÈVES-CONDUCTEURS** .....

**CASQUETTE** drap gris, forme marine, jugulaire cuir, à liseré argent, monogramme C.M.P. en lettres de 0<sup>m</sup>027 sur le bandeau, encadré de trois foudres de chaque côté, avec matricule brodé sur la coiffe au-dessus du monogramme, le tout en argent (Long. totale 0<sup>m</sup>10).

**CASQUETTE**, la même en cuir.

**VESTON** droit, drap gris, avec une rangée de boutons non métalliques, col pèlerine.

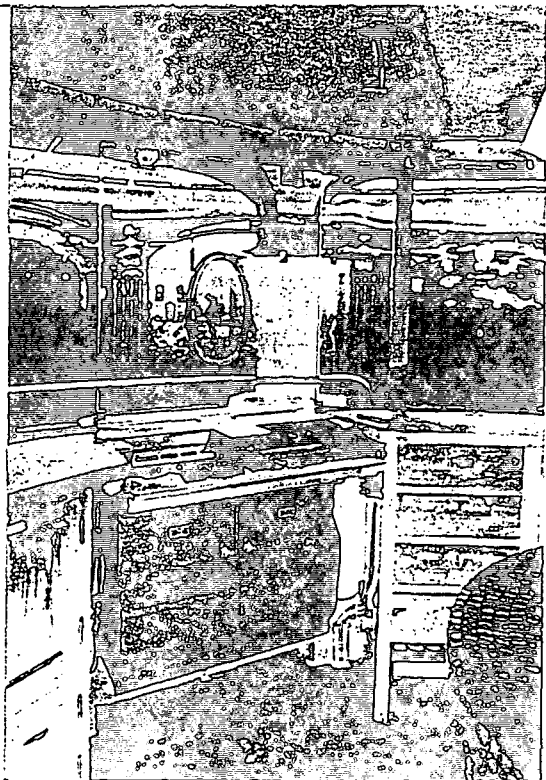
**VESTON**, toile bleue, croisé ou droit avec boutons non métalliques.

**PANTALON** drap gris ou en toile bleue unie.

**CONDUCTEURS  
DE REMPLACEMENT** .....  
**ÉLÈVES-CONDUCTEURS  
DE REMPLACEMENT** .....

Au Service de la Traction : uniforme de conducteurs.

Au Service du Mouvement : uniforme de leur emploi à ce Service.



26 641

Machine auto-imprimeuse de cartes hebdomadaires et de billets.



28 Loge de conduite sur ancien materiel.

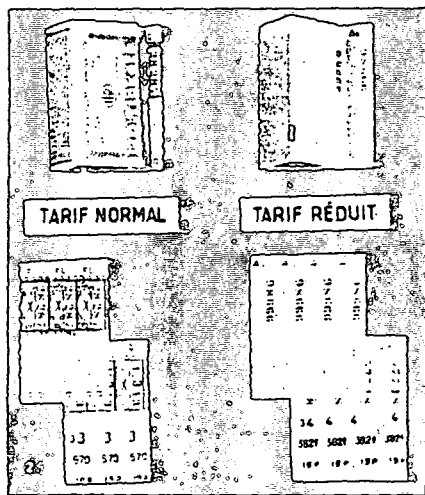


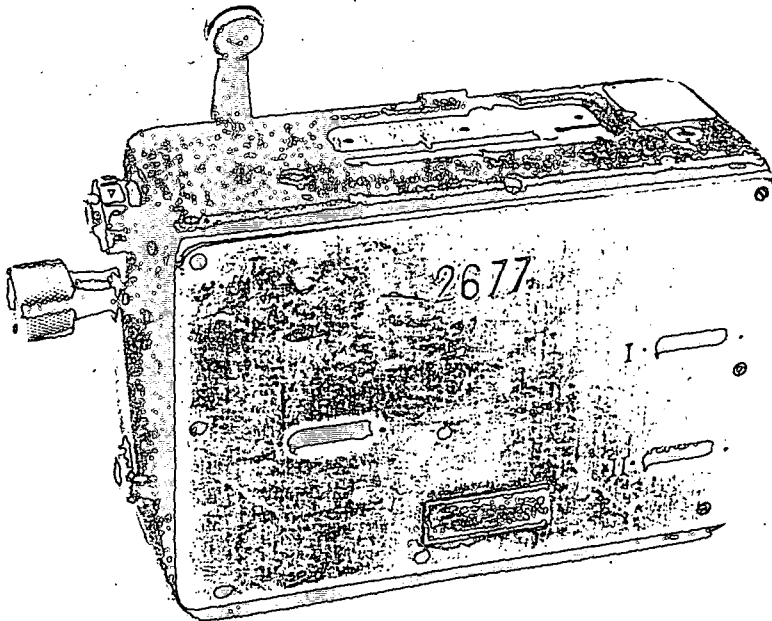
Fig. 2. — Carnets de tickets détachables. Tickets oblitérés.

Fig. 3. — Appareil oblitérateur-enregistreur (AOE) portatif, type 1929.

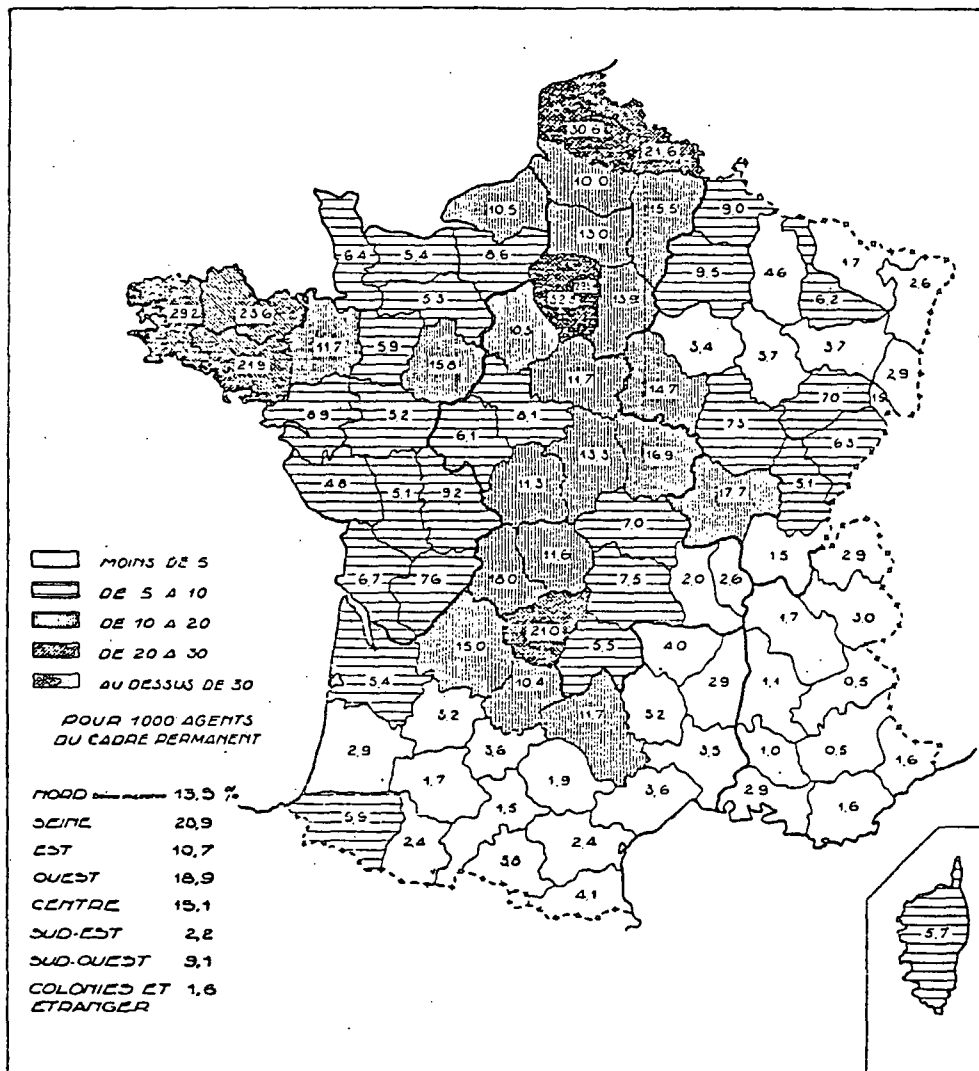
- A la partie supérieure : fente d'introduction et levier fixant le nombre des sections.
- A gauche : molette de la section de départ et manivelle.



Fig. 1. — Receveur, avant 1929, avec sa sacoche et sa planchette à billets.



EFFECTIFS, RECRUTEMENT, EMBAUCHE



NOMBRE D'AGENTS ORIGINAIRES DE CHAQUE DÉPARTEMENT  
POUR 1.000 AGENTS DU CADRE PERMANENT (1938)

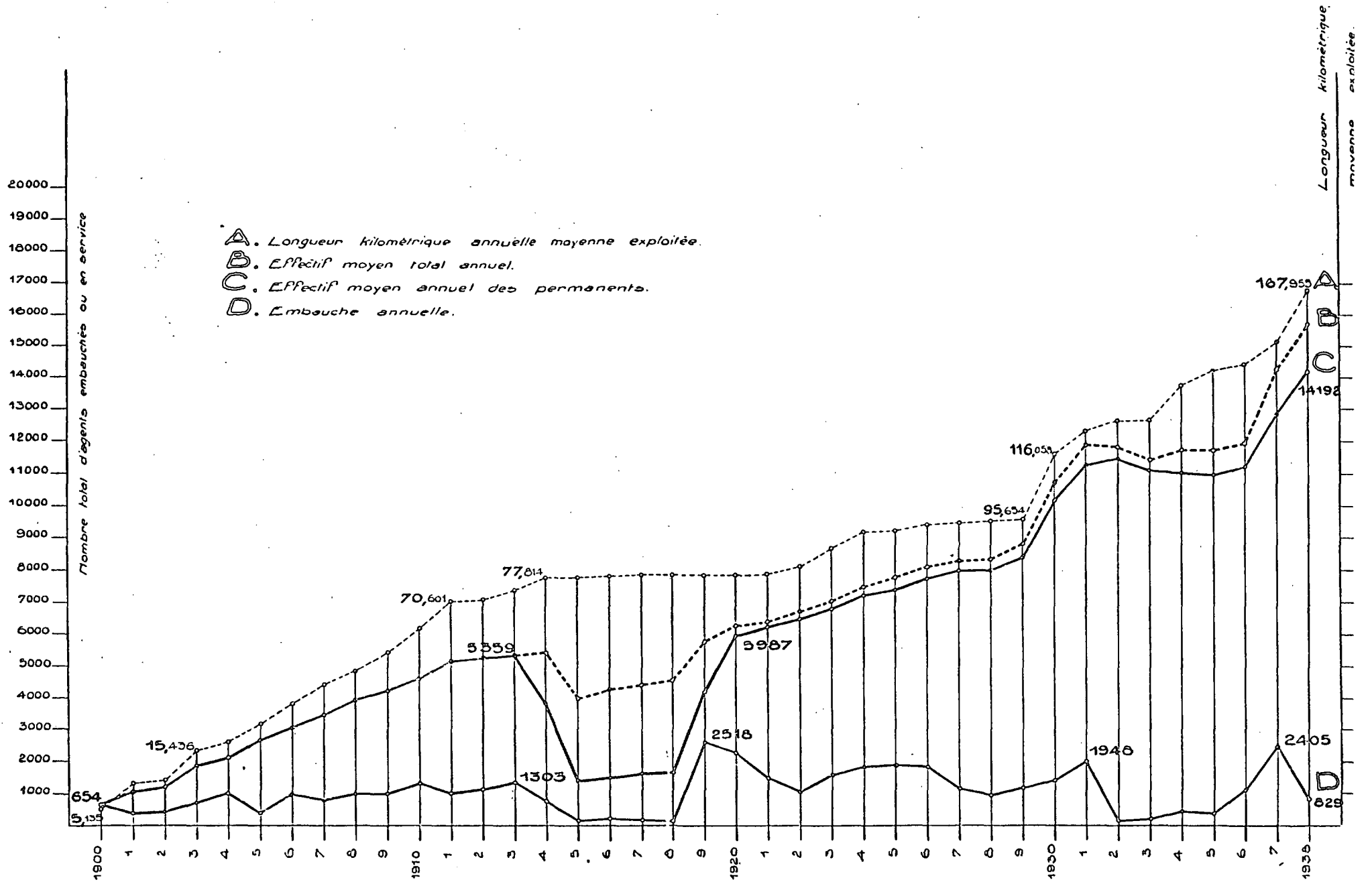
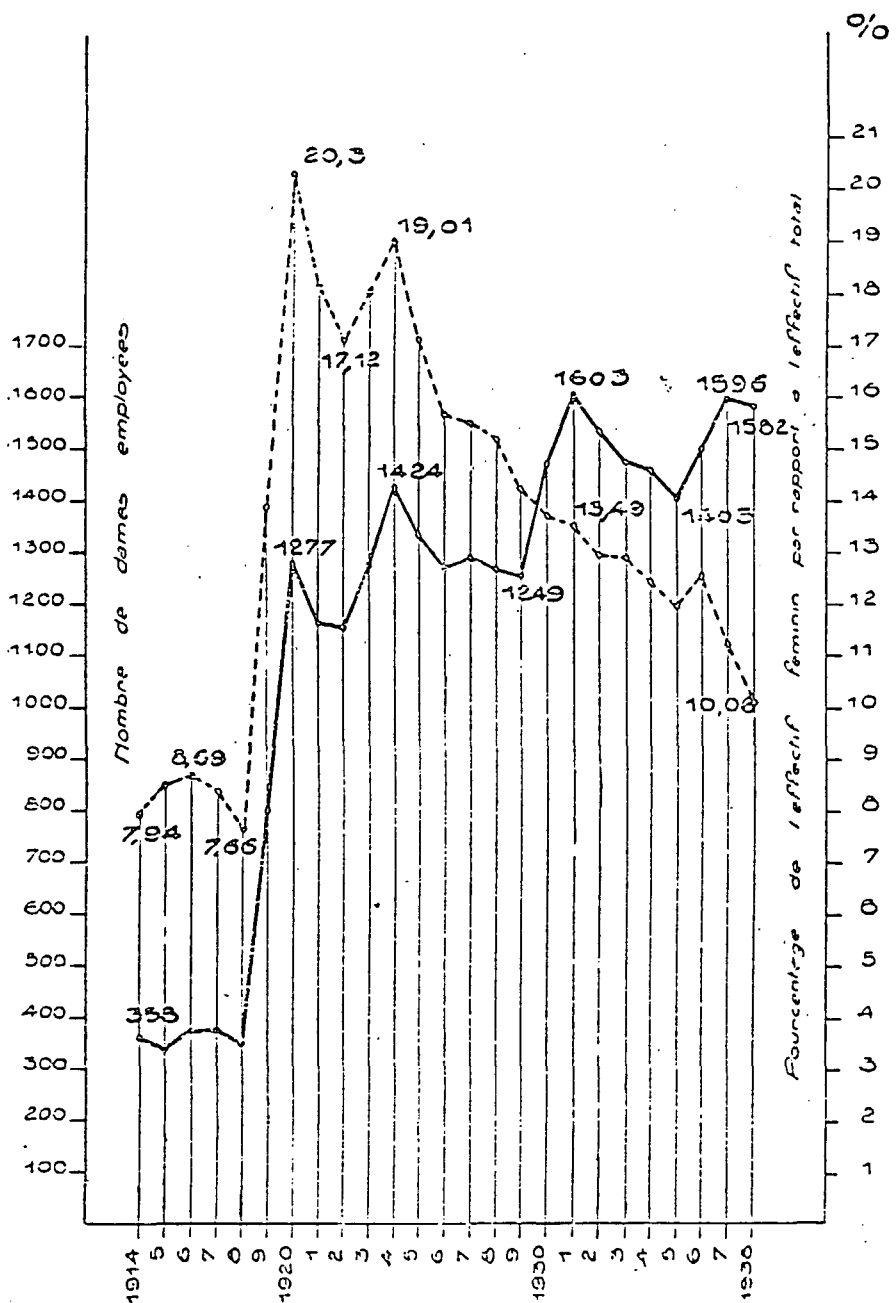
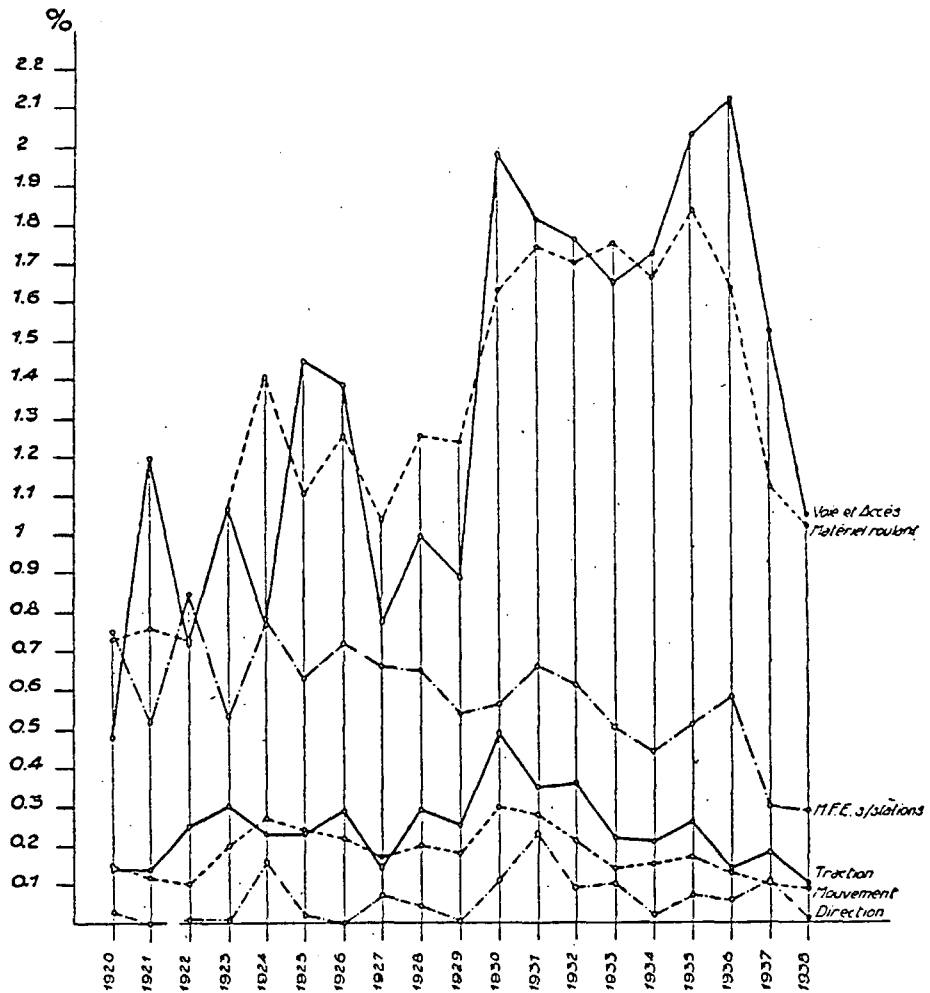


Fig. 4. EFFECTIF MOYEN ANNUEL ET EMBAUCE ANNUELLE



EFFECTIF FÉMININ  
ET POURCENTAGE PAR RAPPORT A L'EFFECTIF TOTAL

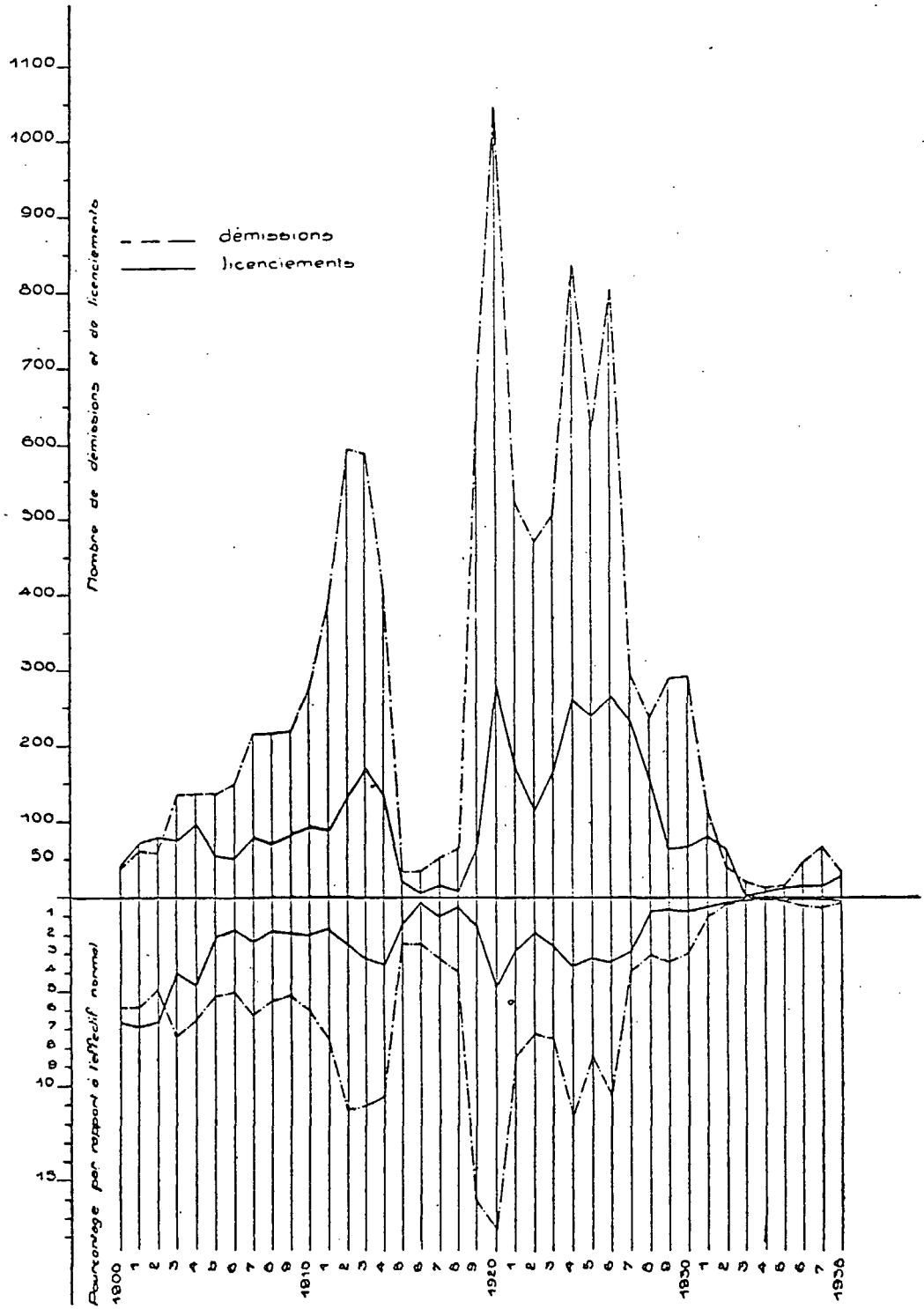


COURBES DONNANT LES VARIATIONS DES POURCENTAGES  
 DES JOURNÉES DE BLESSURE  
 PAR RAPPORT AUX JOURNÉES THÉORIQUES DE PRÉSENCE,  
 POUR LES DIFFÉRENTS SERVICES

TABLEAU DES CONSULTATIONS DONNÉES EN 1937

NATURE DES CONSULTATIONS	NOMBRE DE CONSULTATIONS		TOTAUX		
	Malades ayant interrompu leur service	Malades n'ayant pas interrompu leur service	1937	1936	1935
Visites à domicile..	14.413	»	14.413	16.354	16.131
Médecine générale..	8.126	19.283	27.409	27.629	26.802
Chirurgie.....	10.386	3.418	13.804	16.365	18.483
Oto-rhino-laryngo- logie.....	961	2.276	3.237	3.431	3.295
Stomatologie.....	647	3.941	4.588	5.257	4.990
Voies urinaires....	367	1.583	1.950	1.821	1.665
Sang et peau.....	790	4.308	5.098	5.256	5.100
Réformés.....	918	»	918	1.046	1.120
Ophtalmologie.....	966	1.738	2.704	2.950	2.833
Physiothérapie...	771	2.884	3.655	3.338	2.644
Maladies de cœur ..	144	136	280	240	294
Rhumatismes et maladies des reins.	188	423	611	685	577
Prénatalité.....	152	110	262	205	172
Nourrissons, petite enfance .....	44	230	274	163	163
Consultations di- verses.....	525	326	851	726	623
Caisse de pré- voyance.....	1.123	720	1.843	3.184	2.502
Totaux.....	40.521	41.376	81.897	88.650	87.394





LICENCIEMENTS ET DÉMISSIONS

## DÉSORDRES ET MÉFAITS CAPITALISTES

# Les travailleurs du Métro sous la férule des Compagnies

### SALAIRES INFÉRIEURS ET LOURDES RESPONSABILITÉS

Six heures du soir. La foule dense se presse, s'écrase, pousse vers le portillon, qui ouvre l'accès du quai. Le temps, en régime capitaliste, c'est de l'argent. Les Parisiens qui reviennent du travail ou qui s'y rendent n'en veulent point perdre. Des rames de métros passent combles, pleines à craquer. Au portillon, un employé, homme ou femme, pointe un à un les billets. De son mieux, il contient la foule qui s'impatiente et qui le trouve sur son chemin comme un obstacle.

La distance est courte entre les dernières marches de l'escalier et le métro, que l'intransigeance de l'employé ne va pas permettre de prendre. Alors sur ce dernier, la foule nerveuse, concentre ses fureurs.

— « Laissez-moi passer, je suis pressé » crie quelqu'un. L'employé ne répond pas à cette supplique mille fois répétée et endigne à chaque arrivée d'une rame nouvelle, le flot humain ; ne pas le faire, c'est exposer les voyageurs à l'accident.

L'employé est responsable devant la compagnie et devant la loi. S'il y a mort d'homme, l'homicide par imprudence fait intervenir le code.

La foule peut maugréer. L'employé doit rester impassible. Ceux qui s'agacent à constater la lenteur du trafic lancent :

— Il se f... de nous à ne pointer qu'un billet à la fois ».

Et ils ne savent pas que depuis peu, l'employé est muni d'un pointeur qui ne peut faire plus. La compagnie qui encaisse chaque jour près d'un million de francs, ne s'inquiète pas du temps perdu. Elle veut avant tout éviter les audacieux, qui, avec des faux billets lui voleraient quelques sous.

#### Pénurie de personnel

Sur le quai, les rames de métro arrivent déjà pleines. Mais la foule sait que les suivantes arriveront dans les mêmes conditions. Elle s'entasse. « En arrière », s'évertuent à crier les gardes du train.

Mais pour cinq rames et quinze portières, il y a trois employés, tous trois responsables. Le règlement est strict, implacable. Au départ de la gare, toutes les portes doivent être fermées. Sinon, c'est pour l'employé l'inévitable sanction. Il recevra, peine la plus légère : une obser-

vation, ou au-dessus, une réprimande qui retarde l'avancement ou le commissionnement de trois mois avec ou sans suppression de primes, plus encore peut-être. Le blâme qui retarde l'avancement de six mois, l'avertissement qui retarde d'un an et qui multiplie trois fois entraîne la révocation.

Un barème des sanctions existe. Mais il est tenu secret. Le personnel n'en a pas connaissance. Aux chefs de décider. Le choix ne manque pas. On applique les peines au petit bonheur ou pour persécuter tel employé trop connu pour sa propagande syndicale ou communiste. Aux uns l'observation, aux autres l'avertissement. Le militant révoqué le sera toujours pour des sanctions nombreuses qu'on lui aura distribuées. La neutralité politique de la compagnie est ainsi sauvée apparemment.

« Les employés peuvent fermer les portes aux heures d'affluence affirme l'administration, il y a les fermetures automatiques ».

Mais les voyageurs entassés s'accrochent aux portières et obstruent de leur corps la fermeture. Les trains qui se succèdent à quelques minutes d'intervalle ne doivent pas être en retard. Sinon, c'est sur la ligne le gâchis. Le temps manque. Des portières restent ouvertes, et c'est tant pis pour les employés déjà tenus à l'œil.

La fermeture automatique fut d'ailleurs un prétexte pour diminuer le personnel. En ne mettant que trois employés pour cinq wagons, la compagnie fait des économies, et les actionnaires, sinon les voyageurs, sont satisfaits.

#### 8 heures de travail qui en font 9

Au garage, le conducteur en service vient prendre sa voiture. Les deux gardes de train l'accompagnent. Le règlement des compagnies fixe à un quart d'heure la préparation du train.

En un quart d'heure, si le cahier des charges, signé par la compagnie est respecté, il faudra, aux trois hommes, faire l'essai des signaux. A chaque voiture, le garde prévient le conducteur qui doit serrer les freins. Puis il descendra une première fois sur le ballast pour constater si les freins adhèrent aux roues. Le con-

ducteur les desserrera ensuite, et, à nouveau, les gardes devront descendre sur le ballast pour se rendre compte si les freins « décollent ». A son tour, le conducteur doit vérifier les attelages et les divers appareils de sécurité.

Ces mesures sont nécessaires pour éviter tout accident. Mais elles exigent une demi-heure de travail. Si le personnel arrive à l'heure exacte, et non avant, elles ne seront pas prises. La compagnie le sait. Mais elle économise ainsi du personnel et peut exiger de chaque conducteur 6 tours au lieu de 5. Un jour un accident se produira. La compagnie n'hésitera pas. Elle accusera son personnel.

#### Tracasseries et responsabilités

« Madame vous vous êtes trompée ». C'est un voyageur qui a mal compté sa monnaie et qui revient réclamer. La caissière refuse d'accepter la réclamation, si elle est à ses dépens. Elle ne doit pas se tromper.

Le voyageur, récalcitrant, s'échauffe et traite parfois de voleur la caissière qui gagne 427 francs par mois, indemnités comprises.

Il ne le sait pas, bien souvent. La machine automatique qui imprime les billets possède un totalisateur. Quelles que soient les erreurs de la caissière, la somme totalisée sera exigée sous peine de sanctions graves.

Le matin, la caissière doit essuyer les récriminations du public. Elle n'a pas de monnaie. La veille, l'administration a vidé sa caisse jusqu'aux derniers sous.

D'autres tracasseries accablent aussi les conducteurs. Le long de la ligne des ralentissements leur sont commandés par des signaux à 6, 10, 15 et 25 kilomètres. Des inspecteurs, dans les niches, chronométrant au passage des rames la vitesse. Pas de contrôle pour le conducteur, s'il est accusé de tort. Aucun appareil n'enregistre sa vitesse. Si la compagnie, pour une raison quelconque, veut s'en débarrasser, là encore, elle le pourra.

Au métro, comme au chemin de fer, les capitalistes sont maîtres, sans contrôle, et sans risques.

M. SIMON.



Une poinçonneuse bénévole à la station de Passy.



Ingénieur faisant l'office de wattman d'une rame du Métro.



En novembre 1938, les services seront regroupés en quatre grandes directions :

	Direction Générale		Comptabilité Générale
			Services Généraux    Retraite
			Contentieux, Domaines
Direction Services Techniques	Direction Services Exploitation	Direction Travaux Neufs	
Technique	Etudes	Etudes	
Voie et Accès	Mouvement	Accès, Gros-Oeuvre, Ouvrages d'Art	
Matériel fixe électrique et sous-station	Traction	Aménagement d'Accès	
	Matériel Roulant	Électrique	
	Personnel et Médical	Approvisionnement	

P Deval, H Ruhlmann op cit



RESULTATS FINANCIERS

C M P

Années	Capital	Bénéfices (Soldes du Compte de Profits et Pertes)	Divi- dende brut	Divi- dende net (Actions au port.)	Cours moyen des actions de capital
1899	25.000.000				466,76
1900	—	967.546,08	7,50	6,20	519,69
1901	50.000.000	2.064.125,42	15, >	13,25	577,17
1902	75.000.000	3.313.528,86	15, >	13,25	580,89
1903	—	3.785.850,04	15, >	13,25	587,29
1904	—	5.322.085,11	20, >	18,11	543,35
1905	—	6.794.171,43	19, >	17,07	585,80
1906	—	7.302.515,13	19, >	17,20	517,71
1907	—	7.964.630,05	19, >	17,21	514,46
1908	—	8.934.277,17	20, >	18,20	499,82
1909	—	8.465.513,19	20, >	17,83	547,07
1910	—	8.054.250,46	20, >	17,83	588, >
1911	—	8.961.782,71	21, >	18,53	650,88
1912	—	9.551.301,68	21,50	19,03	646,50
1913	—	9.380.542,18	21,50	19,10	616,55
1914	—	6.312.887,78	14, >	11,74	516,75
1915	—	6.316.900,44	14, >	11,96	430,68
1916	—	6.783.284,42	14, >	12, >	426,61
1917	—	6.484.241,64	14, >	12,02	418,60
1918	—	3.276.461,11 (1)	—	—	428,83
1919	—	4.483.894,82	10, >	6,96	426,58
1920	—	3.932.797,34	10, >	6,96	348,73
1921	—	11.482.042,96	28, >	23,46	404, >
(1) Solde débiteur.					
1922	—	12.586.079,43	30, >	24,98	431,32
1923	—	12.250.588,42	31, >	24,91	520,11
1924	—	12.590.689,19	32, >	24,56	507,10
1925	—	13.714.658,24	35, >	22,90	427,70
1926	—	14.060.163,02	35, >	25,11	597, >
1927	—	13.802.383,02	35, >	25,80	698,36
1928	—	13.895.130,60	35, >	25,21	925,90
1929	101.719.250	13.894.961,71	35, >	24,77	1.191,56
1930	—	23.180.770,96	45, >	33,93	1.276,76
1931	—	25.460.012,61	50, >	38,81	1.324,07
1932	—	25.218.019,06	50, >	38,69	1.250,13
1933	—	28.420.345,41	55, >	42, >	1.266,25
1934	—	30.481.847,45	60, >	46, >	1.171,04
1935	—	30.548.253,79	60, >	42,29	1.165,62
1936	—	29.469.109,29	60, >	45,70	952,89
1937	—	28.338.941,22	60, >	41,07	1.005,70
1938	—	28.278.098,39	60, >	39,56	871,63
1939	—	25.770.537,13	55, >	36,38	790,24

NORD-SUD

Années	Capital	Bénéfices (Soldes du Compte de Profits et Pertes)	Dividendes bruts
1910	75.000.000	296.328,40	
1911	—	2.031.178,23	6,25
1912	—	2.062.660,43	6,25
1913	—	2.037.339,18	6,25
1914	—	1.031.042,47	Néant
1915	—	396.726,60	—
1916	—	721.033,57	—
1917	—	554.311,02	—
1918	—	613.946,68 (2)	—
1919	—	5.038.930,61	10, >
1920	—	3.560.333,91	10, >
1921	—	4.824.562,77	13, >
1922	—	5.039.465,44	14, >
1923	—	4.971.831,09	14, >
1924	—	5.123.307,37	14,50
1925	—	5.505.621,51	15,50
1926	—	5.568.443,59	15,50
1927	—	5.678.185,67	15,50
1928	—	5.672.536,73	15,50
1929	—	5.569.402,25	15,50
(2) Solde débiteur.			

J Boudier, op cit

III - CONTEXTE DES OPERATIONS DE MODERNISATION :  
LES CRISES DU TRANSPORT URBAIN

A - Le début d'une prise de conscience

Le remplacement de l'ORT par le Syndicat des Transports Parisiens, en 1959, indique un certain retour sur le laxisme antérieur. Il apparaît nécessaire d'établir une coordination entre les exploitants des transports collectifs de la région parisienne. Le IIIe plan prévoit des crédits plus importants pour les transports parisiens (par rapport au IIe plan), somme qui reste cependant très inférieure aux subventions allant à la voirie urbaine. Cependant, comme l'indique G. Rottier, l'existence, en ce qui concerne Paris, d'exploitants publics importants - comme la R.A.T.P. du fait de son monopole, du nombre de ses personnels comme de l'importance de son budget - évite le dérapage qui s'est produit en province. (1) Les transports collectifs, dans les années cinquante-soixante, y ont parfois quasiment disparus au profit de l'automobile. Malgré la tutelle et les contraintes qui s'exercent sur la R.A.T.P., elle n'en est pas moins un acteur relativement important de la scène parisienne, ne serait-ce que par son monopole du transport de masse. Avant même que les difficultés dues au choix unilatéral en faveur des transports individuels commencent à apparaître, des acteurs institutionnels(2) tels que la S.N.C.F. ou la R.A.T.P. ont pu (S.N.C.F.) ou pourront(R.A.T.P.) déterminer en leur faveur une politique plus favorable. Le tableau suivant indique, et surtout en

(1) In "Problèmes économiques", n° 1639, 19/9/1979.

(2) cf. supra p. 23.



ce qui concerne les transports parisiens, le sensible renversement de tendance qui intervient, après une période très faste pour la voirie (1962 à 1957).

CREDITS D'ETAT PREVUS AU PLAN AU  
TITRE DES TRANSPORTS URBAINS  
(en milliards de F 1974 par année)

in G. Rottier, op. cit.

CRÉDITS D'ÉTAT PRÉVUS AU PLAN  
AU TITRE DES TRANSPORTS URBAINS  
(en milliards de F 1974 par année)

Plans Période des Plans	III° 1958- 61	IV° 1962- 65	V° 1966- 70	VI° 1971- 75	VII° 1976- 79
<b>Transports collectifs</b>					
Paris .....	0,25	0,86	1,40	2,13	1,30
Province .....	0,08	0,12	0,21	0,69	1,13
Total .....	0,33	0,98	1,62	2,82	2,43
<b>Voirie urbaine</b>					
Paris .....	0,066	1,5	2,24	3,33	1,25
Province .....	0,066	1,16	2,02	3,47	2,07
Total .....	0,132	2,66	4,26	6,80	3,32
Total général .....	0,462	3,64	5,88	9,62	5,74

Ce changement de politique provient, principalement, des difficultés croissantes que rencontre le transport collectif dans la région parisienne. L'explosion démographique se situe non plus intra-muros, mais en moyenne et grande banlieue. Alors que Paris voit sa population diminuer, celle des départements de la couronne extérieure croît très rapidement (de 1962 à 1968, + 29 % pour la grande banlieue). La population de la région parisienne augmente de 8,8 % de 1962 à 1968, puis de 3,6 % de 1968 à 1975, date où elle atteint 8 550 000 habitants (1). Le taux de croissance le

(1) I.N.S.E.E., recensements de population de 1968 et 1975.

plus important s'est effectué dans les années soixante, période où l'automobile est encore considérée comme le vecteur par excellence, mais où une réhabilitation des transports en commun trouve des partisans. P. Delouvrier, administrateur général du District de la région parisienne, préconise l'automobile mais en lui associant les transports en commun : "... dans une agglomération de plus de 7,5 millions d'habitants et qui court vers les 12 millions, l'urbanisme doit épouser les transports en commun, sans lesquels ou bien il faut raser tout Paris, ou bien le laisser mourir" (1). La politique d'investissement routier (radiales, rocades...) est poursuivie, mais elle ne fait plus la même unanimité.

Il n'est pas dans le propos de cette recherche de resituer et d'analyser le jeu et les stratégies des principaux acteurs en présence. En ce qui concerne plus directement la situation des transports collectifs parisiens, il est important de souligner que, confrontée à cette mutation de la démographie de Paris et de sa région, elle présente, à quelques détails près, le profil qui était le sien avant la seconde guerre mondiale. Le réseau métropolitain, stabilisé depuis des décades, dans sa configuration "mécanique-électrique", n'a pas suivi les déplacements de population (2). Il s'efforce d'assurer, intra-muros, un fonctionnement régulier et fiable. Le réseau routier, moins coûteux et plus souple, suit un peu mieux les nouvelles migrations, mais ses capacités de charges sont très limitées.

On se trouve donc en présence d'un système conçu suivant des techniques anciennes et pour des populations beaucoup moins importantes (4 700 000 en 1911, 8 550 000 en 1975). Les flux migratoires quotidiens Paris-banlieue, estimés à 520 000 en 1931, ont atteint 900 000 en 1962 (3). Ils reflètent

(1) In J.C. Ziv, Ch Napoléon, op. cit., p. 56

(2) H. Ruhlman, Les résultats sociaux et économiques des chemins de fer urbains, in "Les chemins de fer urbains, étude économique et sociale", Paris, 1936.

(3) Population et Société, mai 1971.

le processus ségrégatif qui est en oeuvre à Paris et en banlieue. J. Lojkine a analysé l'appropriation, par différentes fractions de la classe dominante, de l'espace parisien et, corrélativement, les mouvements forcés vers la grande banlieue des couches sociales dominées (1).

### B - Vers la saturation

Cette expansion démographique galopante et ces transferts forcés de population vont se superposer avec la quasi incapacité des transports individuels et collectifs de répondre à la demande. Le parc automobile qui, en 1944, s'élevait à 680 000 véhicules, est passé, en 1953, à 2 020 000, en 1963 à 7 800 000, pour atteindre en 1975 15 180 000 unités, soit une augmentation de 2132 %. L'équipement routier, en banlieue, a été sensiblement amélioré. En province et à Paris même, il a, soit pris un retard considérable (autoroute), soit fait l'objet des quelques aménagements possibles, étant donné la densité et l'ancienneté du tissu urbain.

La R.A.T.P., faute de décision politique, n'a fait que gérer, au mieux, ses réseaux souterrains et routiers. Le premier maintient, en chiffre absolu, son trafic : 1 129 millions en 1950, 1 166 millions en 1960, 1 128 millions en 1970 pour un nombre de kilomètres de lignes exploitées identique à cinq kilomètres près (166 - 171 kilomètres). Compte tenu de l'accroissement démographique, il s'agit d'une perte de trafic importante. Ceci tient particulièrement au fait que le métro n'a pas suivi les déplacements de sa clientèle. Pour le réseau routier, la situation est beaucoup plus mauvai-

(1) J. Lojkine, op. cit.

M. Castells, La Question urbaine. Paris 1976.

se. Alors qu'il avait transporté, en 1948, 898 millions de voyageurs, les chiffres atteints, en 1967, ne sont plus que de 660 millions. Une chute aussi importante, alors que le parc d'autobus a, lui, augmenté, s'explique d'abord par la dégradation du service offert, compte tenu des conditions de saturation de la circulation (1). La hausse des tarifs et les déplacements de population sont également des facteurs de cette évolution.

Les usagers sont confrontés soit à la saturation de la voirie, s'ils utilisent un véhicule individuel, ou, pire, le réseau d'autobus, soit à un matériel et à des installations souterraines qui ont beaucoup vieillis. La presse, aux heures de pointe, est difficilement supportable (8 personnes au mètre carré), elle l'est d'autant plus que les niveaux de vie se sont élevés et que des conditions qui pouvaient être supportées à une autre époque (cf. le trafic des années 45-50 dans le métro) le sont dorénavant beaucoup moins. Le transport collectif est constamment mis en concurrence avec le transport individuel. L'espace privatif de l'automobile offre, même dans les embouteillages, un confort physique nettement supérieur à celui du matériel Sprague aux heures de pointe. Le bruit, la pollution, les difficultés de circulation et de stationnement participent cependant à cette situation doublement négative en terme de transport, qu'il s'agisse du transport collectif (autobus) ou du transport individuel.

Les revendications pour une amélioration de ces conditions de transport mettront, cependant, un certain temps à s'exprimer, que ce soit dans des organisations spécifiques

(1) L. Servant, op. cit., p. 85. La vitesse des autobus intra muros est passée de 13,2 km à moins de 10 km, équivalent des tramways du début du siècle.

ou par le biais de structures existantes. Le Conseil général de la Seine s'est élevé, à de nombreuses reprises, contre cette situation. Il faudra attendre Mai 1968 pour que la revendication transport devienne un enjeu socio-politique. Le succès du slogan "Métro-boulot-dodo", la constitution d'une fédération des comités d'usagers des transports en commun de la région parisienne, la publication d'un "Livre noir des transports parisiens" (1), les prises de position des syndicats ouvriers et des partis de gauche, les manifestations de rue marquent cette montée du mécontentement populaire (2). Les pouvoirs publics ne peuvent ignorer cette situation. Les opérations de modernisation des transports collectifs parisiens n'en deviennent que plus prioritaires.

(1) Fédération des comités d'usagers des transports en commun de la région parisienne (F.C.U.T.C.R.P.), Livre noir des transports parisiens (1971).

(2) E. Cherki, D. Mehl ; Les nouveaux embarras de Paris, 1979

## IV - LA CHAÎNE "AUTOMATIQUE" (1970...)

A - Infrastructure1. Lignes et voiries

On peut considérer que les opérations de modernisation commencent véritablement à se mettre en place au milieu des années soixante. Le IVe plan inscrit enfin une participation importante pour l'amélioration des transports urbains. La création du District de Paris (1961) permet une politique spécifique d'investissement. Il intervient, avec des subventions de l'Etat, pour 60 % dans les dépenses d'extension des réseaux R.A.T.P. et S.N.C.F.. Pour les pouvoirs publics, il s'agit de rattraper les retards qui se sont accumulés dès la Libération, suivre les déplacements de population qui se sont opérés depuis cette époque et inciter la constitution de centre d'affaires (La Défense) et de villes nouvelles (1).

Le métro régional, dont on trouve des esquisses dès le début du siècle, devient enfin une réalité. Il est vrai que cette extension ne présentait pas, alors, la même urgence démographique et que les multiples oppositions entre l'Etat, les Compagnies de Chemin de Fer et la Ville de Paris auguraient mal des possibilités de prolongement. "A quoi servira notre Métropolitain ? Il permettra à ceux qui peuvent s'offrir une maison et un jardin d'aller habiter en banlieue, et il fera par conséquent du coeur de Paris, où est la richesse, une véritable Cité de Londres : ville de travail dans la journée, déserte le soir. Oui, Messieurs, votre Métropolitain enrichira Enghien, Colombes, Nogent etc... et ruinera le coeur de Paris" (1). Face à ces arguments, les projets d'extension

(1) P. Merlin, les transports parisiens, Paris, 1967

(2) M. Grébauval, Conseil Municipal (1895), cit. in H. Ruhlmann, op. cit. p. 13.

n'ont pas été abandonnés. La C.M.P., pour l'anniversaire de ses trente ans, évoque, d'une façon idyllique, le métro régional dont la réalisation attendra près d'un demi-siècle : "...ces lignes seraient parcourues par des trains de 8 voitures à 210 places, permettant d'offrir 50 000 places à l'heure dans chaque sens... Les habitants des centres déjà peuplés seraient à même de retourner déjeuner chez eux grâce à la création des express. Bien des cités agréables pourraient être créées dans des régions de grande banlieue désertes actuellement faute de communications suffisantes, où l'air et la lumière seraient enfin donnés à la population laborieuse" (1). La cession effective de la ligne de Sceaux au Département de la Seine et son exploitation par la C.M.P. aura été la seule concrétisation de ses propositions.

Trente ans plus tard, deux lignes régionales sont retenues sur un axe Est-Ouest et Nord-Sud. Les travaux commencent sur l'axe Est : Etoile-Défense, Etoile-Auber, Défense-Saint-Germain-en-Laye et, d'autre part, Nation-Boissy-Saint-Léger. La mise en exploitation aura lieu en 1970.

#### *Le métro urbain*

Alors que très peu de travaux avaient été engagés depuis la seconde guerre mondiale, les années soixante-dix voient les prolongements successifs de nombreuses lignes : ligne 8 vers Créteil, ligne 13 de Saint-Lazare à Champs-Élysées-Clémenceau, ligne 14 vers Chatillon-Montrouge, jonction des lignes 13 et 14... En quelques années le réseau s'enrichit de plusieurs dizaines de kilomètres (R.E.R. inclus). Il passe ainsi, intra muros, de 169 kilomètres en 1969 à

(1) Le Chemin de Fer Métropolitain de Paris, op. cit., pp. 57, 58.

183,4 kilomètres en 1978, soit 14,4 kilomètres de plus, et pour le métro régional, de 35,7 kilomètres (ligne de Sceaux) à 74,8 kilomètres en 1977, soit 39,1 kilomètres de plus. Ceci représente un total de 53,5 kilomètres de lignes nouvelles mises à la disposition du public sur un laps de temps d'environ dix ans. On retrouve partiellement les décades fastes de la C.M.P.

### *L'interconnexion*

Les caractéristiques des équipements fixes du métro régional : voie, énergie de traction, signalisation, se rapprochent des normes S.N.C.F. (rails, courant continu à 1500 V par caténaïres, bloc automatique). Ceci s'inscrit dans la perspective de l'interconnexion qui permet la circulation simultanée des trains du métro régional et de la S.N.C.F., afin de remédier à l'engorgement des gares parisiennes. Le gabarit identique des rames autorise la banalisation des tunnels entre Châtelet-Gare de Lyon et Châtelet-Gare du Nord. Le verrou qu'avait mis en place les élus du Conseil Municipal de Paris, au début du siècle, a, partiellement, disparu. Le réseau national s'approprie, par l'intermédiaire du R.E.R., une partie du Centre de Paris.

Ces travaux de modernisation concernent également les stations, leur accès et leurs aménagements.

Pour le R.E.R., les stations parisiennes (Etoile, Auber, Nation), sont construites à grande profondeur. Leurs vastes dimensions : 228 mètres de longueur (moins de 100 mètres sur le réseau urbain), ouverture double de celle du réseau urbain (25 m/14 m), le nombre et la sophistication de leurs équipements (escaliers mécaniques, couloirs de correspondance,



appareillages automatiques), les distinguent nettement des stations du Métro. En ce qui concerne celles-ci, la modernisation a d'abord porté sur la multiplication des escaliers mécaniques (87 en 1965, 342 en 1979), sur la mise en exploitation de plusieurs trottoirs roulants (Chatelet, Montparnasse, Opéra-Auber), sur le carrossage et la remise à neuf de nombreuses stations. Leur nombre est de 353 en 1979 (312 en 1969).

## 2. Le matériel

La modernisation du parc a commencé timidement avec le matériel articulé mis en place, dans les années cinquante, sur une seule ligne. Le développement des rames à roulement sur pneumatique marque une étape beaucoup plus importante. Dans les années soixante, le renouvellement du parc s'effectue à partir des nouvelles données expérimentées et mises au point sur ce matériel, qu'il s'agisse des voitures sur pneumatique (MP 51, MP 59) ou des rames à roulement classique fer (MF 67, MF 77). L'équipement des lignes commencé dans les années cinquante (11) est généralisé sur la ligne 1 (Vincennes-Neuilly) en 1964, la ligne 4 (Porte de Clignancourt-Porte d'Orléans) en 1967, sur la ligne 6 (Nation-Etoile) en 1974. Les coûts très élevés de l'installation des pistes de roulement et les longs délais qu'elle détermine conduisent la R.A.T.P. à se tourner vers un modèle possédant le maximum des qualités atteintes par le matériel pneumatique mais ne nécessitant pas des travaux d'équipements aussi importants. Le matériel fer, développé en 1967, présente l'avantage d'être techniquement perfectionné (vitesse, confort, régularité...) tout en utilisant la voirie classique.

Le MF 67, à la fin des années soixante-dix, équipe les lignes 3, 7, 8, 9, 10, 12, 13. A partir de ce modèle, une seconde génération de matériel fer, le MF 77, est testée puis mise en exploitation. Le parc du métro urbain s'est renouvelé d'une façon significative sur l'espace d'une dizaine d'années :

	<u>1969</u>	<u>1979</u>
Voiture classique de type ancien_ _ _	2333 1123 motrices, 1205 remorques	872 371 motrices, 501 remorques
voiture classique de type moderne_ _ _	77 75 motrices, 2 remorques	1534 935 motrices, 599 remorques
matériel articulé_ _ _	40 éléments	40 éléments
matériel sur pneumatique_ _ _ _	627 430 motrices, 197 remorques	928 613 motrices, 315 remorques

### 3. Les équipements automatisés

La R.A.T.P. met en place, pour assurer le fonctionnement de ces nouveaux matériels, une série de processus automatisés, véritable saut technologique dans le transport urbain de masse. Ceux-ci concernent aussi bien le traitement des usagers que la conduite des rames et la chaîne de transmission de l'information.

### *Traitement des usagers*

Cette opération de modernisation s'inscrit dans l'ensemble intitulé TAME : Transformation et Aménagement des Méthodes d'Exploitation. Elle porte sur plusieurs séquences et d'abord sur la vente et le contrôle des titres de transport. Alors que précédemment ceux-ci, et spécialement le contrôle, s'effectuaient manuellement à l'aide de la pince de l'agent surveillant, et mécaniquement avec les machines auto-imprimantes par l'intermédiaire de la receveuse, il s'agit de promouvoir un péage et un contrôle automatique. La première phase (1972) porte sur l'équipement des stations en tourniquets et composteurs identiques à ceux installés sur les autobus à un seul agent. Ils remplacent progressivement les ou les postes d'agents surveillants à l'entrée des quais. Dans une seconde phase, ces appareils vont faire place à des techniques automatiques permettant à chaque bureau de recette de délivrer des billets magnétiques et à chaque tourniquet, équipé électroniquement, de contrôler la validité des titres et de donner le passage. Cette opération a été testée puis appliquée sur le R.E.R., dès l'ouverture de la ligne Est-Ouest (1969). Vu le nombre des stations du métro urbain (353 en 1979) et la diversité des titres de transports cette modernisation a pris un certain temps. Elle se termine fin 1974. A partir de 1971, les bureaux de recettes ont été transformés et équipés d'appareils permettant la fabrication et le codage des billets magnétiques. Un Poste de Concentration des Données (P.C.D.), traite à l'aide d'ordinateurs, l'ensemble des informations en provenance du réseau et établit des statistiques. Ceci autorise une connaissance quasi instantanée des flux et des types de recettes (1).

- (1) Le P.C.D. permet la réalisation des opérations suivantes : calcul des recettes, analyse du trafic, statistiques sur l'utilisation des appareils de péage, répartition des titres, surveillance de bon fonctionnement, participation à la gestion du personnel.

Cependant un grain de sable va s'introduire dans cette séquence de la modernisation, il s'agit de la fraude et de ses incidences sur la sociabilité du réseau, problème important sur lequel nous allons revenir.

Par ailleurs, l'accès des usagers aux quais n'est plus commandé par l'ouverture de portillons automatiques qui restent ouverts ou sont supprimés. Des bruiteurs annoncent la fermeture des portières de la rame.

### *Marche des trains*

L'expérience acquise, à partir de 1969, avec le système des départs programmés des rames, sur la ligne 7, est généralisée peu à peu. Il s'agit d'une méthode qui vise à réguler la marche des trains en affichant, à l'intention des conducteurs, des informations quant au type de marche, à l'horaire qui doit être respecté et au temps réel de stationnement. En plus de l'indicateur de quai qui donne ces informations, un dispositif sonore est installé (bruiteur de départ des rames) ainsi qu'une commande chronométrique de fermeture des portillons, dans les stations les plus importantes.

Cette première phase fait encore appel, directement, au conducteur et à sa professionnalité antérieure. La seconde phase consiste dans l'exploitation des lignes par des trains à un agent et en pilotage automatique. Ce système repose sur la détermination d'un programme de marche inscrit dans un câble inducteur, sur la voie. Le pilote automatique monté sur le train capte les informations contenues sur les différents segments du câble-programme. Ainsi la rame, après commande du départ, assure le démarrage et la conduite intégrale, avec respect des vitesses prescrites et de la signali-

sation. Cette seconde étape, expérimentée sur la ligne 11 en 1967, est étendue dans les années soixante-dix sur les lignes 4, 1, 3, 7, puis à l'ensemble du réseau, à l'exception de quelques lignes utilisant, entre autre, l'ancien matériel articulé (10).

### *Commande centralisée et régulation*

Ces opérations d'amélioration de la marche des trains nécessitaient une nouvelle organisation du travail de gestion, de communication et de décision. Précédemment, chaque séquence du processus de transport disposait d'une autonomie relative souvent source, aux heures de pointe, d'un service ponctué de retards difficilement compensables. Pour obtenir non seulement une régularité meilleure du passage des trains, mais également des intervalles le plus réduits possible afin de véhiculer un maximum de voyageurs dans un minimum de temps, les avantages d'une centralisation des commandes et des contrôles s'imposent rapidement (1).

La ligne 1 est la première à être dotée d'une commande centralisée (1967). Celle-ci comporte un tableau de contrôle où figure un synoptique de la ligne. La position des trains et leurs identités ainsi que l'ensemble des équipements utiles de la ligne (signaux, branchements...), y sont représentés. Le chef de régulation dispose, en association avec le synoptique, d'un pupitre où, d'une part des machines-programmes transmettent les ordres de départ et commandent les itinéraires de terminus et où, d'autre part, il peut communiquer, par liaison téléphonique, avec les stations, les terminus et les loges de train. Avec ce dispositif, dont également un télécontrôle et une télécom-

(1) J. Majou, P. Giry, A. Raphanel, Les commandes centralisée du métro urbain de Paris, Revue générale des chemins de fer, mai 1973.  
Automatic Train Control in Rail Rapid Transit, Washington 1976, description et analyse des systèmes métropolitains automatisés aux Etats-Unis.

mande de l'alimentation en courant de traction, il est dorénavant possible de gérer, théoriquement, l'ensemble des principales composantes du processus de production de transport d'une ligne. Il s'agit plus précisément de la gestion des fonctions de parcours des trains, de régulation par intervention sur les horaires et sur la vitesse de défilement des rames, de distribution du courant de traction.

Ce dispositif assure une plus grande régularité du service et un temps réduit d'indisponibilité de la ligne, lors d'incidents. On évalue que les temps moyens de reprise du service sont réduits dans un rapport de 10 à 1.

La généralisation des commandes centralisées s'effectue en un seul lieu : le Poste Central installé à Bourdon. Là, se trouvent situés les tableaux de contrôle optique (T.C.O.), associés aux pupitres d'exploitation ; les calculateurs, les armoires tractions et les salles de relais. Les T.C.O. comportent des informations relatives, en temps réel, à la circulation des trains : position et identité de chaque train sur la ligne, à la position des aiguilles, à l'aspect des signaux de manoeuvre. Par ailleurs des voyants de contrôle et des boutons de commande régissent la distribution du courant traction. Les liaisons de contrôle et de commande entre le P.C.C. et la ligne s'effectuent par télétransmission électronique. Les messages "aller" partent du poste central vers les stations, la voie "retour" des stations au poste central.

Vis-à-vis des trains, une liaison téléphonique à haute fréquence relie, dorénavant, le régulateur, depuis son pupitre, à l'ensemble des conducteurs en service sur la ligne.

La mise en place de ces processus améliorent, d'une

façon conséquente, la régularité du trafic. Ainsi, par exemple, sur la ligne 1, les retards journaliers moyens qui, les jours ouvrables et après la pointe du soir, atteignaient près de vingt minutes ne sont plus que d'un peu plus de deux minutes, après l'installation du P.C.C.

## B - Modification de l'organisation de production du transport

### 1 - L'encadrement

Ces transformations, par introduction de nouvelles technologies, remettent en cause le système de production de transport antérieur. Ceci concerne aussi bien les postes de travail que les lignes hiérarchiques et la division des tâches tels qu'ils avaient été déterminés par les spécificités de la chaîne "mécanique-électrique".

A la fin des années soixante, la division antérieure entre, d'une part le service Mouvement, et, d'autre part, le service Traction ne présente plus, pour la direction, l'intérêt qui était le sien. Précédemment, il s'était avéré nécessaire, afin d'assurer la fiabilité du fonctionnement, de distinguer ces deux services afin que chacun intervienne au mieux dans son secteur, étant donné la charge de travail et de responsabilité impliquée par la production "mécanique-électrique".

L'apparition des postes de commandes centralisées et les liaisons en temps réel qu'ils autorisent, permettent,

théoriquement, de centraliser un nombre conséquent d'informations et de décisions qui revenaient, précédemment, à l'un ou l'autre de ces services, que ce soit au terminus : chef de gare, sous-chef de station, chef de départ... ou en ligne : chef de secteur, chef de régulation.

Par ailleurs, cette division organisationnelle, tout en permettant une certaine fiabilité, suscitait des rivalités entre ces deux services. Chacun prétendait à un rôle déterminant et veillait à ce que son statut soit le plus favorable. Les antagonismes catégoriels trouvaient assez facilement à s'exprimer autour de l'opposition. Mouvement-Traction, qu'il s'agisse des postes de chefs de stations, chef de départ, sous-chef de gare, chef de gare... ou conducteur et chef de secteur et leurs inspecteurs respectifs, comme le montrent, entre autre, certaines actions revendicatives qui ne mobilisent que l'un ou l'autre de ces services ou parties de service. En 1971, il est mis fin à ce binôme Mouvement-Traction. Cette opération, relativement difficile étant donné l'ancienneté de ces services et leurs spécificités propres, suppose un recouvrement de fonctions et une polyvalence. Ainsi les ex-inspecteurs Mouvement et inspecteurs Traction sont remplacés par un inspecteur adjoint d'exploitation, qui doit intervenir dans ces deux secteurs.

Le nouvel organigramme se présente de la façon suivante (cf. graphique)



CHAINE "AUTOMATIQUE" (-1970...)

CHEF DE DIVISION

LIGNE : UNITE D'EXPLOITATION

INSPECTEUR DE LIGNE

T E R M I N U S

POSTE DE COMMANDES CENTRALISEES

Cadre

Inspecteur adjoint d'exploitation

Maîtrise

Sous-chef de ligne

Chef de régulation

Sous-chef de terminus

L I G N E

Chef de départ

Exécution

Agent remplacement départ

Conducteur

Conducteur

Conducteur

Agent unique station

Chef de manoeuvre

Agent unique station

Usagers

Usagers

Usagers

Il apparaît que cette réorganisation entraîne un resserrement des postes avec la disparition des chefs de gare et sous-chefs de gare, remplacés par le sous-chef de terminus ; le glissement du chef de secteur et chef de régulation vers le P.C.C., l'apparition d'un poste intermédiaire entre le chef de manoeuvre et le chef de départ : l'agent-remplacement-départ (A.R.D.).

Cette mise en place, au niveau de l'encadrement, s'est effectuée non sans réticence de la part des agents concernés et compte tenu des "mentalités" à tendance corporative des services. La polyvalence et la qualification unique ont été cependant acceptées dans la mesure où elles se sont traduites par une accession à un grade ou du moins à une échelle supérieure. Le déplacement vers le haut, dans le contexte du corps unique de maîtrise, peut ainsi permettre, théoriquement, à des chefs de gare ou chefs de secteur de briguer le poste d'inspecteur-adjoint d'exploitation, à des inspecteurs Mouvement ou Traction celui d'inspecteur de ligne, à des régulateurs et chefs de secteur celui de chef de régulation au P.C.C.... Ce glissement s'effectue sur l'initiative de la Direction, au grand choix, dans le but de placer, entre autre au P.C.C., les agents de maîtrise qui lui ont semblé être les plus compétents.

Le nombre relativement réduit de cette population "maîtrise", l'accession à des responsabilités sensiblement plus importantes, une légère amélioration du traitement sont autant de facteurs qui ont compensé la charge de travail supplémentaire résultant des cumuls de fonctions et de l'insuffisance des effectifs. C'est au niveau des agents de maîtrise que les opérations de modernisation semblent avoir été le mieux accueillies, étant donné qu'elles se sont traduites, pour un certain nombre, par une mobilité ascendante.

Il n'en est pas de même pour les personnels d'exécution et plus particulièrement pour les conducteurs.

2 - La grève de 1971 des conducteurs, un indicateur des effets de la modernisation

Cette réorganisation du processus de production ne semble pas être interprétée par les personnels d'exécution comme l'ouverture vers des responsabilités élargies ou vers une mobilité ascendante, mais plutôt comme une opération préjudiciable. Cette représentation négative de la modernisation trouve son expression la plus radicale dans la grève d'octobre 1971. Le conducteur, pivot de la production du transport, "aristocrate" de l'exécution - à l'instar des "seigneurs" du chemin de fer (conducteurs des locomotives à vapeur S.N.C.F.) - sera naturellement, comme son statut antérieur le veut, l'expression type des mécontentements du bloc historique "mécanique-électrique".

La grille des salaires, qui date des années 1947-1948, doit être refondue selon l'accord donné par la Direction, aux lendemains des événements de Mai 68. C'est seulement en mars 1970 que des réunions sont organisées pour arriver à une nouvelle définition de cet organigramme qui intéresse l'ensemble des agents de l'entreprise. Les discussions entre d'une part la Direction et d'autre part les syndicats s'avèrent difficiles. Les enjeux sont importants car cette refonte de la grille hiérarchique risque de remettre en question non seulement les salaires, mais également les statuts respectifs

des différentes catégories, c'est-à-dire l'échelonnement des différenciations entre les postes de travail et les responsabilités qui leur sont reconnues, ainsi que l'idée que les catégories professionnelles se font de leur importance et les représentations qu'elles ont su en donner face aux autres professionnels de l'entreprise.

Devant l'échec des négociations, le conseil d'administration adopte, en juillet 1971, le projet de nouvelle grille des salaires. La C.G.T. et la C.F.D.T. s'abstiennent, F.O. vote contre. A la rentrée, le mécontentement des différentes catégories, dont celle des conducteurs, est patent. Les prochaines élections professionnelles, qui pourraient marquer la progression des syndicats confédéraux au détriment des organisations autonomes ainsi que les récentes manifestations d'usagers (août 1971) protestant contre les mauvaises conditions de transport, participent également à cette montée des mécontentements.

Le 24 septembre, deux assemblées générales organisées, l'une par la C.G.T. et la C.F.D.T., et l'autre par le Syndicat Autonome Traction (S.A.T.), réunissent les conducteurs. Ceux-ci se prononcent pour un arrêt du travail reconductible toutes les vingt-quatre heures (C.G.T.-C.F.D.T.), ou de durée illimitée (S.A.T.). Un préavis de grève est déposé. Les réunions avec la Direction restant sans résultat, la grève est effective à partir du mardi 5 octobre. Elle va s'étendre sur près de deux semaines, jusqu'à la reprise du jeudi et vendredi 17 et 18 octobre.

Le déroulement de ce mouvement, l'importance nationale qu'il a prise du au fort ralentissement de l'activité de la capitale ("Depuis neuf jours, la grève a entraîné les pires désagréments pour au moins cinq millions de personnes" (al-

locution télévisée du premier ministre Chaban-Delmas, 13/10/1971), l'ambivalence des positions syndicales, la reprise du travail sans l'obtention de résultat correspondant à l'ampleur de l'événement ont été retracés, dans le détail, par ailleurs (1). Dans l'analyse des effets induits par les opérations de modernisation sur les personnels, nous reprendrons certains éléments propres à ce conflit.

B - Effets sur les personnels : la déstabilisation du bloc "mécanique-électrique"

1 - La déprofessionnalisation (2)

La mise en place des nouvelles technologies transforme radicalement les rapports antérieurs des agents d'exécution à leurs fonctions. Cette mutation passe par la nouvelle définition des postes de travail que détermine la modernisation des processus de production du transport souterrain. Les modifications organisationnelles, dont la fusion des services Traction et Mouvement, vont se surajouter aux effets directs

- (1) Nous renvoyons à notre analyse "Vers plus de plaisir, collectivement : la grève des conducteurs d'octobre 1971" in "Métro-polis", Paris, 1978, ainsi qu'à la Vie Ouvrière (13 et 20/10/1971) ; Le Lien de la R.A.T.P. (C.F.D.T.) d'oct./nov. 1971 ; Traction, organe du S.A.T. (oct./nov. 1971) ; F.O.-R.A.T.P., histoire et enseignement d'une grève, s.d. ; I.C.O., oct/nov 1971 ; Cahiers de Mai (déc. 1971) ; Taupe rouge, oct/1971...
- (2) Nous entendons par déprofessionnalisation la conjonction d'une déqualification des postes de travail dans ses composantes intellectuelles et d'une perte de rôle et de statut de la profession - où se situe le poste de travail considéré - vis-à-vis du tissu socio-professionnel environnant.

des procédés techniques dans la déstabilisation de pratiques et de représentations construites sur des décades de continuité.

Pour appréhender ces effets, il convient d'en analyser les impacts sur les fonctions fondamentales et sur les postes de travail.

#### a - *La fonction station*

Le traitement des usagers impliquait la vente des titres de transport et leur contrôle, la surveillance et la police des stations ainsi que des fonctions ferroviaires en terme de relais de l'information. Un nombre important de postes étaient assignés à ces diverses tâches, dont celui de chef-surveillant constituait, sur le territoire de la station, la clé de voute. Sous son autorité se trouvaient les surveillants, la receveuse et, ponctuellement, le chef de train.

Comment se présente, dorénavant, la fonction station ?

#### Le contrôle

L'introduction, dans un premier temps, des composteurs (BC 35), entraîne la remise en cause des postes de surveillants à l'entrée du quai. Le poinçonnage des tickets est effectué directement par l'utilisateur, le tourniquet se libérant après l'oblitération du titre de transport. La population des surveillants était, pour partie, composée soit de jeunes agents dont elle constituait le premier emploi avant toute carrière ultérieure, soit d'agents sédentarisés dans cette fonction, faute d'essai ou de réussite aux différents examens

et concours, ainsi que par des personnels saisonniers recrutés ponctuellement, chaque année, pour remplacer des agents commissionnés, lors de leurs congés, ou pour renforcer le service pendant les périodes de fort trafic.

La généralisation du contrôle automatique, dans les années soixante-dix, entraîne la suppression de ces postes de surveillants. Le personnel commissionné est reconverti vers les recettes ou le contrôle volant, les agents saisonniers, vis à vis desquels la Compagnie n'a pas d'obligations statutaires, ne sont plus réembauchés, à l'exception d'un petit nombre, recruté comme auxiliaires. Ainsi, alors que l'entreprise avait embauché 1 032 agents temporaires en 1972, la mise en place du contrôle automatique conduit à la non reconduction de 926 d'entre eux, en 1973.

"Un jour, je lisais un tract comme quoi les dirigeants considéraient les conducteurs comme des ouvriers qualifiés sans plus, des manoeuvres qualifiés, je crois... Le petit personnel, négatif, ils n'en veulent plus... alors, les poinçonneurs, je ne sais pas de quoi ils les qualifient."

Le contrôle manuel, c'est-à-dire le poinçonnage des titres de transport par un agent, ne faisant pratiquement que cela, peut-il être considéré comme une fonction qualifiée, une profession ? Sa position au niveau le plus bas de la grille hiérarchique peut correspondre assez objectivement à l'absence de qualification d'un poste conçu comme passage obligé pour les personnels sans formation. Il exige des gestes automatiques : prise du titre, enclenchement dans les mâchoires de la pince, pression sur les bras de l'outil, retour du titre à l'usager puis de nouveau opération identique avec le suivant. Cette séquence fondamentale est interrompue, pour les personnels situés à l'entrée des quais, lors de l'arrivée des rames.

Le surveillant bloque le portillon et attend le départ du train pour reprendre le contrôle. Ceci n'est pas le cas lorsque le poste de travail se trouve à un niveau supérieur, les tourniquets automatiques effectuant cette régulation du flux des usagers. Aux heures creuses, le surveillant dispose de répit plus ou moins long en fonction de la fréquentation de la station.

Cette tâche, et particulièrement dans les stations à fort débit, aux heures de pointe, est essentiellement répétitive. On peut comparer ces conditions de travail à celles des ouvriers spécialisés des chaînes de production de l'industrie mécanique. La circulation des produits à monter ou à presser est ici constituée par le flux des titres de transport à oblitérer. L'effort physique est relatif, encore que l'actionnement de l'outil puisse, à la longue, devenir cause de fatigue physique. La tension nerveuse est, par contre, relativement plus élevée que sur une chaîne classique étant donné les irrégularités du rythme des passages ainsi que les incidents que peut entraîner le traitement d'un matériel "humain". G. Friedmann soulignait cette particularité des tâches parcellaires du Métro : "... de petits problèmes, des situations imprévues, par exemple une information à donner (interviennent) exigeant des formes variées d'attention intermittente" (1). La qualité du travail, si nous reprenons les travaux de P. Naville, repose sur l'opération proprement dite et l'apprentissage nécessaire à son exécution : "ce qui qualifie, c'est l'acte éduqué" (2). On peut difficilement reconnaître à la fonction de surveillant les exigences d'un apprentissage com-

(1) G. Friedmann, Le travail en miettes, Paris, 1964, p. 52

(2) P. Naville, Essai sur la qualification du travail, Paris, 1956, p. 48.



plexe où interviendrait particulièrement l'intelligence. Comme dans le cas des ouvriers qualifiés des chaînes automobiles, le "travail constitue un obstacle à tout effort de revalorisation : il faut vaincre sa monotonie, sa décomposition, sa soumission à la machine" (1). A l'absence d'une qualification valorisante, le bloc socio-technologique "mécanique-électrique" était capable de substituer la présence d'un tissu socio-professionnel dense et complexe où pouvait partiellement se resourcer le surveillant.

"L'ouvrier ainsi privé de ce retranchement professionnel dépend entièrement des conditions sociales où il trouve place" (2). La chaîne antérieure réussissait, en partie, à intégrer socialement ce poste sous-qualifié que ce soit au niveau des plans de carrière, des voisinages socio-professionnels (les divers personnels stations) ou des organisations syndicales autonomes et confédérales auxquelles il pouvait se rattacher.

La disparition du poste et son remplacement par des automatismes n'a pas suscité de critiques de la part des personnels du moins pour ceux qui ont été reconvertis. Le contrôle volant des titres de transport effectué en équipe, en divers endroits du réseau, peut présenter des conditions de travail sensiblement meilleures, du moins en l'absence d'incidents avec les voyageurs.

(1) A. Touraine, L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault, op. cit., p. 112.

(2) A. Touraine, op. cit., p. 109.

### La recette

Le poste de recette était, antérieurement, affecté essentiellement à des personnels féminins. La hiérarchisation sexuelle du travail voulait que cette fonction soit, avec celle de surveillant, l'une des moins bien rétribuée. Cependant, à la différence de celle-ci, elle présentait l'unique plan de carrière possible pour le personnel féminin. Les conditions de travail se rapprochaient de celles du contrôle en tant que poste de traitement direct de l'utilisateur, donc à charge mentale relativement forte en regard aux incidents potentiels. La compréhension des demandes usagères, l'encaissement de l'argent, la délivrance des titres impliquent une complexité indéniable et ceci d'autant plus que titres et tarifs sont multiples (billet simple, carnet, carte hebdomadaire, billet spécial...). On est en présence d'un poste qui demande une formation précise et auquel on accède par examen. Les capacités intellectuelles qu'il nécessite, la promotion qu'il implique pour le personnel féminin, les similitudes qu'il possède en commun avec les emplois de caissières du secteur tertiaire en font un poste relativement qualifié, proche de celui d'employé. A priori, la modernisation ne change pas fondamentalement les fonctions de la recette. Les appareils de distribution automatique - ADAR - fabriquent et codent les billets magnétiques. Ils sont situés, pour le métro urbain, dans le bureau de recette, et sous la responsabilité de l'agent en service. Sur le réseau du RER, et dans quelques stations urbaines, des distributeurs extérieurs, en contact direct avec l'utilisateur, assistent sinon remplacent, en grande partie, le traitement des titres par la receveuse. Cette automatisation réduit sensiblement la charge mentale. L'allège-

ment de la pénibilité tient également, et en grande partie, à la simplification de la tarification et à l'instauration des coupons mensuels de la carte orange, qui ont participé à la réduction de la variété des opérations à effectuer ainsi qu'au nombre même de demandes d'opération.

Sommes-nous en présence d'un poste dont la qualification s'est maintenue ? A priori cela semble être le cas, mais en fait le contexte plus général de transformation des méthodes d'exploitation tend à l'extinction du poste "recette" et donc d'une catégorie professionnelle spécifique. Il n'y a pas, comme dans le cas du surveillant-poinçonneur, disparition totale de la fonction et de ses modalités (le contrôle volant vérifie les titres mais ne les oblitère plus), mais acquisition et transfert des principales caractéristiques du poste vers celui, polyvalent, de chef surveillant-receveur.

#### La responsabilité station

Comme nous l'avons analysé précédemment, la fonction du chef surveillant - ou chef de station - se situait, dans le bloc "mécanique-électrique", à l'intersection entre la Traction, le Mouvement et les usagers. Les responsabilités de ce poste étaient donc multiples et complexes, ceci d'autant plus qu'il était le relais indispensable et obligé de la passation des informations d'amont en aval et vice-versa.

Les opérations de modernisation vont redéfinir radicalement le rôle de ce personnel. La suppression, dans un premier temps, des opérations manuelles de contrôle affecte le poste dans le sens où le chef surveillant voit la réduction des personnels qui étaient, antérieurement, sous son autorité. Plus fondamentaux sont les effets de l'automatisation de la

conduite et de la mise en place des Postes de commande Centralisée. Dorénavant, l'information entre le personnel train et ses commandements - sous-chef de ligne, chef de secteur - ne transite plus par le bureau du chef de station. Les liaisons, en temps réel, par le téléphone à haute fréquence, relient les conducteurs au régulateur du Poste de Commande Centralisée. Le conducteur n'est plus que très rarement en contact avec le chef surveillant. Il l'est d'autant moins que le poste de chef de train a disparu et que le chef de station ne se trouve plus dans le bureau de quai mais au niveau supérieur, dans l'ancien bureau de recette. De plus, le chef de station a perdu ses fonctions ferroviaires, c'est-à-dire d'intervention directe et de commandement vis à vis des trains.

Alors que, précédemment, le chef de station avait sous ses ordres directs plusieurs agents : surveillants, receveuses et, ponctuellement, les chefs de train et conducteurs, il se trouve, dorénavant, n'avoir, dans les stations importantes, que l'agent de recette sous sa responsabilité.

"Ce sera même plus des chefs, mais des surveillants de machines puisqu'il n'y aura plus de contrôle d'entrée. Ce n'est plus que du gardiennage, des questions administratives, c'est tout. Ils ont plus d'agents sous leurs ordres. Ils tombent à la dernière échelle."

Cette évolution conduit, dans la plupart des stations, à la mise en place, dans le "bureau de station" (ex bureau de recette modernisé) d'un seul agent. Cette exploitation des stations à agent unique conduit à la suppression effective de 1672 emplois (juin 1972).

"Grâce à l'automatisation des péages et des trains ainsi qu'à la mise en oeuvre de la commande centralisée, avec tous les moyens d'information les plus modernes, les tâches incombant aux agents des stations sont réduites. Il sera possible, dans ces conditions, à certaines heures et dans certaines stations, de confier à un seul agent les fonctions essentiellement exercées par le chef de station et la receveuse. Cette opération survenant après la suppression des agents chargés du contrôle et des agents d'accompagnement des trains améliorera la gestion de l'entreprise" (1).

La qualification du nouveau poste chef surveillant-receveur tout en bénéficiant d'une responsabilité directe, celle de la recette, est cependant nettement moins importante, qualitativement et quantitativement. A une professionnalité nécessitant compétences et autorité envers des interlocuteurs multiples succède une qualification limitée, univoque (2). Le glissement déterminé par les opérations de modernisation s'est traduit, particulièrement en ce qui concerne les chefs de stations, par une dé-professionnalisation indéniable.

(1) "Les 75 ans du métro", R.A.T.P., Information-Documentation avril 1975.

(2) "Il apparaît aux médecins du travail (...) qu'on ne peut ignorer les problèmes de l'acceptation par l'individu d'un automatisme très sophistiqué et mis en place très vite et sans répit. Mal compris dans ses principes, rejeté dès qu'il entraîne une déshumanisation dans l'ambiance de travail, il ne rend plus alors à l'homme et à la société les services attendus". Etude de poste : chef surveillant receveur du réseau urbain, Service médical du Travail, R.A.T.P., 11/1976, p. 43.

b) *La fonction train*

le service voyageur

La chaîne "mécanique-électrique" impliquait une division du travail, au niveau des trains, entre la conduite des rames et le service voyageur.

Précédemment, ces fonctions, et plus particulièrement celles de surveillance de l'accès et de la descente des voyageurs de la rame, puis de fermeture des portières, relevaient du chef de train. Parallèlement à ce rôle, il était le relais indispensable à la transmission des informations, actives et rétro-actives, entre le conducteur et, par l'intermédiaire du chef de station, les commandements Traction et Mouvement de la ligne. Le chef de train avait également, sous sa responsabilité, dans l'interstation, les usagers auprès desquels il devait intervenir en cas d'incident ou d'accident (évacuation de voyageurs en pleine voie). Vis à vis du conducteur, le chef de train était responsable du départ. C'est à lui que revenait la surveillance des signaux pour, une fois le service voyageurs terminé et la signalisation de voie libre annoncée, ordonner, par le timbre sonore, la marche de la rame.

La modernisation modifie profondément les conditions de production du transport.

La mise en place d'un système de télévision en circuit fermé permet, dorénavant, de surveiller, depuis la loge de conduite, les voitures et le quai et ainsi d'assurer la fermeture des portières. Cette nouvelle disposition est étendue à l'ensemble du réseau dans les années soixante-dix. L'introduction du pilotage automatique permet, par ailleurs, de libérer sensiblement l'activité du conducteur qui ne doit plus actionner directement les commandes de la motrice. L'installation d'un téléphone à haute fréquence autorise une liaison

directe avec le commandement.

Ces nouvelles dispositions concourent au fonctionnement des trains avec non plus deux agents, comme précédemment, mais une seule personne. Le poste de chef de train est supprimé sur les lignes modernisées. Une situation transitoire prévaut cependant là où les matériels roulants sont disponibles mais où le pilotage automatique n'est pas encore en service. Cette période, plus ou moins longue suivant les lignes, conduit à resserrer l'équipe train étant donné que le chef de train exerce ses fonctions non plus dans la première voiture mais de la loge, près du conducteur.

"Avec le chef de train dans la loge, le temps passait plus vite"

Le mixage retarde à court terme l'isolement du conducteur (1).

Les plans de la Direction prévoient, avec la généralisation du pilotage automatique, la suppression effective de 1 063 emplois (de 1972 à 1977). A cette date, la fonction n'aura pas encore entièrement disparu étant donné que toutes les lignes ne sont pas encore en P.A.. Aujourd'hui, en 1983, il n'en est plus de même. L'ensemble des lignes est exploité avec un seul agent sauf, ponctuellement, lors d'un complément éventuel du service par d'anciens matériels Sprague qui nécessitent la présence d'un chef de train. Le poste sera alors tenu par un conducteur.

Ces personnels auront été reconvertis soit généralement

(1) Notre rapport exploratoire "La mise en place du pilotage automatique au réseau ferré de la R.A.T.P.", 1980.

comme conducteurs, soit comme agents de station voire, pour certains, comme machinistes au réseau routier.

### La conduite

Maillon essentiel de la chaîne de production "mécanique électrique", le poste de conducteur va, non pas disparaître, mais subir des transformations apparemment moins importantes que celles touchant le chef de station, le chef de train ou la receveuse. Cette situation n'est cependant pas à l'abri d'une modification plus radicale qui entraînerait la disparition totale du personnel dans les rames. Il est dorénavant possible d'exploiter un réseau de transport collectif urbain avec des véhicules entièrement automatisés et dépourvus de tout personnel d'accompagnement (mise en service prochaine du métro lillois VAL) (1).

"On a gagné avec le matériel moderne, on a perdu avec l'automatisme"

L'introduction des automatismes n'a pas déterminé une refonte complète du poste. Le pilotage automatique pourrait être qu'un moyen technique permettant de diminuer la charge physique et mentale du conducteur qui, lorsqu'il le souhaiterait, enclencherait l'automatisme. Le contentieux des rapports intercatégoriels et hiérarchiques propres à l'entreprise détermine des positions d'imposition pour les uns et de refus pour les autres qui s'exprimeront, d'une façon détournée, lors du mouvement des conducteurs d'octobre 1971. Les conducteurs, qui ont expérimenté le pilotage automatique, se rendent compte que celui-ci remet en question, implicitement, non seulement

(1) Cf. annexe



leur qualification, mais également la professionnalité de leur poste et de leur catégorie.

A partir de quels critères le pilotage automatique a-t-il été jugé plutôt négativement par les conducteurs ? Il faut distinguer, comme nous l'avons fait pour d'autres postes, d'une part la qualification ponctuelle du poste, c'est-à-dire les aptitudes qu'il exige, les conditions de travail qu'il détermine, le type de couple homme-machine qu'il construit et, d'autre part, la professionnalité de la fonction, c'est-à-dire le croisement des critères propres à la qualification avec ceux plus largement induits des rapports socio-professionnels où se situe et est situé le poste. La critique des conducteurs se porte sur ces deux plans.

La qualification : la mise en place du pilotage automatique introduit un type de procédure de conduite beaucoup plus avancé technologiquement et radicalement différente de celle qui prévalait antérieurement. Il ne s'agit plus, dans des conditions souvent difficiles, d'intervenir directement avec les principales manettes : alimentation et frein- la signalisation étant constamment surveillée- pour conduire d'une façon réglementaire le train d'une station à l'autre.

"La conduite, c'était plus pénible physiquement ...

Il y avait plus de monde, plus d'éléments qui reposaient sur l'homme : l'horaire, le freinage, les avaries ... et puis les risques avec les contacteurs."

Les matériels modernes (MP, MF) améliorent sensiblement ces conditions :

"Le matériel est quand même moins bruyant, il est plus sûr et plus confortable."

Qualification maintenue, sur-qualification ou déqualification  
Les avis sont partagés (1) :

"La qualification, elle augmente puisque la technique évolue et que les matériels sont de plus en plus sophistiqués."

"Il y a une déqualification : on nous a relégués au rang de chef de train. Tu mets un enfant de quatre ans sur le train, il conduit le train. Tout est indiqué sur le tableau de bord. Tu vois tout de suite où est l'avarie."

Ces avis partagés témoignent d'une part de la volonté de certains de protéger la qualification des conducteurs et le statut reconnu de la catégorie. Ceci sera particulièrement le fait du Syndicat Autonome Traction qui, dans la défense des conducteurs, insiste sur la valorisation entraînée par des matériaux beaucoup plus avancés, nombreux et diversifiés que ceux de la chaîne "mécanique-électrique".

"La formation est toujours la même... elle est même plus complète du fait de la diversité des matériels."

Ce point acquis n'empêche cependant pas ces mêmes conducteurs de développer longuement ce en quoi le pilotage automatique transforme le poste de conduite.

"Le conducteur ressent le PA comme une frustration. Le côté plaisant du travail, c'était de conduire, de donner quelque chose de soi-même. Le PA supplée le conducteur dans sa tâche motivante."

(1) Cf. M. Freyssenet, La division capitaliste du travail, Paris, 1977, pp. 34-35.  
Travail et automatisation dans les chemins de fer, en coll avec F. Imbert, 1981.

En cela, ils se rapprochent de l'opinion régulièrement rencontrée et selon laquelle l'automatisation de la conduite est d'abord facteur d'insatisfaction :

"On subit le PA, c'est monotone. 6 h 30 dans le tunnel.. un tunnel c'est pas quelque chose d'attrayant."

"La conduite manuelle, on sent quelque chose quand on conduit. Avec le Sprague, t'avais 140 tonnes de ferraille dans les mains... Maintenant, on a l'impression d'être des robots... On fait que surveiller quelqu'un qui conduit..."

On peut se demander si cette attitude n'est pas le seul fait des agents ayant connu la conduite manuelle et qui opposent, plus que d'autres, des résistances aux nouvelles procédures. Il semble que plusieurs éléments font que les jeunes agents montrent également une attitude réservée vis à vis du pilotage automatique. Il y a d'abord le fait que l'ancien matériel fonctionnait encore très récemment sur certaines lignes, que, de ce fait, l'instruction se faisait à partir de ce type de motrice à conduite manuelle, quitte à suivre des compléments d'instruction pour les modèles récents et suivant les lignes où l'agent entre en service. Le personnel récemment recruté n'obtient un attachement fixe qu'au terme de nombreuses années de service. Il aura pu connaître des trains encore en conduite manuelle (par exemple la 10).

Par ailleurs, la scolarisation plus longue de la plupart des jeunes conducteurs, donc leur attente d'un travail qui fasse appel à leurs capacités intellectuelles plus que manuelles, se concilie difficilement avec une tâche qui a perdu ses composantes ouvrières (intervention mécanique-électri-

que) mais a très peu gagné en complexité, le pilotage automatique se l'étant appropriée.

"Ils viennent parce qu'il faut travailler, il y a plus beaucoup de conscience professionnelle."

L'attitude de réserve attentiste observée par ces nouvelles générations correspond d'une part aux conditions de travail contraignantes, mais d'autre part au montant salarial et à la sécurité de l'emploi. Ceci conduit à considérer le poste comme le moins mauvais choix possible sur un marché de l'offre difficile.

On peut typer la population conducteur en deux catégories : un ensemble jeune, peu participant, ignorant des sociabilités antérieures, tourné vers l'hors-production, que l'on nommera attentiste/externe, et une catégorie plus âgée qui, ayant connu la conduite manuelle, les sociabilités de la chaîne mécanique-électrique et la professionnalité antérieure du conducteur, continue à participer, dans la mesure de ses possibilités, à l'identité du poste (1). On la nommera critique/participatif. Les forces syndicales se trouveront, du moins actuellement, plutôt dans la seconde catégorie, ensemble qui recouvre cependant des éléments plus jeunes.

(1) "...peu préparés psychologiquement et techniquement à l'exploitation en pilotage automatique, les conducteurs ont d'autant plus mal ressenti ce mode d'exploitation qu'ils conduisaient depuis plus longtemps un matériel de conception très différente. Frustration, rejet de l'outil de travail, sensation de dévaluation de la qualification solitude et monotonie sont une réalité qu'on ne saurait nier..." Etude de poste du conducteur seul à bord du train, Service Médical du Travail, R.A.T.P.

## La professionnalité

Le malaise, qui s'exprimera violemment lors de la grève d'octobre 1971, traduit bien la montée en charge des nouvelles représentations que les conducteurs ont d'eux-mêmes et la place qu'ils occupent dorénavant dans le processus de production et dans le tissu socio-professionnel. A l'incontournabilité antérieure de leur rôle et, de ce fait, à la supériorité de leurs statuts face aux autres personnels d'exécution, succède une période d'instabilité.

"Il y a eu une dégringolade de notre qualification avec tous les gens qu'ils ont reclassé conducteurs."

On n'est plus en présence, ici, des effets directs des nouvelles technologies, mais des prolongements professionnels des opérations de modernisation, de la politique suivie par la direction et des incidences qu'elle a déterminées sur le tissu socio-professionnel. L'éventuelle mobilité ascendante de certains implique, pour les conducteurs, la dé-professionnalisation de leur poste.

"Les chefs de train, il y en a qui ont gagné mais nous, on nous relègue au rôle de chef de train... Avant, dans les concours, t'avais 80-85 % d'échecs."

Cette reconversion qui, dans la meilleure hypothèse - au moins salariale - a permis à certains d'accéder au poste de conducteur, était elle-même porteuse d'effets pervers :

"Beaucoup de chefs de train, de chefs de station, ont fait les conducteurs, entre autre pour ne plus être en contact avec les voyageurs... Aujourd'hui, ils ont beau être conducteurs, on leur a rendu les voyageurs, les signaux, les aiguilles... Il y a plus la motiva-

tion conduite mais la partie chef de train qu'ils avaient rejetée."

Ce brassage catégoriel, non dénué de chausse-trappe, a doublement banalisé le poste du fait des reclassements et du fait de sa perte de qualification. Les conducteurs peuvent beaucoup plus difficilement imposer leur professionnalité car ils se savent et on les sait nus.

"On ne nous considère plus comme on était considérés avant... On nous donne des ordres... On a plus les mêmes responsabilités dans l'entreprise. Ils considèrent que c'est eux qui nous dirigent."

Les opérations de modernisation permettent effectivement à la Direction, mais également aux autres personnels, de s'appropriier directement, par le pilotage automatique, ou indirectement, par la porosité du poste et par sa banalisation, leur professionnalité antérieure.

Ceci ne signifie pas que le poste n'a plus ni rôle ni statut spécifique. Mais les conducteurs et l'ensemble du corps professionnel de l'entreprise savent qu'ils ne constituent plus le pivot fondamental de la production du transport. La technologie a montré la relativité de leur nouvelle fonction dans une chaîne automatisée. Ce qui était imparable dans la production "mécanique-électrique", à savoir la conduite "manuelle", ne devient plus que factuelle, surveillance et contrôle à l'image des nouveaux professionnels d'autres secteurs tels que la chimie, la cimenterie, l'automobile (1).

(1) Cf. Y. Lucas, L'automation, Paris, 1980, pp. 152 sq., B. Coriat, Différenciation et segmentation de la force de travail dans les industries de process in La Division du Travail, Paris, 1978, pp. 109-124.

Le conducteur est conduit par le processus, il ne le maîtrise plus. A la différence des opérateurs de l'industrie, il est à bord de l'équipement. Mais que peut-il d'autre, sinon compter sur la commisération ou, plutôt, sur les contraintes économiques qui retardent une disparition que des textes réglementaires autorisent dorénavant et qui, à Lille, devient réalité.

"Si la Direction avait pu doubler les équipements sur le train et supprimer le conducteur, elle l'aurait déjà fait. C'est un problème économique."

Cette dé-professionnalisation patente, et qui pouvait sembler irrémédiable, subit quelques modifications dues à plusieurs facteurs et d'abord à la résistance du conducteur. Celle-ci est particulièrement vive et radicale lors de la grève d'octobre 1971, grève qui a été l'expression du contentieux issue de la modernisation de la conduite. L'acceptation forcée des nouvelles données de la production s'est rompue lorsque celle-ci semblait impliquer, également, une remise en cause de la professionnalité de la fonction, la fin de la parité avec le premier échelon de la maîtrise. Les conducteurs pouvaient, à la rigueur, accepter la banalisation des nouvelles conditions de production. Par contre, la banalisation de leur statut et professionnalité était, elle, insupportable. Le message a été compris par les principales forces internes et externes à l'entreprise. La déprofessionnalisation manifeste des conducteurs n'a pas été sanctionnée, dans la grille des salaires, par un resserrement des écarts remettant en équivalence le traitement des conducteurs avec ceux des autres personnels d'exécution, comme cela était le cas dans les premières décades de la C.M.P.. Le rapport de force des con-

ducteurs a donc, apparemment, relativement peu changé, compte tenu du pilotage automatique. Le postulat d'une conduite automatisée, mais avec un agent qualifié apte à intervenir en cas d'incident, n'a pas, du fait de cette présence maintenue, permis, comme l'espéraient certains, de faire disparaître le rapport de force antérieur.

Cette résistance des conducteurs s'exprime également, d'une manière moins radicale, par le biais des failles induites par le processus automatisé.

"Le PA est pas fiable à 100 %. Il amène des sources d'avaries supplémentaires... On a rajouté de la technique, donc également de nouvelles sources d'avaries, donc il faut au conducteur un supplément de formation pour traiter ces avaries."

"Le P.C.C., c'est valable, mais il repose sur le diagnostic du conducteur. Si le conducteur fait une erreur, le P.C.C. y peut rien. C'est pas lui qui va venir sur le train manipuler les interrupteurs... Il peut juste rafraichir la mémoire des garçons."

"Le PA, il fatigue le matériel qui est toujours sollicité soit en accélération, soit en freinage."

Dans leurs négociations avec la Direction et avec les autres catégories, les conducteurs réussissent ainsi à préserver le minimum en jouant sur les imperfections du système et sur les espaces d'intervention qui leur reviennent encore. Les organisations syndicales, en s'appuyant sur le mécontentement du personnel, ont réussi à, sinon réintroduire la conduite manuelle, du moins obtenir un processus de conduite



intermédiaire : la Conduite Manuelle Contrôlée. Les automatismes ne sont plus en amont, s'appropriant la conduite effective, mais en aval. Ils doivent prévenir l'incident ou l'accident éventuel dû à une faute du conducteur : vitesse excessive, franchissement d'un signal non ouvert... et ne devraient fonctionner qu'en suppléant le conducteur, au-delà des marges de conduite ordinaire. Cette revendication, partagée par un grand nombre d'agents, a commencé à porter ses fruits avec l'équipement en C.M.C. de plusieurs lignes. Des nouveaux réseaux métropolitains l'ont également adopté tel que celui de Marseille.

A travers ces modifications du plan originel de modernisation, on assiste à un début de reprofessionnalisation de la conduite qui, si elle ne retrouve pas son statut antérieur, a, du moins, réussi à bloquer une évolution qui tendait soit à la disparition totale du conducteur, soit à son remplacement par un simple agent d'accompagnement, situation qui n'aurait pu permettre à la catégorie de préserver une spécificité particulière.

## 2 - La dé-socialisation

Ce terme désigne, vis à vis d'une situation antérieure et de son niveau de sociabilité, les nouvelles conditions de l'interaction professionnelle et sociale issue de la politique de modernisation entreprise dans les années soixante

Il y a lieu de rappeler l'enjeu que recouvraient les choix de l'époque. Le recours à des technologies nouvelles vise, notamment, à réduire les coûts en personnel. La réalisation de ce programme conduira à une réduction importante des

postes de l'exécution par disparition et polyvalence. En résultante, on constate l'émergence d'une dé-socialisation du tissu socio-professionnel de l'entreprise. L'expression immédiate en est l'isolement et l'insécurité. Ceci touche les personnels comme les usagers et se traduit pour les premiers par l'isolement et l'insécurité, pour les seconds par un syndrome de peur.

a - *L'isolement*

Cet isolement, élément qui revient régulièrement dans l'appréciation de la chaîne automatisée, est double : catégoriel et intercatégoriel. Concernant les conducteurs, il résulte, paradoxalement, d'une certaine amélioration des conditions de travail. Il s'agit des nouveaux tableaux de service liés aux 6 x 2 qui diminuent considérablement les services en deux fois. Les vacations en une fois réduisent l'amplitude de la présence nécessaire de l'agent dans l'entreprise à la simple durée de son service, soit 6 h 30. Antérieurement, et compte tenu des divers tableaux, des présences de plus de 10 heures étaient courantes. L'éloignement du lieu d'habitation ne permettait pas d'aller-retour lors des coupures.

"Avec les services en deux fois, il y avait du va et vient. Sept, huit gars qui traînaient, bavardaient, ou jouaient aux cartes. Il y avait des équipes de copains."

"Maintenant, on se présente cinq minutes avant, pas beaucoup de temps pour bavarder... C'est la course... Il y a de l'agressivité même entre collègues... Après cinq tours, on en a plein les bottes."

Cette modification des services, voulue par les conducteurs, détermine une transformation sensible des conditions de sociabilité.

"Le samedi-dimanche, il y avait moins de trains, donc plus d'agents de réserve. Maintenant, il y a plus d'agent de repos, ce qui est humainement valable, mais il y a plus personne. Avant, le samedi-dimanche, c'était un moment de rencontre. On faisait des révisions avec le gradé de ligne. On en profitait pour faire une avarie pratique."

D'autres éléments concourent à cette tendance déterminant une dé-socialisation des lieux de production du transport

La suppression du poste de chef de train, donc de l'équipe train, non seulement réduit quantitativement de moitié les effectifs de la Traction, mais entraîne également, dans le contexte de la déprofessionnalisation vécue par le conducteur, un renforcement de la charge mentale, de l'isolement.

"Avant les changements de service, ceux du même repos travaillaient tous dans le même service. Dans l'année on avait trois chefs de train avec qui on travaillait tout le temps... Tu lui remontais le moral et vice versa

Cet isolement concerne également les chefs de station, dorénavant situés au bureau de recette. Par ailleurs, la réduction de l'encadrement est mal ressentie par les conducteurs, par les chefs de station-receveurs, les chefs de manoeuvre ou par les agents de maîtrise eux-mêmes.

"On a un quai désert. Le chef de départ est dans un bureau. On lui parle par interphone. Il n'y a plus aucun contact."

"Avant, t'avais sept ou huit chefs de manoeuvre, maintenant il n'y en a plus que deux. Question Mouvement/Traction, il n'y en a plus qu'un seul. Il a la qualification sous-chef."

Cette réduction est accompagnée d'une polyvalence accrue

"Le sous-chef, il doit tenir son poste de départ, voir si les conducteurs sont là. Il peut être appelé aux recettes ou dans les galeries... C'est vraiment polyvalent, mais il peut pas être partout."

"On a une qualification supérieure, on fait plus de travail, mais on a pas la paye correspondante."

Le regroupement des services Mouvement et Traction suscite une déperdition des interactions, souvent teintées de rivalités et d'antagonismes, qui participaient néanmoins à la socialité du réseau ferré.

"Les conducteurs avaient un esprit Traction. Ils avaient leurs chefs. On les a remplacés pour mettre une maîtrise polyvalente... Quelqu'un qui s'occupe de tout et de rien."

#### b) *L'insécurité*

Elle est étroitement liée à la dé-socialisation et, plus indirectement, à la déprofessionnalisation. La perte de valorisation professionnelle fragilise l'image endogène et exogène des personnels et intervient, partiellement, dans la création de ce climat insécuritaire.

L'insécurité apparaît comme le phénomène récent le plus remarquable par l'ampleur qu'il a pris et par les effets qu'il détermine sur les deux composantes essentielles du transport : les personnels et les usagers.

#### Bref historique

Précédemment aux opérations de modernisation, on ne peut pas considérer que le réseau ferré n'ait pas été à l'abri d'une certaine insécurité. Encore faut-il préciser et typer les différentes formes qu'elle a pu revêtir.

La criminalité latente ou manifeste n'apparaît pas comme ayant été un thème central de préoccupation des Directions de la C.M.P.. Selon R.H. Guerrand, le seul crime dont le Métro ait été le théâtre, jusqu'en 1961, est celui, resté inexpliqué, de Yolande Laetitia Toureaux, assassinée le 16 mai 1937 (1). Par contre, les vols commis par des pickpockets étaient l'une des images de l'insécurité. Un service de police constitué uniquement d'agents de la Compagnie avait la charge d'éviter, voire de réprimer ces délits mineurs.

L'insécurité, pour les voyageurs et pour le personnel, provenait, principalement, de deux facteurs : d'une part les risques induits par les limites de fiabilité du matériel et des installations et, d'autre part, les dangers de toxicité dus à l'atmosphère du métro.

(1) R.H. Guerrand, *op. cit.*, p. 179.

### La fiabilité de la chaîne de production

La sécurité, règle d'or des transports ferroviaires, est prise en défaut le 10 août 1903. Le plus grave accident du Métro entraîne la mort de plusieurs dizaines de personnes (84) à la station Couronnes. L'incendie des voitures suscite un dégagement très important d'oxyde de carbone, responsable des décès. De nombreuses modifications sont apportées au matériel (caisse métallique), à l'infrastructure (éclairage de secours, robinets d'incendie à fort débit...) et à l'organisation du travail (création du service Traction). Aucun accident de cette ampleur ne s'est produit depuis cette date.

Pour l'utilisateur, l'insécurité immédiate devient plutôt le fait d'un système de fermeture des portières pouvant entraîner et ayant occasionné parfois mort d'homme, le voyageur étant entraîné par la rame alors qu'il n'a pas encore pris place dans la voiture (1). Beaucoup moins fréquents sont les accidents dus à des déraillements ou à des tamponnements de trains. La Direction indique, de 1949 à 1979, huit incidents de ce type ayant entraîné l'hospitalisation de certains blessés. Sans conteste, la chaîne mécanique-électrique, comme le processus de production automatisé, constitue, en soi, l'un des modes de transport le plus sûr (2).

(1) Une trentaine d'incidents par an.

(2) Moins de dix tués par an liés à l'exploitation de 1967 à 1977 ; taux d'accidents par millions de voyageurs : environ 6 % ; taux de suicides : autour de 60 par an.  
Sources RATP

## L'atmosphère

Un autre facteur retient l'attention des utilisateurs et des autorités de tutelle : l'éventuelle contamination microbienne potentielle de l'air du réseau, élément contribuant, et surtout dans les premières décades de l'exploitation, à alimenter le sentiment d'insécurité. De nombreuses enquêtes sont effectuées à la demande du Conseil Municipal. Le taux de poussière et de gaz carbonique se révèle important du fait entre autre des particules arrachées, lors des freinages, des roues et sabots, du nombre de personnes au mètre carré pendant les heures de pointe en hiver, des difficultés de renouvellement de l'air ... (1).

Des aménagements tels que la désinfection, les nettoyages journaliers et mensuels, la ventilation par des systèmes d'aération sur les voitures permettent d'améliorer les conditions ambiantes, du moins pour les usagers qui ne font que transiter dans le réseau. Il n'en est pas de même pour le personnel appelé à séjourner dix, puis huit heures dans le souterrain. L'insécurité, c'est d'abord les risques d'infection qu'impliquent l'atmosphère et les conditions de travail (2).

(1) Alors qu'une teneur de 100 litres de  $\text{CO}_2$  par  $100 \text{ m}^3$  d'air<sub>3</sub> ne devrait pas être dépassée, on atteint 144 litres par  $\text{m}^3$  en 1906 sur certains secteurs de la ligne 3, in P. Deval, op. cit., p. 215. En 1975, le  $\text{CO}_2$  atteint parfois des taux de confinement importants  $\text{CO}_2 > 7$ , la température  $35^\circ$  : in L'atmosphère du métro, R.A.T.P., 1976.

(2) En 1902, M. Bezançon, op. cit., signale que près de la moitié des maladies des agents sont d'ordre pulmonaire.

En 1913, le Syndicat du Métro donne des indications sur la morbidité ambiante concernant la période 1900-1910. Le renouvellement du personnel, du fait de maladie, a atteint près du tiers des effectifs : 2 249 victimes sur 7 390 agents. Le Syndicat en tire les conclusions suivantes : "Si on considère que, pendant la même période de dix ans, la main d'oeuvre usée est presque aussi considérable que le nombre des employés en service en 1910, on doit constater que dans aucune industrie - sauf des industries très spéciales (...) - le taux d'usure du personnel n'est aussi élevé que dans le métro" (1).

Il sera remédié partiellement au caractère pathogène de l'air du métro. Pour P. Deval, on ne peut associer le taux de tuberculose aux conditions spécifiques du souterrain. Par ailleurs, la prévention n'avait pas encore atteint, pour la société globale, le niveau qui sera le sien après guerre. La médecine du travail, à la R.A.T.P., ne retrouve plus cette prédominance de la tuberculose qui représentait encore près du tiers des causes de réforme en 1937 (31 sur 106 cas) (2).

Autre aspect de l'insécurité, pour les personnels, les conditions de travail propres aux différents postes et les risques d'accidents. La fréquence et la gravité de ces accidents de travail ne présentent pas de caractère nettement différent de la moyenne d'autres industries. Il faut souligner cependant qu'ils affectent d'abord les services du Matériel roulant (entretien, réparations), de la Voie et Accès, puis ceux des Sous-stations d'alimentation électrique, du Mouvement

(1) De 1900 à 1910, la tuberculose vient en tête des affections : 744, suivie par les laryngites tuberculeuses : 427 cas... Bataille, 6/2/1916 ; L'Humanité, 22/12/1922.

(2) P. Deval, op. cit., p. 259.



et de la Traction (1).

c) *La montée du syndrome insécuritaire*

Antérieurement, l'insécurité comportait entre autre, comme variable, la petite délinquance. A partir des années soixante-dix un seuil, quantitatif et qualitatif, est franchi en deux étapes : généralisation de la fraude, aggravation de la délinquance. Ceci conduit à la situation actuelle.

Comme le souligne la Direction de l'entreprise, il y a lieu de ne pas isoler ces changements d'attitude et de comportement du contexte de la société environnante. L'augmentation des différents types de délits touche également divers secteurs du tissu urbain, le réseau métropolitain n'étant qu'un indicateur de ces transformations.

On ne peut cependant ne pas faire un rapprochement entre ces phénomènes insécuritaires et les effets induits par les opérations importantes effectuées à la même époque. Ce qui pose question-et incite à faire des rapprochements de causalité-repose, précisément, sur la simultanéité de l'insécurisation et des opérations de modernisation.

La fraude

Même avec la présence des surveillants de quais et de contrôle, des usagers faisaient en sorte de pouvoir voyager sans acquitter le prix de leurs transports. Ceci restait cependant dans des limites étroites, étant donné la présence

(1) P. Deval, op. cit., p. 234. Plusieurs accidents incitent le Service Médical du Travail, dans son étude du poste de conducteur SBT, à souligner l'anxiété latente ou la perte d'attention dues au pilotage automatique comme facteurs potentiels d'accidents, lors de la reprise en conduite manuelle.

Nombre total d'accidents du travail avec arrêt, 1979 : 2.131, 1980 : 2.088, 1981 : 1.972. Les services des ateliers et travaux sont, comme au début du siècle, les plus touchés (11,7% alors que pour l'ensemble on n'a que 5,3 d'accidents du travail avec arrêt pour 100 agents, 1981). Entre les Lignes, n°58, 7/1982.

physique, au portillon, de l'agent de contrôle et, séquentiellement, des différents types de personnel.

La suppression progressive de ces contrôles manuels et leur remplacement par des composteurs libérant le passage après poinçonnage du titre de transport (BC 35) détermine une augmentation sensible de la fraude : "Depuis le compostage automatique, c'est un vrai rêve. Il est possible de poinçonner son billet plusieurs fois sans risque : la démocratisation du transport public est née !" (1).

En quelques mois, la fraude concerne près de 1,5 % de l'ensemble des usagers. Devant cette situation, l'entreprise met en place des contrôles volants. Alors que les titres n'étaient traditionnellement vérifiés que dans les voitures de première classe, dorénavant ils peuvent être contrôlés en tous points du réseau. Il s'agira plutôt, en fait, de la proximité des tourniquets d'entrée, la présence d'agents pouvant également jouer comme force dissuasive auprès des fraudeurs potentiels.

La dégradation est si sensible (2) qu'en 1973 la Direction doit supprimer le compostage automatique, dans certaines stations, pour faire appel de nouveau au contrôle manuel.

La mise en place d'un contrôle électronique de billets magnétiques ne permettra pas un retour à la situation antérieure.

Pour un certain nombre de voyageurs, ne plus payer est devenu une habitude (3). Cette attitude est contemporaine

(1) Paris-Métro, Paris, 1975, p. 105

(2) Près de 10 % des recettes, le contrôle volant passe de 500 à 600 agents.

(3) En 1979, la R.A.T.P. fait effectuer une étude sur la fraude. Il ressort que 3,5 % des voyageurs, malgré les péages électroniques, voyagent sans payer.

"... en cinq ans, de 1977 à 1981, [le taux de fraude] a plus que doublé, passant de 2,6% à 5,6%. Il est plus important en banlieue (6,8%) qu'à Paris (3,8%)."  
Entre les lignes, n°57, 11/1982. Le taux incompressible est généralement considéré comme étant situé entre 1,5 et 2%.

des revendications pour un transport gratuit (1).

### L'apparition de la violence

Parallèlement à cette augmentation de la fraude, on assiste à une montée de la violence. Aux habitués voleurs à la tire s'ajoute un nombre plus grand de voyageurs irascibles s'en prenant particulièrement aux agents de contrôle - compte-tenu de l'incitation à la fraude due au contrôle automatique - ainsi qu'aux matériels (2). Le poste de travail du surveillant de contrôle placé systématiquement à l'entrée d'accès aux quais et la présence physique continue de ce personnel donnaient une certaine légitimité à l'acte - obligatoire - du contrôle des titres. La présence irrégulière du contrôle volant est vécue, par celui qui fraude systématiquement, comme un risque latent. Face à cette potentialité, la tension nerveuse du fraudeur pourra se traduire, non seulement par des altercations avec les agents de contrôle, mais aussi par des actes de violence physique. Par ailleurs, la vocation du personnel était antérieurement rarement représentative, vu le petit nombre de voyageurs sans titre. Peu préparé à cette fonction policière, il pourra contribuer, parfois, à la montée de l'antagonisme latent entre les usagers et l'entreprise. Les agressions contre les agents de la R.A.T.P. qui, en 1965 - avant la mise en place de l'opération TAME 1 - n'étaient que de 90 passent rapidement, en 1970, à 159, en 1971 à 301, en 1974 à 248, en 1978 à 250, en 1982 à 475 (3).

(1) Interventions maoïstes à la sortie des usines  
(Billancourt, Balard, 1971)

"Les transports en commun gratuits coûteraient trop cher"  
J. Chamant, Ministre des Transports, réponse à M. Rocard,  
J.O. 23/6/1972.

(2) En 1979, le coût du vandalisme s'est élevé à environ 10 millions de francs.

(3) Sources R.A.T.P. dont Plan d'Entreprise, 1980-1984, p. 83.

Cette situation conduit les syndicats à manifester leur mécontentement, notamment par des arrêts de travail (1), et à réitérer leur critique face à la suppression excessive des postes de travail (station, train).

La violence concerne plus encore les usagers. De 87 agressions de voyageurs en 1965, on passe à 133 en 1970, 387 en 1971, 581 en 1974, 709 en 1978, 1100 en 1981, 1585 en 1982 (2).

Pour faire face à cette nouvelle situation caractérisée par la fraude et la violence, les Directions ne vont pas modifier sensiblement leurs options antérieures. La suppression des postes de travail suit de très près les propositions inscrites, dès 1967, dans les annexes du rapport Nora (3). La rentabilisation implique la réduction des dépenses de personnel et leur remplacement par des automatismes. Ce programme, la R.A.T.P. l'applique scrupuleusement : "Mon devoir de gestionnaire vis à vis de la collectivité était d'offrir le meilleur service au moindre coût, donc d'accroître la productivité, donc de réduire les dépenses de main d'oeuvre" (4).

Les syndicats, devant cette détérioration de la situation, demandent non seulement une pause dans ces opérations, mais également une reconsidération de leurs logiques étant donné les effets auxquels elles aboutissent : "La C.G.T., pour sa part, ne condamne pas la modernisation en soi, mais elle condamne avec force l'application qui en est faite. Est-il raisonnable d'envisager la mise à un seul agent dans pratiquement toutes les stations du réseau, sans tenir compte

(1) p. e. arrêts de travail des conducteurs de la ligne 2, suite à la répétition des agressions, le 8/12/1980.

(2) Sources R.A.T.P. dont Plan d'Entreprise 1980-1984, p. 83.

(3) Rapport sur les entreprises publiques, avril 1967.

(4) R. Belin, Direction puis Présidence de la R.A.T.P. (1964-1981), Le Monde, 3/4/1981.

de la nature de service public de l'entreprise. Ce mode de d'exploitation n'est pas encore réalisé que se posent déjà des problèmes, comme la sécurité des usagers et du personnel et la déshumanisation du réseau. De plus, que deviennent les travailleurs ?" (1). Cette critique est exprimée également par la plupart des autres organisations (C.F.D.T., S.A.T....).

La Direction de l'entreprise entend continuer la politique de modernisation qu'elle a mise en place : "Conduits par la nécessité de faire des économies, nous aurions pu aller plus loin dans la réduction des effectifs, si nous ne nous étions pas heurtés à l'accroissement des agressions dont la courbe suit celle de la criminalité en général" (2). Le palliatif proposé comme réponse à cette détérioration : "Maintenir le personnel traditionnel en place n'était pas la solution. C'est le rôle de la police, d'où la création de la brigade de surveillance du métro" (3).

Le recours à la police ne se faisait, dans la chaîne mécanique-électrique, que ponctuellement, lors d'accidents ou de crimes.

Le réseau n'étant pas considéré comme un lieu public mais comme installation d'une entreprise, les problèmes mineurs de sécurité, de fraude... revenaient quotidiennement à un personnel composé essentiellement d'agents R.A.T.P.

L'intervention de la police se fera d'abord dans le cadre d'opérations ponctuelles (métro-police) dont les résultats s'avèrent peu concluants (4). Le 1er octobre 1976 est

(1) "La Tribune du Réseau Ferré", C.G.T.-F.S.M., organe du syndicat du personnel d'exécution du réseau ferré de la R.A.T.P., juillet 1973.

(2) R. Belin, Le Monde, 3/4/1981.

(3) id. Belin, Le Monde, 3/4/1981.

(4) La présence - et l'absence - policière entraîne une suractivation du syndrome insécuritaire : présents, ils témoignent du danger latent, leur absence redouble ces premières craintes.

crée une Compagnie Centrale de Sécurité du Métro (C.C.S.M.). Cette initiative s'inscrit dans la logique des choix antérieurs. "Si le respect du règlement de la R.A.T.P. est du ressort de la Régie, la délinquance, en revanche, est du ressort de la police. Nous avons demandé la création d'une police spécialisée dans le métro, connaissant les installations et les agents. L'efficacité de la C.C.S.M. a montré que nous avons raison puisque la délinquance est retombée en 1977 à son niveau de 1973... avant de remonter en 1978" (1).

Les deux brigades (150 hommes) et les effectifs complémentaires qui leur sont adjoints (215 hommes en 1979) ne peuvent que très difficilement s'opposer à l'insécurité sur la centaine de kilomètres de couloirs, les voitures, les quais, les accès...

Tout en tenant compte de l'augmentation importante de la criminalité (2), la concomitance entre l'aggravation de la situation à la R.A.T.P. et la mise en place de la compression qualitative et quantitative des postes de travail tend à vérifier les effets de désocialisation. Des opérations volontaristes de modernisation, sans être l'unique cause de l'insécurité, n'en constituent pas moins l'un des principaux facteurs. Dans son étude sur les figures sociales de la panique dans les transports en commun, H.P. Jeudy s'interroge sur les effets déstabilisants des contrôles électroniques utilisés, entre autre, à la R.A.T.P.. Ne sont-ils pas des relais d'une peur latente face à un univers déshumanisé ? "L'absence de repère

(1) J. Deschamps, Directeur général, Le Monde, 13/2/1979.

(2) Taux annuel moyen d'augmentation de 8,3 % (1963-1981)  
Source Ministère de l'Intérieur, 1982.

produisant des effets de déstructuration spatio-temporelle" (1). La signalétique antérieure était double : matérielle et humaine. Elle tend à n'être plus indicative et interactive, mais technique et suspicieuse.

Il ne s'agit pas d'attendre un retour à une situation antérieure, celle de la chaîne mécanique-électrique, et à ses postes de travail souvent très contraignants, mais de comprendre les raisons qui ont radicalement modifié un des aspects du transport de masse parisien. L'amélioration des conditions d'utilisation par le renouvellement du matériel et des installations, ainsi que des conditions de travail sensiblement meilleures (6 x 2, 104 jours de repos, vacation en une fois) n'ont pu remédier à ce syndrome insécuritaire propre actuellement au métropolitain (2).

L'incitation à la fraude par des installations peu efficaces, la perte endogène d'identité des personnels d'exécution, leur remplacement systématique par des automatismes déstabilisant leur représentation professionnelle auprès des usagers, le dépérissement des sociabilités interactives personnel-personnel, personnel-utilisateur par une réduction drastique des effectifs constituent, semble-t-il, des

- (1) H.P. Jeudy, Figures sociales de la panique : conflit des représentations de la sécurité dans les transports en commun, Paris, 1981, p. 11.
- (2) Un phénomène du même type, quoique dans des proportions et conditions différentes, affecte, depuis quelques années, le transport de surface. Les usagers, et particulièrement le machiniste-receveur (suppression du second agent) connaissent également l'insécurité. Le pourcentage de machinistes-receveurs déclarés inaptes par rapport à l'effectif moyen passe de 0,65 % en 1964 à 1,66 % en 1977. Source R.A.T.P., 1978.

facteurs explicatifs de la situation actuelle aussi importants que l'accroissement de l'insécurité générale.

### 3 - Le glissement vers l'hors-production

La perte de solidarité organique, et plus particulièrement pour les personnels d'exécution (1), induite par la déprofessionnalisation et la désocialisation, a transformé sensiblement l'image endogène de l'entreprise. A la représentation auto-centrée, forte de ses interrelations attractives-répulsives comme de son identité de chaîne face à l'interférence éventuelle de l'extérieur - de l'utilisateur - se substitue graduellement, une tendance au désinvestissement.

Ce glissement progressif est la résultante des phénomènes analysés précédemment. Les pertes de représentations professionnelles et sociales dans le cadre du travail déterminent un recentrage des sociabilités des agents de l'entreprise vers l'hors-production.

Cette évolution, avant les opérations de modernisation, commençait déjà à se faire sentir, notamment du fait de la migration domiciliaire forcée des personnels d'exécution, compte tenu de l'augmentation des loyers à Paris (2).

"Avant, 80 % des gens habitaient Paris et la proche banlieue. Maintenant, ils ont pas le temps, ils demeurent à 25 ou 30 kilomètres."

Le rajeunissement de la population de l'entreprise, dans les années soixante, conduit également des jeunes

(1) Des problèmes apparaissent également avec la nomination de cadres supérieurs en provenance des grands corps de l'Etat ou des grandes Ecoles, au détriment des promotions internes.

(2) M. Verret, L'espace ouvrier, Paris, 1979. Analyse en profondeur des mutations passées et récentes.



couples avec enfants a, quasi obligatoirement, chercher un logement accessible dans la moyenne ou lointaine banlieue. Ne subsistent à Paris que les célibataires et les couples relativement âgés.

Par ailleurs, l'amélioration des conditions de travail (service en une fois, cent quatre repos), participent au desserrement de la sociabilité d'entreprise.

Plus que précédemment, les organisations syndicales éprouvent des difficultés pour organiser des réunions, avant ou après le travail. De même le comité d'entreprise est confronté, que ce soit dans la fréquentation de ses restaurants ou de ses activités socio-culturelles, à une population dont l'identification à l'entreprise tend, objectivement, à se relâcher.

"Il y a moins de possibilités de regroupement. Les garçons ne pensent plus qu'à rentrer chez eux... Avant, il y avait moins d'individualisme que maintenant."

Cette situation profite d'abord, sinon essentiellement, à la cellule familiale. Déstabilisé dans les représentations de son travail et de son statut socio-professionnel, isolé et insécurisé, l'agent d'exécution cherche à se resourcer dans la contexte, a priori stable, de la vie de couple et de parent

"C'est difficile de garder des rapports avec les collègues... De plus en plus les parents essaient de s'arranger pour avoir leurs enfants avec eux."

L'attention renouvelée pour la cellule familiale, facilitée partiellement par l'amélioration des services, dépasse peu ce cadre étroit. La sociabilité s'ouvre cependant sur le réseau parental, sur les quelques collègues de travail dont le domicile est proche. Elle déborde rarement sur la vie de quartier

ou de la commune. Un habitat dans les banlieues excentrées, de construction récente (autoroute/ gare routière ou ferroviaire / centre commercial / domicile) se prête a priori peu à la sociabilité, à l'échange.

On retrouve ici le profil en émergence d'un nouveau type de travailleur, également présent dans d'autres secteurs de la production fortement technologisés : industries pétrolières, chimiques... Le travail posté (1), les tâches de surveillance et de contrôle, les sociabilités très réduites des lieux de production, l'éloignement des zones de résidence de l'entreprise, autant d'éléments qui concourent à façonner des pratiques et des représentations qui tendent à se rapprocher (2). Précédemment, chaque secteur produisait des profils relativement différents. La mise en place des nouvelles technologies semblent porteuses d'une assimilation des spécificités socio-professionnelles qui conduisent à une certaine interchangeabilité des valeurs du travail et des modes de vie hors-production (3).

- (1) A la R.A.T.P., on pourrait parler d'un travail posté, de jour (3 x 6 h 30 de 5 h 30 à 1 h 30).
- (2) Une recherche comparative que nous avons effectuée sur des sites chimiques à technologie d'âge différent pour des productions de même type (chimie lourde PVC : Fos, Jarrie, Brignoud), dégage ce profil lié aux nouvelles technologies. Fédération chimie, Liaison PCUK-CFDT, 1980-1982. Cf également "L'organisation du travail dans les industries de processus, FUC, in Les dégâts du progrès, C.F.D.T., Paris, 1977, pp. 46-68, D. Bleitrach, A. Chenu, "L'usine et la vie", Paris, 1979, Usines et ouvriers, ouv. coll., Paris, 1980, R. Galle, F. Vatin, Production fluide et ouvrier mobile, Sociologie du Travail, 3/9/1981
- (3) P. Bouvier, "Taylorisme, automatisme, modes de vie", n° spécial Une nouvelle ère industrielle, Aujourd'hui C.F.D.T., n° 49, mai-juin 1981.  
 Sur les modes de vie hors-production, cf. V. Scardigli, La consommation, culture du quotidien, Paris, 1983.