

FAIRE LE DOCKER

RESEAUX SOCIAUX, RESEAUX FAMILIAUX ET RESEAUX PROFESSIONNELS



Monique MOTAIS
SOUS LA DIRECTION SCIENTIFIQUE DE
Roger CORNU



Rapport présenté à la Mission du Patrimoine Ethnologique
Ministère de la culture - octobre 1991

MINISTÈRE DE LA CULTURE-DAPA



9042 007023

[146317]

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	
Sète, ville portuaire	3
Espace urbain, espace portuaire	7
Un groupe professionnel dans la ville - Approche méthodologique	16
CHAPITRE I. DE L'INSTABILITE A LA STABILITE	20
1- De l'immigration à l'enracinement	22
2 - Emploi intermittent, emploi saisonnier, emploi stable	38
3 - Le système d'embauche	47
CHAPITRE II. DERRIERE LA PROFESSION, LES METIERS	70
1 - Les différentes catégories d'ouvriers du port	72
2 - Le docker portefaix, conducteur d'engins ou exploitant de zone de stockage	89
CHAPITRE III. DE L'USAGE DES RESEAUX	102
1 - L'avant tour de rôle	104
2 - Le contremaître, figure centrale du quai .	117
3 - L'après tour de rôle, vers un affaiblissement des réseaux	129
CHAPITRE IV. TRAVAILLER EN FAMILLE:IDENTITE FAMILIALE ET IDENTITE PROFESSIONNELLE	141
1 - La transmission en question	143
2 - La cohésion du groupe	163
CONCLUSION	181
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	187
ANNEXES	192
TABLE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	196
TABLE DES PLANS ET PHOTOGRAPHIES	197

REMERCIEMENTS

Je voudrais remercier en tout premier lieu les dockers qui m'ont cordialement accueillie sur le port et m'ont renseignée sur leurs pratiques professionnelles, ainsi que tous ceux qui ont eu la gentillesse de me consacrer, à plusieurs reprises, de longs moments.

Cette étude doit aussi beaucoup à l'ensemble du personnel actif et retraité de la Société Delom qui a facilité ma prise de contact avec le milieu portuaire et m'a fourni, au fil des jours, quantité de précieuses informations.

Ma reconnaissance va en outre à tous ceux qui m'ont permis de mener à bien cette recherche : Madame Nadia Chalifour, Monsieur Alfred Gramente, Madame Gabrielle Porzio, Monsieur Georges Rauzy, "Mimi" Ricciardi.

Je tiens également à remercier les services de la mairie de Sète, ceux de la Chambre de Commerce et d'Industrie, de la Caisse nationale de Garantie des ouvriers dockers et du Bureau Central de la Main d'oeuvre qui m'ont reçue cordialement et ont grandement facilité mon travail. Un mot spécial pour le Service de Navigation Maritime Languedoc Roussillon qui a mis à ma disposition les documents photographiques réalisés par Monsieur Gérard Leblanc.

Je veux exprimer ici toute ma reconnaissance à Roger Cornu, conseiller scientifique de cette étude qui m'a encouragé dans cette recherche, m'a accordé son soutien et m'a fait bénéficier de ses connaissances et de ses conseils. Celle-ci va également à Annie-Hélène Dufour et à Georges Ravis-Giordani qui m'ont prodigué leurs encouragements et leurs conseils, à Jean-François Autard qui a patiemment lu et critiqué les ébauches successives de ce texte, à Madame Gabillat qui a apporté son concours à l'élaboration matérielle de ce rapport.

Je remercie enfin le Centre d'Ethnologie Méditerranéenne qui a permis la réalisation de cette étude, et la Mission du Patrimoine Ethnologique qui l'a soutenue.

INTRODUCTION

SETE. VILLE PORTUAIRE

La création du port de Sète en 1666 est à l'origine de celle de la ville et vient pallier, après l'ensablement définitif d'Aigues Mortes, l'absence de havre, pour un navire de fort tonnage, sur la côte méditerranéenne entre Collioure et Marseille.

Issu de la volonté royale, ce port attire d'abord les ouvriers travaillant à sa construction, avant que l'exemption de taxes fiscales à partir de 1673 n'incite d'autres populations, provenant du pourtour du bassin de Thau, à s'y installer. Plus tard, d'autres courants plus lointains : montagnards des Cévennes, Rouergue, Gévaudan, Auvergne, habitants du Dauphiné, de la Haute et basse Provence, de Gênes, puis vers 1730-1740, des matelots et pêcheurs catalans viendront compléter ce premier noyau de migrants.

Toutefois, jusque dans les premières décennies du XIX^e, Sète¹ reste sous la tutelle économique de négociants Montpelliérains, peu enclins à prendre des risques pour une ville qui subit durement la concurrence de Bordeaux et surtout de Marseille. Malgré diverses tentatives faites au XVIII^e pour conquérir des marchés extérieurs, Levant puis Amérique, le port stagnait. Les Sétois jouaient plutôt un rôle de commissionnaires. L'Armement local était limité à de petites unités de cabotage et dépendait pour les échanges plus lointains, essentiellement de l'armement extérieur, français ou étranger. Les navires arborant les pavillons de pays nordiques (hollandais, anglais, suédois, danois) qui venaient chercher à Sète vins et eaux de vie étaient particulièrement nombreux.

La croissance démographique de la ville n'a réellement lieu qu'au XIX^e siècle. Il faut en effet attendre les années 1830, les

¹Sète s'est orthographiée tour à tour Sette, Cette, puis en 1928 seulement Sète

développements conjoints de la viticulture locale et du chemin de fer, ainsi que la conquête de l'Algérie, pour que Sète trouve réellement sa voie dans le commerce des vins et notamment leur exportation vers l'étranger, l'Italie principalement et l'Algérie pour l'approvisionnement des armées d'abord, des civils ensuite.

Mais la crise du phylloxéra, à partir des années 1875, qui ravage la viticulture régionale renverse la vocation du port : de port presque exclusivement exportateur, où les navires venaient sur lest pour repartir chargés de vin et d'alcools il devient soudain le premier port importateur de vin du monde. Le tiers des entrées de vin étranger en France transite par Sète. Si elles proviennent essentiellement d'Espagne, l'Italie et l'Algérie, ses anciens clients ont entre temps développé leur viticulture et ne tardent pas à compter parmi ses principaux fournisseurs.

Tandis que le département souffre de la crise phylloxérique, Sète prospère et, en 5 ans, entre 1876 et 1881, elle gagne 6 724 habitants. La prospérité de la ville, qui décidément vit à l'inverse de sa région, allait décliner à nouveau avec la reconstitution du vignoble languedocien. Devenu port importateur de vin dans une région viticole, Sète poursuivra ses importations, mais son économie souffrira du droit prohibitif de 20 francs par hectolitre qui frappe les vins italiens en 1888, puis de la loi Medine en 1892 concernant alors tous les vins étrangers et notamment Espagnols. En 1911, la population de la ville a chuté, et l'on ne dénombre plus que 33 049 habitants.

Les vins algériens profitent du régime protectionniste et représentent entre 1900 et 1914, 55% du total des importations de vin à Sète, bien que dès 1905 le port de Rouen capte le trafic à destination de Paris, le transport des vins d'Oran ou d'Alger par la basse Seine coûtant un tiers moins cher que par Sète puis chemin de fer. De plus, les navires trouvaient au départ de Rouen un fret retour qu'ils ne pouvaient espérer trouver à Sète. Un tarif préférentiel accordé par le chemin de fer PLM en 1911, puis la généralisation des navires citernes après 1935 (les navires repartaient alors de toutes manières à vide) permirent le retour des transits de vins algériens par Sète.

L'indépendance de l'Algérie porta un coup fatal aux importations de vins, et bien que l'Italie se substitue à elle dans les années 1970, mit un terme à l'ère de Sète comme port des vins.

Le trafic des bois, à l'origine destiné principalement à la tonnellerie s'est, tout en changeant de nature, maintenu jusqu'à nos jours. A la fin du siècle dernier, Sète était un centre de tonnellerie très

important. Avant la crise du phylloxéra, le bois occupait le premier poste des importations du port (64 403 tonnes par an). Liée essentiellement au transport des vins mais aussi à celui des pétroles, olives, poissons salés, la tonnellerie était une activité qui employait à Sète un millier d'ouvriers¹. Les expéditions de vin se faisaient alors à fût perdu. La fin des exportations aurait pu signifier l'arrêt quasi total de la production de barriques autres que celles destinées à la consommation locale, mais Sète se spécialise alors dans la location de fûts aux pays et régions exportatrices (Italie, Espagne, Algérie) qui en étaient dépourvues². Les fûts furent alors construits plus solides et, malgré l'introduction à compter de 1900 des wagons foudre qui limitaient l'utilisation de la futaille de bois au trafic maritime, malgré l'implantation de deux tonnellerie mécaniques à compter de 1902, la main d'oeuvre restait nombreuse qui devait entretenir, réparer et construire ces fûts. A la fin du siècle dernier, des entreprises sétoises allèrent s'implanter en Europe Centrale au Caucase et en Perse pour exploiter les forêts locales et débiter sur place les merrains³ qu'elles expédiaient à Sète. Le trafic maritime suscité par la tonnellerie était donc important.

Malgré le déclin puis la disparition totale des importations de bois merrains liés à l'extinction de cette industrie, après l'introduction des navires citernes à partir de 1935, Sète demeure un port importateur de bois. Toutefois, aux bois du Nord (bois rouge : pin, et bois blanc : sapin), résineux provenant de Scandinavie ou de Russie septentrionale

¹Au recensement de 1891, alors que le déclin de la tonnellerie était amorcé, 100 tonneliers sont encore dénombrés, résidant dans la seule grande rue haute.

²En 1900, "dans la circonscription de la chambre de commerce, plus de 50 maisons de location possèdent dans l'ensemble un matériel de plus de 400.000 transports de 550 litres. Ces fûts sont loués environ 3 à 3,5 centimes par jour et par fût à une vaste clientèle" (*registre des délibérations de la chambre de commerce*). Avant la guerre de 1940, 12 maisons possédaient encore 70 000 fûts. En 1952, il n'en restait que quelques uns (*in Sète, le port du vin*, édité par la chambre de commerce de Sète, 1952)

³Merrains : bois de chêne ou de châtaignier, en principe fendu, mais le plus souvent scié, servant à la fabrication des douelles. Une douelle de chêne pour demi-muid pèse en moyenne 1,650 kg. "Les bois merrains sont employés presque exclusivement pour la fabrication des fûts ou leurs réparations. Ce sont des douelles sciées dans les châtaigniers ou fendues à la main dans les chênes. Les merrains en châtaignier sont employés pour la fabrication de la futaille bon marché, de faible contenance, ne pouvant être utilisée qu'un temps très limité. On en importait avant la guerre une certaine quantité d'Italie, mais on en débite assez facilement en France. Les merrains en chêne sont employés pour la fabrication des demi-muids dits "transports", et pour toute futaille destinée à un long usage, ou à contenir des vins de prix ou encore à supporter des transports par mer. Ils sont indispensables pour l'entretien et la réparation de tous les fûts de location. La fabrication des merrains en chêne n'a jamais pu être effectuée d'une manière appréciable en France, le chêne français ne convenant pas en général à ce genre de débit qui nécessite des bois de fente facile et de qualité spéciale. La main d'oeuvre pour la fabrication ferait complètement défaut car il faut pour ce travail des spécialistes (*Registre des délibérations de la Chambre de Commerce*, avril 1917).

au début du siècle, se sont substitués les bois exotiques africains, puis à partir des années 1970, les bois d'Asie (Indonésie, Malaisie, Philippines), destinés principalement à l'industrie du bâtiment et la menuiserie.

Le port, bien que très dépendant de la viticulture, avait depuis longtemps déjà entamé une diversification de ses activités. Les primeurs représentèrent longtemps un trafic important. Aux balancelles à la voile, en provenance d'Espagne, qui transportaient des oranges en vrac dans dans leurs cales, s'étaient peu à peu substitué des navires à moteur plus importants, reliant la Tunisie ou l'Algérie, qui importaient les primeurs, conditionnés en caisses ou en colis. En 1953, huit navires en provenance d'Alger ou d'Oran/Mostaganem escales à Sète chaque semaine. Les primeurs, aujourd'hui conditionnés en conteneurs ou en remorques ont déserté le port, au profit de Marseille et Port Vendres.

Dès 1884, le pétrole était raffiné à Balaruc et depuis 1904 à Frontignan. En 1938, les hydrocarbures lourds représentaient le quart des importations du port, et le pétrole raffiné le premier poste aux exportations. La part occupée par cette marchandise dans la composition du trafic devait croître par la suite dans des proportions très importantes. En 1955, la raffinerie de Frontignan devient propriété de la Mobil oil, et la fermeture de cette usine en 1985 alors que les hydrocarbures représentaient 65% du trafic portuaire eut d'importantes répercussions sur l'économie du port et de la commune de Frontignan. Actuellement, seules ont été conservées les unités de stockage de pétrole raffiné, mais les importations de brut ont totalement cessé.

Les vracs solides : minerais de fer, soufre, phosphate à l'importation, engrais et sulfates, charbon à l'exportation ont également constitué un poste important dans le trafic du port, approvisionnant les usines locales de Balaruc et Frontignan ou exportant leurs produits. Malgré les fermetures d'usines (Bordelaise, Cofaz, Saint Gobain, Lafarge..) la part des produits pondéreux a néanmoins progressé (céréales à l'export, minerais et matières premières à l'import) et la récente implantation d'une usine de trituration de graines oléagineuses a augmenté la part des marchandises en vrac dans l'économie portuaire.

ESPACE URBAIN, ESPACE PORTUAIRE

Le survol rapide de deux cartes de Sète, l'une représentant la commune au début du siècle, l'autre aujourd'hui, suffit à attirer l'attention sur une évolution radicale de l'organisation de l'espace : à un habitat groupé à l'Est du Mont Saint Clair, traversé par des canaux sur lesquels se déroule l'activité portuaire, sont venus se greffer d'une part d'autres points denses de résidence en des lieux jusqu'alors non bâtis ou connaissant un habitat dispersé, d'autre part un port artificiel, à l'Est de la ville, gagné sur la mer à l'endroit où s'étendait jadis la plage de Sète avec son Kursaal, établissement où l'on donnait des opéras, des concerts et où il se dansait. L'espace de loisir, de détente et de tourisme balnéaire a ainsi été déplacé sur la route d'Agde, à l'opposé de la ville. Cette recomposition de l'espace urbain et portuaire traduit la séparation récente intervenue entre la ville et son port, entre quartiers résidentiels et lieux de travail.

1) De la concentration : symbiose entre le port et la ville jusqu'aux années 60

Entre la fin du XIX^e siècle et la seconde guerre mondiale, l'aspect de la ville change peu. L'espace bâti demeure concentré au pied du Mont Saint Clair, compris entre la colline à l'ouest, le bassin de Thau au nord, la mer au sud. L'étroitesse du site, le caractère quasi-insulaire du territoire, son aridité, limitent son extension et freinent l'agriculture. Seule la plaine des métairies, de l'autre côté du Mont, présente un caractère agricole, grâce principalement à la culture de la vigne.

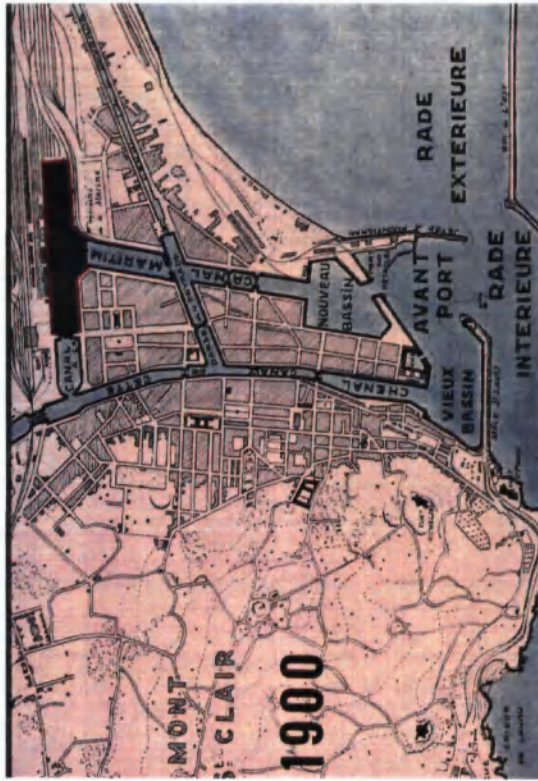
Le Mont Saint Clair, rocailleux, aujourd'hui résidentiel est à l'époque cultivé, mais constitue surtout un espace ludique par excellence, essaimé de "baraquettes" comparables aux cabanons marseillais, destinées aux promenades du dimanche ou aux repas entre hommes. Tonneliers et ouvriers du port sont ainsi nombreux à posséder des baraquettes.

Les quartiers d'habitations sont là où se déroule la vie économique, sur le port, les pieds dans l'eau. Le port et la ville sont nés simultanément, et ont grandi ensemble, certains quartiers s'édifiant sur les remblais du creusement du port et des canaux.

Le port est réellement au centre ville ; c'est le long des canaux qui la traversent (canal maritime, canal latéral, nouveau bassin et bassin de la Cie du Midi) que s'effectuent les chargements et déchargements des navires. Le travail étant encore peu mécanisé, l'utilisation des divers postes à quai est régie principalement par l'usage et la provenance ou la destination des marchandises, pour des questions de commodité. La dispersion des lieux d'embauche -devant les navires au tournant du siècle, puis par la suite au pont Virla pour les charretiers, au pont de la Victoire pour les charbonniers, au pont Neuf pour les dockers- reflète celle des lieux de travail.

La lecture d'un plan de la ville révèle un découpage en quartiers, souvent isolés les uns des autres : Pointe courte et Plagette situés au bord de l'étang, coupés de la ville par la voie ferrée, séparés entre eux par l'embouchure du canal de Sète ; quartier de l'Avenue, quartier des 4 ponts entourés d'eau et reliés au reste de la ville par des ponts. Même les quartiers adossés à la colline, quartier de la consigne, quartier haut, placette... ont chacun leur propre autonomie, leurs lieux de sociabilité (café, place publique, commerces), qui se traduit par les fêtes de quartiers dont certaines ont, malgré leur déclin, perduré jusqu'à nos jours. Les différents quartiers de la ville ont chacun leur personnalité, parfois fortement marquée¹ : pointe courte peuplée en majorité de pêcheurs en étang, quartier de la consigne de pêcheurs en mer, rues commerçantes du centre ville largement investie par les employés, quartier de la gare par les employés des compagnies de chemin de fer, rue de la douane par les douaniers, rues Rouget de l'isle ou Chavasse par les charretiers et les camionneurs, employés des chemin de fer et douaniers... Certains quartiers sont par ailleurs résolument résidentiels comme en témoignent aujourd'hui encore les grosses propriétés des

¹La multiplicité et l'originalité des quartiers tendent aujourd'hui à passer inaperçues du fait que deux d'entre eux, la pointe courte et le quartier haut, situés aux deux extrémités de la ville, l'un au bord de l'étang, l'autre au dessus du port de pêche, sont largement mis en exergue. Quartiers devenus emblématiques, ce sont eux que l'on cite lorsque l'on veut opposer pêcheurs en étang/ pêcheurs en mer, Sétois d'origine française, Sétois d'origine italienne, voire jouteurs de la barque rouge/jouteurs de la barque bleue. L'histoire pourtant contredit cette vision de quartiers fondateurs (cf : S. SAVEY et al., 1982. "La Pointe Courte à Sète. Naissance et mort d'une classe socio-spatiale", *cahiers de l'OCS*, II. et G BAZALGUES, 1985. "L'intégration des Italiens à Sète ou la revanche sur le ghetto", *Amiras*, 11, Edisud.)



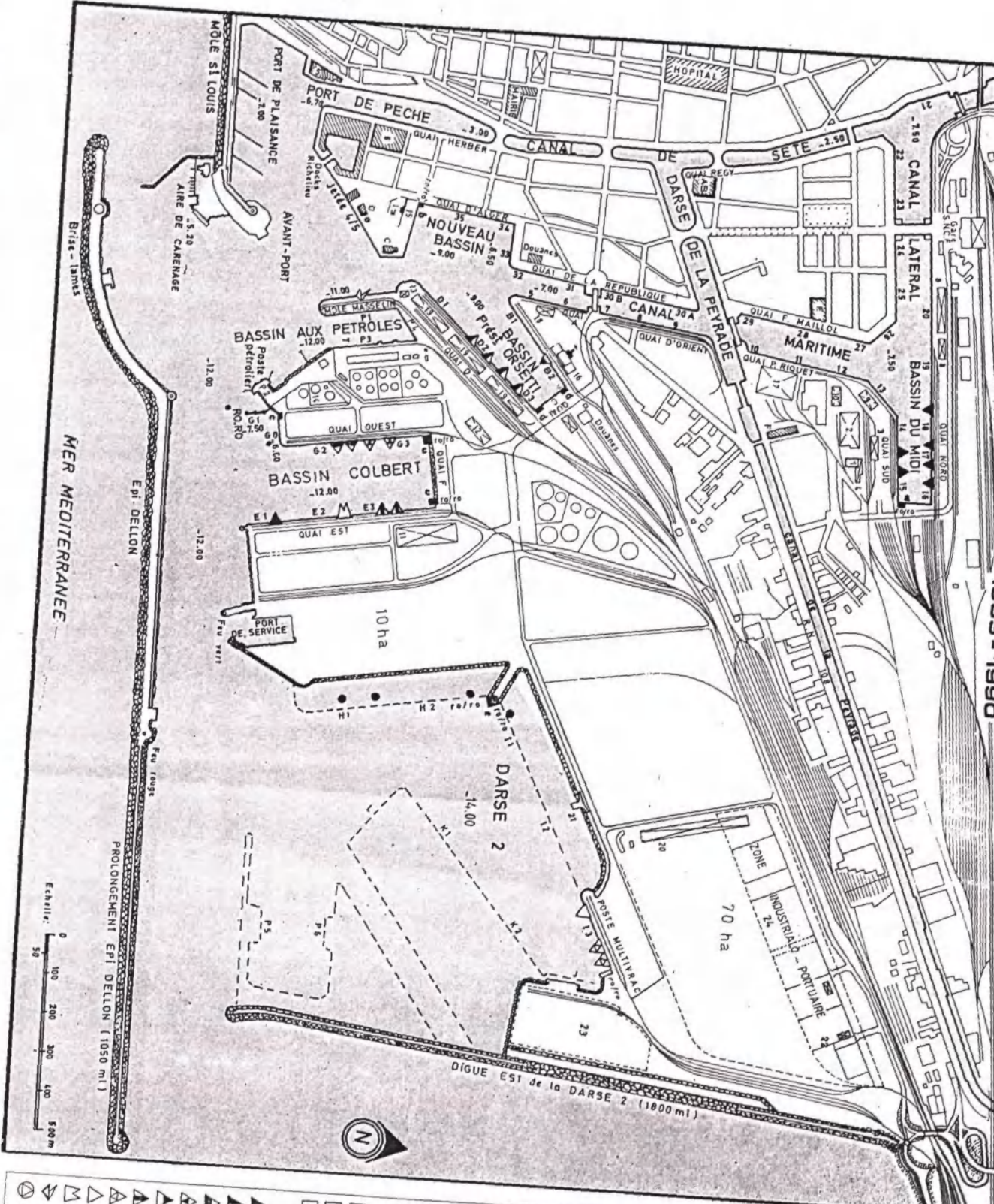
DEVELOPPEMENT URBAIN ET EXTENSION

DES INFRASTRUCTURES PORTUAIRES



PORT DE SETE

1989 - 1990

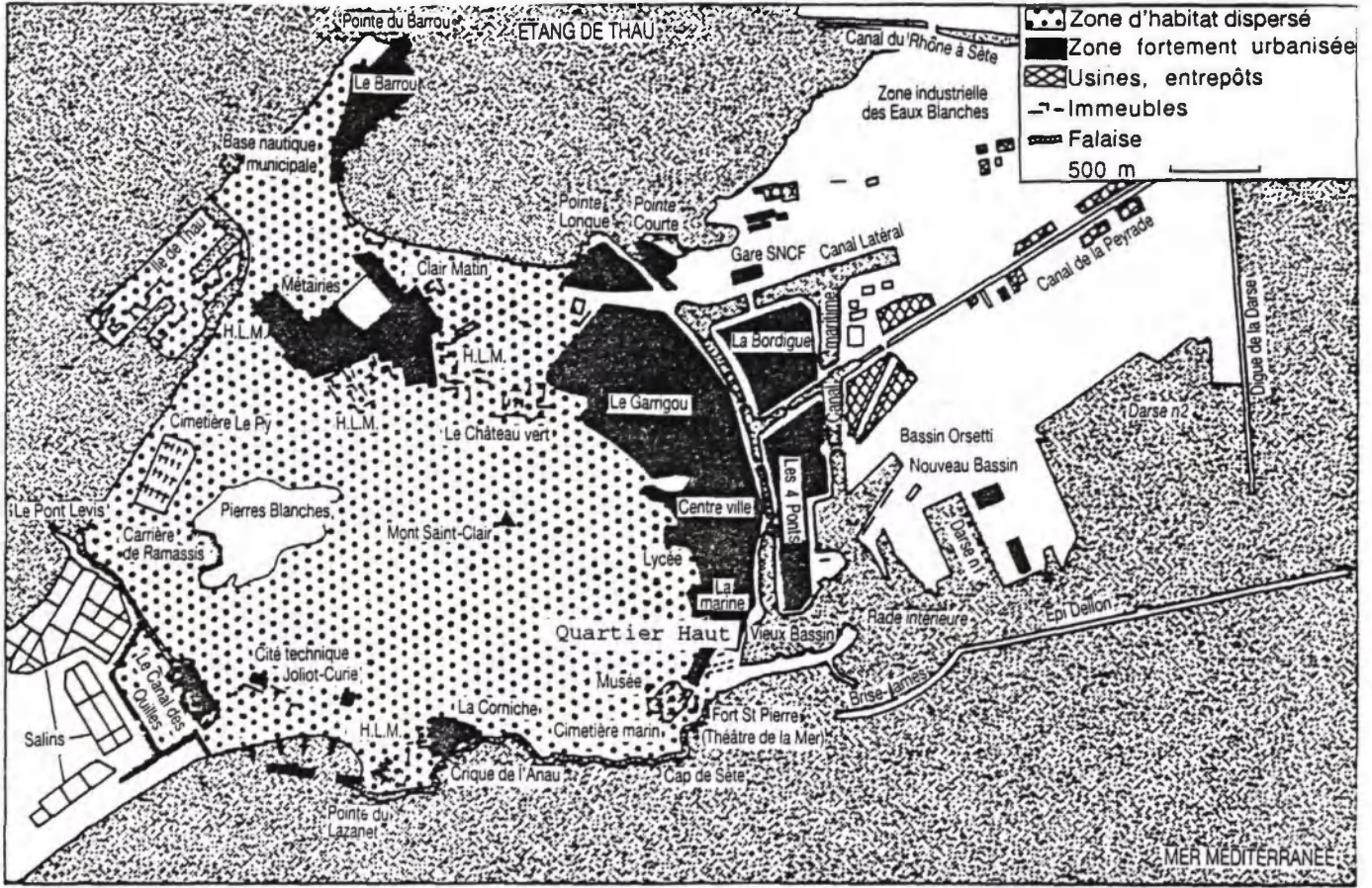


ADMINISTRATION ET SERVICES PORTUAIRES	
ADMINISTRATIVE AND PORT SERVICES	
A	CANALIS DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE (Shipping Channel)
B	CHANGERS DE COMMERCE AND INDUSTRY (Special Management)
C	OFFICE
D	OPERATIONS DU PORT - SERVICE DE NAVI
E	MARQUE MASTERS OFFICE - HEALTH DEPARTMENT
F	PILOTS STATIONS
G	ARRAIRES NAUTIQUES
H	SEC AUTHORITY
I	R.O.C.M.
EQUIPEMENTS	
EQUIPMENT	
1	ATELIERS (Refabrication Prefecture)
2	EXISTENCE D'INDUSTRIE ET MOULINS CEMENTS - 2,510 m ² - 1,000 m ²
3	COUPE STORES AND CRANES STORES
4	STORAGE TANKS FOR OILS - 30,000 m ³
5	PANC A REHAIR
6	A STABLE-CATTLE SHED - 1,500 m ²
7	CALE AUX POISSONS
8	FISCH ACTION
9	CENTRE DE COMMERCE - 3,000 m ²
10	REP. PREZEE CENTER
11	MARSHES AUX PETROLES
12	PETROLEUM DOCK
MAGASINS MARCHANDISES DIVERSES	
SHOPS FOR GENERAL GOODS	
13	2,000 + 1,200 m ²
14	1,200 m ²
15	1,200 m ²
16	7,500 m ²
17	2,000 m ²
18	1,400 m ²
19	2,916 + 2,916 + 1,000 m ²
20	MAGASIN A OUVRE - 1,000 m ²
21	SHED COVER
22	SILLO 2 VERGELLES - 216,000 q
23	SILLO 2 VERGELLES - 216,000 q
24	SILLO 2 VERGELLES - 216,000 q
25	CLAU MARITIME DU MANON
26	THE MARCOLO TERMINAL
27	QUAI MARITIME CASSETTI
28	QUAI MARITIME CASSETTI
29	QUAI INTERNATIONAL
POSTES ROLL-ON/ROLL-OFF	
RO/RO BERTHS	
1	1 AU BASSIN DU MID
2	1 AU BASSIN MARSH
3	3 AU BASSIN COLBERT (port) pour convois exceptionnel 100 t
4	2 AU BASSIN CASSETTI
5	3 A LA DARSE 2 dont 1 double berth
BOUES	
1	AU COINCHET - 7,5 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
2	2700 MOUES, 7,5 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
3	AU COINCHET
4	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
5	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
6	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
7	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
8	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
9	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
10	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
11	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
12	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
13	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
14	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
15	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
16	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
17	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
18	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
19	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
20	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
21	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
22	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
23	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
24	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
25	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
26	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
27	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
28	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
29	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
30	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
31	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
32	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
33	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
34	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
35	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
36	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
37	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
38	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
39	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
40	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
41	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
42	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
43	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
44	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
45	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
46	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
47	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
48	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
49	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M
50	8 T A 21 M, 4 A 18 M, 8 T A 21 M

Echelle: 0 50 100 200 300 400 500 m

PROLONGEMENT EPI DELLON (1050 m l)

DIGUE EST de la DARSE 2 (1800 m l)



2. SETE EN 1986 - (sources : J. SAGNES, Histoire de Sète)

négociants (en vins ou en bois) situées dans le haut de la ville, le long des rues Carausanne ou Jean Vilar.

Néanmoins, la situation géographique particulière de la ville et du port, leur imbrication, la prédominance des activités économiques liées au trafic portuaire (manutention, tonnellerie, travail des chais...) contribue à donner de la cité l'image d'une ville uniformément populaire. Ainsi, Marguerite ESCARGUEL¹ écrivait en 1950 : "Il n'est pas possible pour Sète, comme pour bien d'autres cités, de délimiter des zones de bureaux et de magasins, et des zones d'habitations bourgeoises ou ouvrières. L'armateur, le négociant ont élevé leur habitation au dessus du bureau, du magasin et demeures populaires et élégantes sont contiguës²".

La taille restreinte de la ville, la proximité du port, des lieux d'embauche... permettent d'éviter une situation courante dans les grands ports, à savoir la création de véritables quartiers habités par les populations travaillant sur le port. A Marseille, dans les années 1940, "la quasi totalité des dockers est entassée à proximité immédiate du port, ou plus exactement des quais, suivant une ligne parallèle à la mer, assez peu profonde vers l'intérieur, mais s'étendant du Vieux Port à L'Estaque... Ils ont l'immense avantage d'être près du port, ces enclos : on pourra ainsi faire la navette de chez soi au port autant de fois que l'embauche le réclamera ; s'il y a des heures supplémentaires ou du travail de nuit, on est sur place. On remédie ainsi à l'instabilité du travail. Etant tous groupés, on remédie ainsi à l'insécurité ; les nouvelles se propageant vite d'un voisin à l'autre, dès qu'un bateau accoste on le saura, et si un contremaître a subitement besoin d'hommes, il ira faire un tour dans ces quartiers ou y expédiera un docker pour "y faire des hommes"³.

A Sète, malgré des conditions de travail et des impératifs identiques, habiter tel quartier plutôt que tel autre ne constitue nullement une entrave à l'exercice de la profession d'ouvrier du port. Au sein des quartiers, les journaliers se mêlent aux tonneliers, aux employés, aux commerçants et, malgré leur prédominance dans

¹M. ESCARGUEL, 1952. *Sète 1950*, thèse de droit, p.123.

²Il faut toutefois nuancer : si les demeures sont contiguës, si les négociants ont élevé leurs habitations au dessus des magasins, ceux-ci, pour des raisons pratiques de chargement et déchargement se trouvaient généralement sur les quais, et les rues effectivement populaires sont entourés de quais aux maisons cossues et bourgeoises qu'il est aisé de distinguer des autres par leurs frontons travaillés et leurs larges façades.

³M.R. LOEW, 1945. *Les dockers de Marseille*, Economie et Humanisme, p.41-42

certaines quartiers, un découpage de l'espace en quartiers de "journaliers"¹ et autres populations est forcément réducteur. Néanmoins, les recensements font apparaître des points plus denses que d'autres en ce qui concerne l'établissement des journaliers en cette première moitié du siècle, essentiellement le quartier haut, et le quartier des quatre ponts, qui sont également les plus souvent mentionnés dans les conversations.

- Le quartier haut

Il comprend la grande rue haute et les rues adjacentes. Situé au dessus du port de pêche, il s'agit d'un quartier ancien et densément peuplé. La seule grande rue haute compte en 1891 2124 habitants regroupés en 685 ménages².

Les professions représentées sont variées. Les journaliers et portefaix dominant largement (221 hommes) ; les tonneliers sont encore très nombreux (100), suivis par les commerçants et les employés. Les pêcheurs ne représentent encore que 7% des actifs de la rue. Ils habitent la partie sud de la rue, la plus éloignée du centre ville, la plus proche du port. Cette localisation correspond également à celle des Italiens³, qui représentent un ménage sur six seulement, mais un journalier sur trois. Les femmes exercent les emplois féminins traditionnels de couturières, repasseuses, lingères, mais 43 d'entre elles sont également journalières. Plus de la moitié des journalières sont des

¹Jusque vers les années 1940, les ouvriers du port sont généralement dénommés "journaliers" aussi bien dans les registres d'Etat Civil que dans les recensements, au même titre que nombre d'ouvriers exerçant d'autres professions, engagés "à la journée".

²Compte tenu du nombre important d'habitants, nous ne pouvions procéder au dépouillement intégral des recensements. Nous avons donc choisi, après avoir examiné la répartition socio-professionnelle des différents quartiers, de porter notre attention de manière plus précise sur certaines rues des deux quartiers mentionnés, et notamment la "grande rue haute" pour le quartier haut et la "rue du Pont Neuf", actuelle "rue Pierre Sépard" pour le quartier des quatre ponts.

³Les Italiens sont alors en majorité pêcheurs, ou journaliers. Les premiers migrants se sont installés près du port, au quartier de la consigne, puis au dessus du port, près du cimetière marin. Cette évolution, qui apparaît clairement au travers des recensements, est également décrite par R. NOCCA, pêcheur d'origine italienne : " ...A chaque vague d'émigrés, l'installation s'est faite en montant ; les premiers au bord du bassin, réflexe ancien à la rade incertaine : dès qu'il est question de vents et de voiles, on rêvait du bateau au pied de la maison... à part quelques Napolitains, la majorité arrivait de Gaëte, tous plus ou moins parents entre eux... Comme des couches superposées, les derniers (immigrés) nichaient sur les étagères les plus élevées, c'est-à-dire dans le quartier haut du port. Calabrais, Siciliens, venus de pays encore plus arides, arrivaient plus démunis, plus pauvres, et servaient de matelots aux Gaétans" (J. ROURE, 1978. *Raphaël NOCCA, pêcheur en Méditerranée*, stock, p.57.)

italiennes (18), souvent veuves avec des enfants (5), ou mariées et mères de familles nombreuses (9).

Vingt ans plus tard, en 1911, trois tonneliers sur quatre ont disparu. Cette situation est liée à la crise que traverse la tonnellerie qui touche l'ensemble de la commune et, s'ajoutant à celle du commerce des vins, provoque une chute démographique au niveau de l'ensemble de la cité¹, et une reconversion de nombreux tonneliers et foudriers. Les journaliers et les pêcheurs, dont le nombre en valeur absolue ne croît que légèrement, apparaissent proportionnellement plus nombreux dans une rue qui a perdu plus du sixième de son effectif. La proportion des Italiens progresse également. Un ménage sur 5 est désormais italien.

Le décor est en place pour que se forge du quartier l'image qui demeure aujourd'hui encore la sienne dans la mémoire collective, celle d'un quartier de pêcheurs et de dockers d'origine italienne :

"Les dockers, avant, ils habitaient le quartier haut."

"Les pêcheurs, l'hiver, ils descendaient sur le port pour se faire embaucher. Les dockers les connaissaient. C'étaient tous les mêmes familles".

Les Espagnols sont également de plus en plus nombreux à habiter la rue, et leur importance augmentera encore jusqu'à la seconde guerre mondiale. Néanmoins, au niveau de l'ensemble du quartier, la répartition des étrangers ne se fait pas de manière homogène. Les rues leur sont inégalement ouvertes. Les rues Pascal, Villefranche, des trois journées accueillent très tôt les Italiens. Les ruelles : rue traversière, rue Serre, ruelle des Députés restent résolument françaises. La rue Caron est en 1921 peuplée uniquement d'Espagnols, qui restent néanmoins toujours minoritaires au niveau du quartier.

En 1946, malgré l'évacuation d'une grande partie de la population durant la guerre et l'hémorragie démographique qui s'en suit, 6000 habitants n'ayant pas regagné la ville, la composition socio-professionnelle du quartier n'est pas remise en cause. De nombreux pêcheurs qui habitaient le quartier de la cousigne, bombardé en 1944

¹Depuis 1892, les traités de commerce avec les pays voisins n'ont pas été renouvelés, et les nombreuses taxes auxquelles ils sont soumis entraînent une chute de l'importation des vins italiens, qui représentaient alors un fort tonnage. En ce qui concerne la tonnellerie proprement dite, l'extension de l'usage des wagons foudre à partir de 1900, ainsi que la création à partir de 1902 de deux tonnelleres mécaniques ôtent des emplois aux petits artisans et à leurs employés.

ont gagné le quartier haut. Dockers et pêcheurs représentent toujours un élément dominant dans la rue qui, par rapport à 1891 a perdu un tiers de ses habitants. Néanmoins, l'augmentation du nombre des employés (et notamment chez les femmes des sténo-dactylo) laisse présager de la place de plus en plus grande occupée par le secteur tertiaire dans les activités de la commune.

TABLEAU 1. PROFESSIONS DES HOMMES HABITANT LA GRANDE RUE HAUTE : 1891 ET 1946

PROFESSIONS	1891		1946	
Portefaix, dockers, journaliers	221	34,9%	137	30,9%
Tonneliers, foudriers	100	15,8%	18	3,9%
Commerçants	48	7,5%	24	5,2%
Ouvriers de la construction	47	7,4%	50	11,0%
Pêcheurs et marins	43	6,8%	84	18,3%
Employés (sect. Privés et adm.)	41	6,1%	69	15,1%
Artisans	33	5,2%	15	3,3%
Ouvr. métallurgie, calfats, mécaniciens	25	3,9%	22	4,8%
Soutireurs et employés des chais	12	1,9%	19	4,1%
Autres	64	10,0%	19	4,1%
TOTAL ACTIFS	634	100%	457	100%

- Le quartier des quatre pont.

Dans ce quartier, les journaliers, mais également les charretiers sont nombreux. Dans la rue du Pont Neuf (aujourd'hui rue Pierre Sépard), en 1891, un ménage sur quatre compte au moins un journalier, un portefaix ou un charretier, qui se mêlent aux petits artisans ou aux commerçants. La présence des charretiers est à mettre en relation avec la présence d'un certain nombre d'écuries (notamment la grande écurie Carme, rue du grand chemin) dans ce quartier situé à proximité immédiate des lieux de chargement et de déchargement, ainsi que des entrepôts, chais...

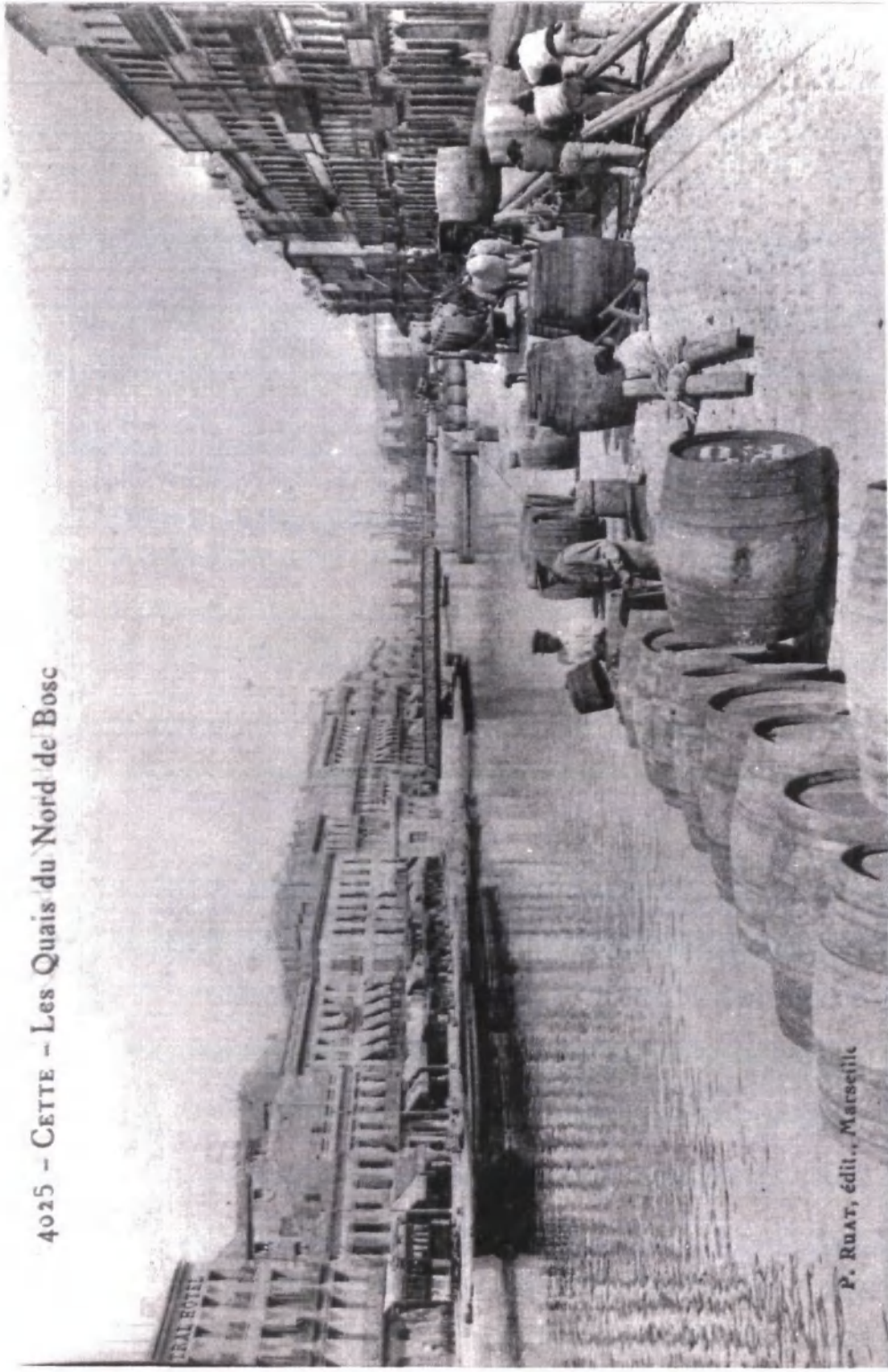
La population est néanmoins très différente de celle du quartier haut. Les célibataires sont plus nombreux, les origines géographiques des habitants plus diversifiées, notamment en ce qui concerne les journaliers et charretiers. En 1911, le recensement qui précise la commune d'origine et non plus seulement le pays permet de constater que 50% des chefs de ménages journaliers proviennent d'autres départements français et 22% de l'étranger (ce dernier taux tombe à 10% si on le rapporte à l'ensemble des chefs de ménage de la rue, toutes professions confondues¹). Si Italiens et Espagnols sont ici encore les plus nombreux, des Grecs, des Turcs, des Belges habitent également le quartier. Ceci est lié à la présence de nombreux garnis, hébergeant des hommes célibataires, souvent étrangers : aux numéros 5 et 7 vivent 14 célibataires, dont 5 Espagnols et 4 Italiens en 1891 ; en 1946 encore, aux numéros 32/33 de la rue du Pont Neuf vivent 14 célibataires espagnols ; au numéro 7 de la rue Neuve du Nord vivent 11 ménages chez une hôtelière...

Le brassage incessant de la population participe à conférer à ce quartier une mauvaise réputation. Le registre des délibérations du conseil municipal, en date du 31 Mars 1881² précise "le Faubourg et la rue du pont Neuf (actuelle rue Pierre Sépard) sont les points sur lesquels se concentrent généralement la catégorie des journaliers les plus turbulents et les moins favorisés à tous les points de vue. Les quais servent de rendez vous aux repris de justice et à cette nuée de gens nomades de toutes les nations que les instincts divers rendent en réalité dangereux".

Ce quartier, qui aujourd'hui encore conserve un rôle certain d'accueil (la dernière vague migratoire, celle des maghrébins, a trouvé en partie à se loger dans les immeubles vétustes des rues Pierre Sépard et de Tunis) était par ailleurs sans doute socialement le plus hétérogène de la ville, car à proximité directe des rues pauvres et surpeuplées du centre de ce quartier se trouvaient les quais du Nord et du Sud, habités presque exclusivement par des négociants, des banquiers, médecins, entrepreneurs ou transitaires.

¹En revanche, le même recensement fait apparaître pour la grande rue haute que dès 1911, les journaliers de cette rue se recrutent de manière beaucoup plus homogène parmi les Italiens ou les hommes déjà nés à Sète, témoignant ainsi d'une implantation beaucoup plus durable sur le quartier.

²cité par L. BOURGUE, 1986. "A l'est du canal royal- Le quartier des quatre ponts", *BSESS*, XIV-XV, pp.111-122.



4025 - CETTE - Les Quais du Nord de Bosc

P. RUAR, édit., Marseille

AU DEBUT DU SIECLE, L'ACTIVITE PORTUAIRE SE DEROULE
LE LONG DES CANAUX QUI TRAVERSENT LA VILLE



AUJOURD'HUI LA QUASI TOTALITE DES OPERATIONS
DE MANUTENTION A LIEU DANS LES NOUVEAUX BASSINS
SITUES A L'EST DE LA VILLE

2) La séparation : éloignement du port et dispersion de l'habitat (1960-1991).

Il faut attendre les années 1960, pour que se modifie réellement la physionomie de la ville, du port, et une diversification de l'habitat des dockers. D'importants travaux d'aménagement du port sont réalisés, qui vont dans le sens d'une spécialisation des postes à quai (construction du bassin à pétroles, creusement du bassin Colbert destiné à devenir un bassin de conteneurs...).

A partir des années 80, de nouveaux travaux sont engagés (construction de la darse 2 sur laquelle est installée un poste multivrac..) qui marquent l'éloignement définitif du trafic portuaire du centre de la ville. Désormais, seuls les navires de faible tonnage traversent le canal maritime pour décharger au bassin du midi leurs cargaisons de pondéreux ou charger des bestiaux à destination du Maghreb. La plus grande partie des activités de manutention se déroulent à l'intérieur du nouveau port, dont l'extension s'est faite dans la direction de la commune de Frontignan.

L'éloignement du centre ville entraîne de fait une coupure entre le port, les activités qui s'y déroulent, et la population. Jadis, les marchandises se donnaient à voir : en sacs, en caisse, en vrac ; le travail des hommes également. Sans même questionner, les Sétois, en passant simplement sur les quais, évaluaient les cargaisons, les trafics. Les femmes de dockers insistent sur la proximité de l'activité de leurs maris, les informations qu'elles captaient, par le simple fait de vivre en ville, c'est-à-dire sur le port : "Dès que je voyais le hangar s'éteindre, de ma fenêtre, je mettais l'eau pour les pâtes" dira la femme d'un pointeur. Celle d'un docker précise : "Des fois, en 59, on allait promener. On voyait les primeurs, on voyait travailler ; on allait porter des papiers à son père qui était (pêcheur) à la marine ; on y allait avec ses soeurs. Des fois on voyait le mari de sa soeur, le grutier, qui nous faisait des signes, ou on me disait : "Eh, Paul est par là!".

A cette période de visibilité, succède le temps du cloisonnement, du repli. Le port quitte peu à peu le centre ville, il se ferme, des barrières sont installées ("il paraît que maintenant, il faut montrer pâte blanche") ; les marchandises elles aussi s'enferment, dans des conteneurs, des remorques, échappant aux regards. Les femmes, les enfants, les retraités, les non initiés n'ont plus accès aux quais, ni aux informations, que par ce que les hommes peuvent en dire. Le quai ne

participe plus de la vie de la cité, mais, extérieur, il est devenu un domaine réservé aux hommes en activité. Même les dockers retraités ne vont plus qu'exceptionnellement sur le port, et le découvrent alors d'un oeil étranger.

Simultanément à l'extension du port, la ville s'étend. Après guerre, de nouveaux ensembles d'habitations avaient été édifiés, certains quartiers, comme celui de la consigne ayant été détruits. De nouveaux quartiers sont bâtis (métairies en 1950). Dès le début des années 60, des HLM sont construits (Château Vert), suivis en 68 par une ZUP au Barrou, au bord de l'Etang, au Nord Ouest du Mont Saint Clair. Ces nouveaux logements sont alors excentrés par rapport au vieux centre de la ville. Ces dernières années enfin, un nombre considérable de résidences ou de pavillons individuels ont été construits, dans des quartiers jusqu'alors peu peuplés, tout autour de la colline. Les baraquettes sur Saint Clair ont laissé peu à peu la place à des villas modernes, contribuant à faire de cette colline le quartier résidentiel de la ville. L'option de développement touristique prise par la nouvelle municipalité en place depuis 1983 va également dans le sens d'une transformation complète de la physionomie de la ville.

Les dockers ont largement participé au peuplement de ces nouveaux quartiers résidentiels pour ouvriers et employés. Les premiers départs des quartiers anciens se sont effectués d'abord en direction des métairies et des habitations HLM du Château Vert puis de la ZUP. Depuis les années 80, l'habitat docker a littéralement éclaté. C'est désormais l'ensemble de ces quartiers : quartiers anciens, cités HLM, ZUP, qui a participé au peuplement de nombreuses résidences (Vallon) ou lotissements (berges de Thau...) nouvellement édifiés sur le territoire de la commune ou hors de ce territoire. On note en effet un départ important vers les communes voisines (Frontignan / La Peyrade notamment), qui correspond à une tendance généralisée à Sète parmi les classes d'ouvriers et d'employés à la recherche de terrains à des prix plus accessibles en vue d'y construire un pavillon individuel. Toutefois, la mobilité résidentielle des dockers apparaît fortement liée à la période d'activité professionnelle, et il en résulte une répartition nuancée en fonction des classes d'âge. Aussi, les quartiers anciens sont ils habités par des vieux dockers (ou par des jeunes dans un habitat rénové), ainsi que le Château Vert et la Zup dans lesquels vivent bon nombre de "jeunes retraités" ou pré-retraités, tandis que les pavillons édifiés sur le territoire de la commune ou sur ceux des communes voisines sont habités par une population beaucoup plus jeune, encore en activité.

UN GROUPE PROFESSIONNEL DANS LA VILLE : APPROCHE METHODOLOGIQUE

Rien dans l'histoire de la ville ou dans une appropriation spécifique des lieux n'autorisait donc à priori l'observateur à considérer les ouvriers du port comme un groupe clos et fermé sur lui-même. Participant aux grandes vagues migratoires du début du siècle, les journaliers s'étaient installés dans les différents quartiers, plutôt en fonction d'affinités géographiques ou familiales qu'en fonction d'une profession bien établie. Au même titre que les autres habitants de la ville, ils participaient à la vie de ces quartiers et y tissaient leurs réseaux familiaux et de sociabilité. Lorsque l'après-guerre entraîna des reconstructions, lorsque les désirs d'un confort plus grand, d'un logement plus spacieux, d'un pavillon individuel se firent jour au sein des classes ouvrières ou moyennes, les dockers participèrent à ce mouvement.

Par ailleurs, derrière l'appellation générique d'"ouvriers du port", à laquelle succéda à partir des années 1930 celle de "docker", se cachait en fait une grande diversité de métiers : charretiers, charbonniers, portefaix..., constituant autant de pôles d'identification et participant de ce fait à la division de la profession. Cette diversité, ainsi que l'instabilité structurelle de l'emploi rendait difficilement appréhendable son unité, qui de fait était conférée par le partage d'un lieu de travail commun, le port, et dès les premières années du siècle, l'appartenance à une Fédération locale regroupant la totalité des syndicats portuaires. La conduite de grèves générales dès le début du siècle, la solidarité des autres "catégories" d'ouvriers lorsque l'une d'entre elle entamait une grève et qui s'exprimait de différentes manières : soutien financier, grève de solidarité, refus de jouer les "briseurs de grève", embauche temporaire des grévistes au sein des autres catégories... témoigne du fait qu'au delà de sa diversité et des conflits internes qui ne manquaient pas de surgir, le groupe affichait néanmoins vis-à-vis de l'extérieur et notamment des employeurs une cohésion certaine.

Cette cohésion, que la loi de 1947 instaurant un "statut professionnel" du docker, a officialisée, suffisait-elle à justifier le découpage dans la sphère du social d'un groupe professionnel et à l'étudier en tant que tel, comme s'il ne faisait pas partie d'un tout beaucoup plus vaste ? Consciente de ce qu'un tel découpage pouvait

avoir d'arbitraire, nous l'étions d'autant plus que la composition du groupe, des équipes de travail, le système d'embauche lui-même renvoyait jusqu'à une époque récente quotidiennement aux insertions concrètes des individus au sein de réseaux familiaux, vicinaux ou d'interconnaissance ancrés dans le local.

C'est donc sur les phénomènes d'embauche que nous avons axé plus particulièrement notre travail, non seulement parce qu'ils permettaient, à partir du récit des hommes, en retraçant les itinéraires individuels, en essayant de les replacer dans les trajectoires familiales et en les réinscrivant au sein de réseaux sociaux d'articuler vie sociale et vie professionnelle, mais également parce qu'à l'intérieur même de la profession, la dynamique des rapports entre membres du groupe ne pouvait se comprendre qu'en référence aux relations interpersonnelles, familiales...

L'embauche, qui fut tout au long du siècle l'un des enjeux majeurs des luttes entre syndicats et patronat a connu différentes transformations de son système au cours de cette période. Dans un premier temps l'embauche est totalement libre puis, au milieu du siècle, une loi institue la création d'un corps de "professionnels", la transformant en une embauche libre au sein de ce corps (chaque contremaître choisissant parmi les professionnels ses ouvriers). Parce qu'elle se renouvelait chaque jour, laissée au libre choix du contremaître, l'embauche constituait le lieu par excellence de la théâtralisation des rapports sociaux sur le port, où se jouaient, se faisaient et se défaisaient les réputations, où se mettaient en scène des pratiques et des comportements, à travers lesquels se dessinait un ensemble complexe de règles, de valeurs, de stratégies. Mais un accord local, datant d'une quinzaine d'années à peine a entraîné (de ce point de vue) le changement le plus radical, en imposant une répartition du travail par tour de rôle entre tous les professionnels. Plus qu'une simple réorganisation du travail, le tour de rôle a engendré un affaiblissement de l'influence des réseaux sociaux, une plus grande indépendance entre les membres du groupe, une diminution de l'autorité des contremaîtres et une extinction de leur pouvoir. Ces changements dans les rapports sociaux se sont accompagnés de glissements de sens des valeurs "traditionnelles" du groupe : liberté, solidarité...

L'étude de l'embauche nous a conduit à nous interroger sur la notion de "tradition familiale", souvent mise en avant comme modèle d'insertion professionnelle. Cette revendication indigène d'une "tradition familiale" ouvrait sur deux points distincts : la dévolution

héréditaire des emplois (sinon directement de père en fils, du moins au sein d'une même famille), et la transmission d'un métier (au sens où l'entend VALLERANT¹, à savoir "un état social dans lequel l'individu se particularise à l'aide, très souvent, d'ensembles de signes et de codes distinctifs relevant de statuts réglés tacitement ou publiquement").

La dévolution héréditaire des emplois, ne pouvait, compte tenu de l'afflux des migrants sur les quais au début du siècle, constituer pour la majorité des individus qu'un phénomène relativement récent². Pouvait-on pour autant, la réduire à une simple explication en termes d'évolution historique : au fil du temps, avec les réductions constantes d'effectifs, une élimination progressive de toute une frange de travailleurs "flottants", aurait permis la création d'un "noyau dur", tendant peu à peu à monopoliser les emplois au bénéfice de leurs familles, amorçant la création de "dynasties" de dockers. Une telle explication était à la fois insuffisante, présentant l'inconvénient de ne rien expliquer des processus d'intégration des individus au sein du groupe, pas plus que des motivations et des stratégies mises en place pour faciliter cette dévolution des emplois au sein des familles, et partiellement fautive : non seulement les "isolés" (uniques représentants de leur parenté sur le quai) sont aujourd'hui encore nombreux parmi le groupe, mais ils sont même plus nombreux que dans les années 1960. Le recrutement héréditaire existe incontestablement, mais constitue un modèle parmi d'autres d'accès à l'emploi. Il nous fallait donc tenter de déterminer les conditions favorables à l'émergence de "familles de dockers", les freins et les attirances qui pouvaient influencer sur les choix ou les rejets du métier par les membres de ces familles.

La transmission du métier lui-même posait un problème d'un autre ordre, dans la mesure où chacun s'accorde à dire que le travail actuel n'a plus grand-chose à voir avec celui exercé il y a quelques décennies encore. La mise en oeuvre de moyens technologiques qui suppriment l'essentiel du travail de "portage" qui caractérisait le métier de jadis et modifient entièrement les conditions de travail des ouvriers fait que nombreux sont, parmi les anciens, ceux qui se refusent à voir dans les dockers actuellement en activité leurs descendants, allant parfois jusqu'à leur dénier l'appellation de "dockers". Si la parenté sert

¹J. VALLERANT, 1982. "Savoir-faire et identité sociale dans l'espace urbain", *Ethnologie française*, XII, 2, p. 223.

²Cela ne signifie pas bien entendu que la transmission héréditaire n'ait pas existé durant la période antérieure, pour laquelle nous ne disposons d'aucune donnée, mais l'arrivée d'un nombre important de migrant au tournant du siècle a dû entraîner durant quelques décennies, jusqu'aux années 1930 une forte dilution du phénomène.

de véhicule privilégié de la mémoire du groupe, l'appel à la "tradition familiale", ressemble fortement à "un procès de reconnaissance en paternité"¹.

Pour la réalisation de cette étude, nous sommes partie de la fin du siècle dernier, lorsque les développements conjoints des trafics portuaires et de l'immigration drainaient sur le port une bonne partie des nouveaux arrivants. Les documents écrits (archives, registres d'Etat-Civil) nous ont permis de retracer en partie le contexte économique et social de l'époque, l'organisation des emplois à l'intérieur de la ville, les mouvements saisonniers qu'ils engendraient. Pour comprendre comment les hommes s'inscrivaient à l'intérieur de ce contexte, nous avons fait appel aux témoignages oraux, recueillis dans des situations d'entretiens, cherchant à percevoir en quels termes se posait, différents pour chaque période et pour chaque individu, l'entrée dans le métier. Notre présence sur le terrain, sur les lieux mêmes du travail ne pouvait être qu'épisodique, sous peine de paraître rapidement déplacée. Elle a donc essentiellement consisté à observer les chargements et déchargements de navires. La faiblesse de notre position en ce domaine a été partiellement compensée par l'exercice d'un emploi pour le compte d'une agence maritime jouant sur la place également un rôle d'entrepreneur de manutention. Cela nous a permis, sinon de participer directement aux événements qui se déroulaient sur les quais, du moins d'en recueillir des échos, d'assister et de prendre part à certaines discussions parfois animées que suscitaient tel incident, aux commentaires qu'il appelait par la suite, et qui constituent autant d'instantanés où la parole, prononcée à l'extérieur des contextes artificiels des entretiens prend une autre dimension, laissant percevoir des tensions, des antagonismes ou des alliances l'existence de toute une "cuisine" du rapport social, à la lumière de laquelle des phrases plus anodines prennent tout leur sens. Par ailleurs au sein de cette entreprise, certaines occasions exceptionnelles (apéritifs de fin d'année, départs à la retraite...) regroupaient des dockers retraités et des dockers en activité, constituant autant de situations de réunions informelles où s'échangeaient des informations, des points de vue différents, où les anciens mesuraient les changements intervenus, les commentaient, se référant à un passé encore proche. C'est donc à la fois sur une parole transmise dans des conditions d'entretiens et sur une parole échangée entre les hommes eux-mêmes, dans une situation hors enquête que s'est construite cette étude.

¹G. LENCLUD, 1987. "La tradition n'est plus ce qu'elle était", *Terrain*, IX, p.118.

Chapitre I

DE L'INSTABILITE A LA STABILITE

Au tournant du siècle, le port joue incontestablement un rôle important dans l'intégration des migrants dans la ville. L'appel à une main d'oeuvre nombreuse, la faible qualification requise dans la plupart des postes, le caractère informel de l'embauche chaque jour renouvelée constituent autant de facteurs propres à favoriser la venue sur les quais des nouveaux arrivants.

Terre d'accueil, le port est également un lieu d'affrontements entre ces migrants parfois très démunis et prêts à accepter les pires conditions de travail, et une main d'oeuvre portuaire plus stable composée des habitués des entreprises, intégrés au sein d'équipes de travail et employés plus régulièrement, mais qui n'était pas à l'abri pour autant des fluctuations de l'emploi. Jusqu'au milieu du XX^e siècle en effet, le travail est d'autant plus aléatoire que les trafics sont dans une large mesure saisonniers (vins, primeurs..). La majorité des ouvriers ne peut vivre uniquement du travail de manutention et doit exercer des activités complémentaires.

Le sous emploi chronique de la main d'oeuvre se trouve renforcé du fait de la dispersion des lieux d'embauche et de la division des hommes en plusieurs catégories correspondant à des spécialisations en fonction des marchandises manutentionnées.

Ce n'est que progressivement que le métier évolue vers une plus grande stabilité. Les migrants s'implantent durablement dans la ville, et les emplois se transmettent peu à peu à l'intérieur du groupe grâce au système d'embauche laissée au libre choix du contremaître, qui implique la primauté des relations interpersonnelles.

La perte de certains trafics (primeurs, bois merrains), les transformations qui interviennent au niveau du conditionnement de certaines marchandises (vins, hydrocarbures) suppriment des emplois. Les nouveaux trafics (produits manufacturés...) sont moins liés aux saisons et la répartition des jours de travail sur l'ensemble de l'année se fait de manière plus équilibrée.

Au plan national, des mesures législatives prises au milieu du siècle améliorent le statut du docker. Un corps de professionnels bénéficiant d'une priorité d'embauche est créé dans chaque port, et le principe d'une indemnisation des jours chômés admis.

Malgré cette amélioration considérable de la condition des ouvriers dockers, les inégalités subsistent entre professionnels, liées au mode d'embauche au choix du contremaître. L'arbitraire des décisions demeure la règle, et cet arbitraire se trouve renforcé après la seconde guerre mondiale par les divisions syndicales. L'embauche devient l'un des enjeux majeurs dont chaque syndicat tente de se rendre maître.

Les inégalités deviennent de plus en plus intolérables à mesure que le travail devient plus rare après l'indépendance de l'Algérie avec laquelle le port effectuait 25% de son trafic, d'autant que les activités de manutention sont de plus en plus mécanisées. Cette situation conduit en 1976 au niveau local à l'instauration d'un tour de rôle à l'embauche dans le but de répartir plus équitablement le travail et les salaires entre les membres du groupe. L'intermittence de l'emploi, qui demeure une donnée structurelle du métier ne constitue plus un obstacle à la stabilité. Le métier aujourd'hui peu ouvert aux influences extérieures et réservé à un groupe restreint maintenant anciennement implanté dans la ville apparaît plutôt comme protégé (pour combien de temps encore?), et clos, tirant de son passé des particularismes certains.

I - DE L'IMMIGRATION A L'ENRACINEMENT

L'aube du XX^e siècle est caractérisée par un apport de population neuve. A partir des années 1830, l'immigration connaît une accélération rapide, liée à la croissance économique de la ville, et celle-ci, qui comptait 9 000 habitants en 1830 en compte 37 000 en 1886.

Cette date marque un palier démographique qui ne sera dépassé qu'en 1962. Cette stagnation démographique traduit d'une part l'enracinement notable de bon nombre d'immigrés, mais s'explique également par de nombreux départs au moment des crises économiques locales ou des événements nationaux (durant la deuxième guerre mondiale, la ville est évacuée) qui annihilent les arrivées. Les courants d'immigration en effet, bien que plus réduits, n'ont pas cessé durant le XX^e siècle.

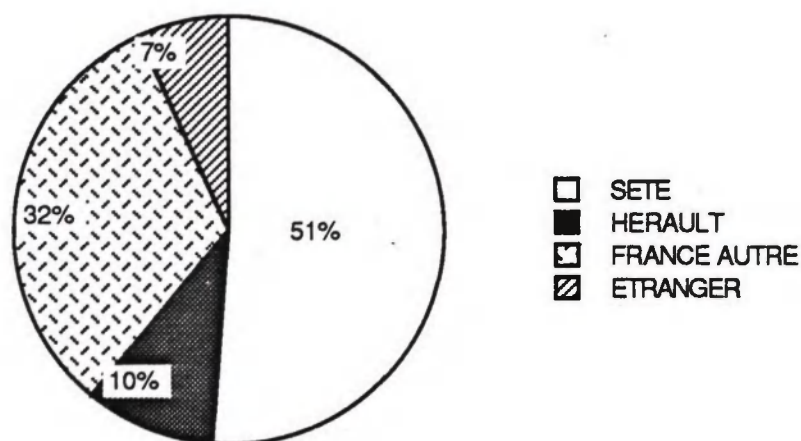
Avant d'aborder le problème de l'origine géographique et de la composition du groupe des ouvriers du port, il nous a donc paru nécessaire de rappeler brièvement les différents courants migratoires qui ont participé au peuplement de la ville durant le dernier siècle, afin de pouvoir mieux ensuite saisir la conformité ou l'originalité du groupe par rapport à la population globale.

1) La population sétoise : migrations internes et immigration

La grande migration qui a lieu à partir des années 1830 est liée à l'essor économique qui se traduit essentiellement par la croissance portuaire. Elle se caractérise par une permanence de la migration de proximité, Hérault et sud du Massif central ; la crise du phylloxera à partir des années 1875 contribue à drainer vers la ville qui prospère (rappelons que le port effectue alors un virage décisif, se tournant définitivement vers l'importation des vins) des populations en provenance de l'arrière pays viticole. Mais à cette migration traditionnelle viennent s'ajouter des apports massifs, limités dans le temps, de populations étrangères venues essentiellement d'Italie du sud à la fin du XIX^e siècle, puis d'Espagne au début du XX^e. S'il s'agit là

d'une immigration de la pauvreté, il faut cependant noter la présence d'un certain nombre de commerçants, négociants ou transitaires italiens ou espagnols, qui coexiste avec une bourgeoisie originaire des pays nordiques, plus anciennement implantée.

FIG.1 - LIEUX DE NAISSANCE DE LA POPULATION SETOISE 1881



a) Les migrations internes :

A la fin du XIX^e siècle, la majeure partie des migrants sont issus des départements voisins, Gard, Tarn, Aude, du Sud du Massif central : Lozère, Aveyron, Ardèche, ou des Pyrénées, d'Ariège notamment. Il s'agit donc en grande partie de la traditionnelle descente des montagnards qui quittent les régions pauvres pour affluer vers les plaines et les villes. Ce courant persiste durant le XX^e siècle, bien que son ampleur soit de plus en plus faible. Si en 1881, un habitant sur trois est natif de ces départements, ils ne sont plus que 7% à y être nés en 1962.

L'Hérault lui-même constitue un foyer important de migrations, stable quant à lui ; 10% des habitants sont en effet natifs du département en 1881 comme en 1962.

C'est à cette date que se situe le dernier courant migratoire important qu'ait connu la ville ces dernières décennies, résultant de l'installation à Sète de 3162 rapatriés d'Algérie qui représentent en 1968 près de 9% de la population sétoise, parmi lesquels de nombreux pêcheurs qui arrivent sur la côte avec leurs chalutiers, beaucoup plus puissants que les chalutiers locaux et s'établissent dans le Golfe du Lion, où le plateau continental, zone favorable à la pêche, est plus large que partout ailleurs sur la côte française de Méditerranée. La concurrence directe qu'ils représentent pour les pêcheurs sétois entraîne une modernisation de la flottille de pêche. Parallèlement, la ville connaît un essor économique : le port développe ses capacités d'accueil, les activités industrielles sont variées -conserveries d'olives, de sardines, raffinerie de pétrole (à Frontignan)..- et cet essor va de pair avec un accroissement démographique qui régresse à nouveau à partir des années 1970, pour augmenter légèrement depuis 1982.

Les deux dernières décennies sont marquées en effet par une récession des activités industrielles, et la fermeture totale ou partielle de nombreuses usines implantées sur les territoires des communes de Sète et des villages voisins : Fermeture de la COFAZ (Compagnie française des pétroles,) de l'usine des ciments Lafarge à Balaruc, de la Mobil-Oil à Frontignan, de l'usine de fabrication de vêtements Paul Boyé. Cette récession des activités industrielles entraîne des départs, qui touchent notamment les générations les plus jeunes, ainsi qu'un accroissement important du chômage (7% de la population active en 1975, 17% en 1982), que le développement du secteur tertiaire parvient d'autant moins à résorber que les nouveaux employés sont souvent originaires d'autres régions de France¹.

Si les courants migratoires internes sont toujours sensibles, l'immigration étrangère, en revanche, importante à la fin du siècle dernier, est aujourd'hui extrêmement faible (3,9% au recensement de 1982).

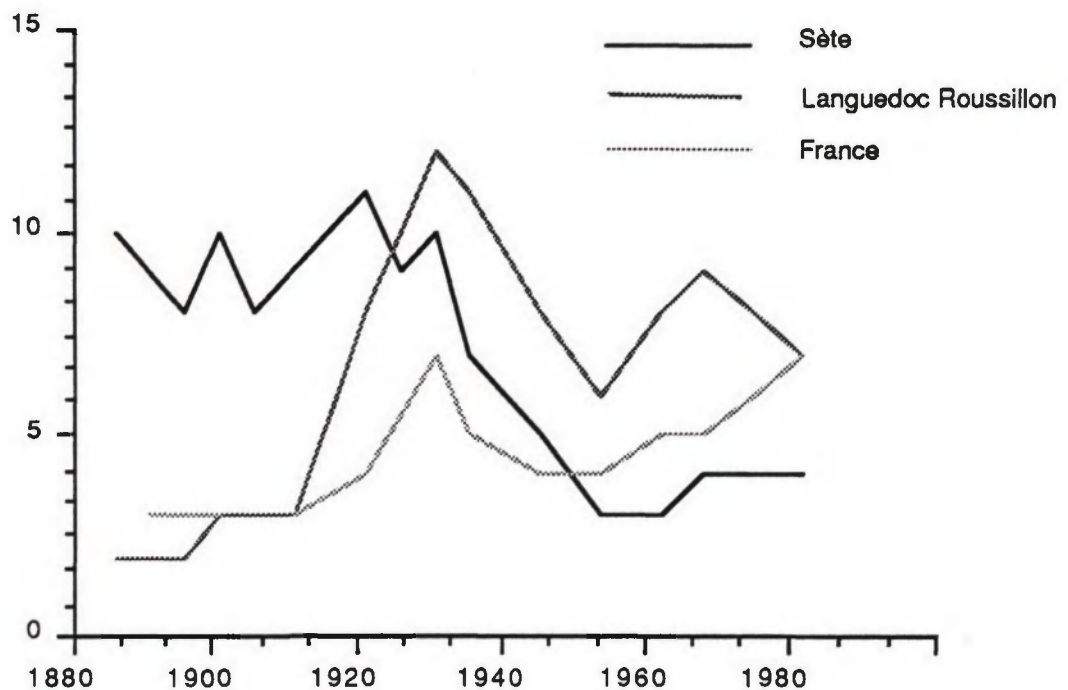
¹J. SAGNES, 1987,(ss la dir. de), *Histoire de Sète*, Privat, p. 237

b) L'immigration :

La proportion d'étrangers dans la population sétoise, importante au début du siècle, décroît peu à peu à partir des années 1940. Il s'agit là d'un phénomène totalement inverse de celui qui se produit au niveau national ou régional (cf fig. 2).

Au niveau régional, la croissance du mouvement d'immigration est lente mais constante, à l'exception d'une forte poussée entre 1931 et 1936, le taux d'étrangers résidant en Languedoc-Roussillon dépassant à partir de 1901 le taux national, cette tendance persistant jusqu'à nos jours.

FIG. 2 - POURCENTAGE D'ETRANGERS DANS LA POULATION



Sources : Pour France et Etrangers : J.MAURIN, "Les étrangers en Languedoc-Roussillon au XX^e siècle, BSLG, 3-4, p.158. Pour Sète, recensements de la population.

A Sète, en revanche, les étrangers, largement surreprésentés à la fin du XIX^e siècle, sont aujourd'hui sous représentés. Plus qu'une opposition entre une ville et sa région, ces divergences expriment la diversité des emplois offerts aux étrangers en milieu urbain et en milieu rural.

L'immigration étrangère dans les campagnes du Languedoc Roussillon est essentiellement liée à la viticulture. Dans les villes en revanche, elle se rattache à des industries locales, comme les bassins miniers d'Alès, La Grand Combe, ou les activités portuaires à Sète.

Les divergences concernent non seulement la proportion des immigrés, mais également leur origine géographique. Au niveau régional en effet, les Espagnols représentent 65% des étrangers en 1891 comme en 1931, et jusqu'à 85% en 1954¹. Dans les villes, les origines sont plus diversifiées : Polonais, Algériens, sont nombreux dans l'industrie minière. A Sète, ce sont les Italiens qui dominent nettement jusque dans les années 1920. L'immigration espagnole, qui débute dès la fin du XIX^e, progresse surtout à partir des années 1910 et en 1921, Sète compte à peu près autant d'Espagnols que d'Italiens².

Venue d'Italie du Sud, Campanie, Sicile et Calabre, s'implantant dans la pêche et les métiers du port ou s'embauchant à la fin du XIX^e comme journaliers dans les "campagnes" des particuliers, la communauté italienne a renforcé le caractère latin de la ville. Le nombre important des naturalisations volontaires, la naturalisation automatique introduite par la loi de 1889 concernant les enfants nés en France de parents étrangers, l'arrêt de l'immigration italienne dès le début du siècle, sont cependant autant de facteurs qui la font apparaître comme secondaire dans les recensements dès les années 1920, derrière

¹J. MAURIN, 1988. "les étrangers en Languedoc Roussillon au XX^eme siècle", *BSLG*, 3-4, p153-176

² E. TEMINE, 1977. "Evolution et problèmes d'intégration d'une minorité étrangère", *Ethnologie Française*, VII, 3, p.245-252, indique qu'il est admis que plus de 100 000 espagnols sont entrés en France pendant la première guerre mondiale, profitant des conditions favorables qui leur étaient offertes. Les chiffres dont nous disposons demeurent extrêmement variables d'une source à l'autre. Ainsi, le recensement de 1921 indique une population étrangère de 3936 personnes, dont 1822 Italiens et 1932 Espagnols, tandis qu'en 1922, un rapport de police du commissaire central donne le chiffre de 9026 personnes, dont 6526 Italiens et 2353 Espagnols. Même si l'on prend en considération, d'une part l'existence d'une importante "population flottante" pour reprendre les termes de TEMINE qui n'est pas prise en compte par les recensements, si l'on admet d'autre part que les chiffres estimés par le commissaire à partir des cartes d'identité et certificats d'embauchage font entrer dans leurs comptes des étrangers qui ont entre temps quitté la commune, l'ampleur des variations, du simple à plus du double, incitent à relativiser fortement les données chiffrées dont nous disposons.

l'immigration espagnole qui se poursuit plus tardivement, mais dont l'influence se fait moins sentir¹.

L'immigration étrangère diminue à Sète dès avant la seconde guerre mondiale et devient après guerre tout à fait marginale ; les forts courants d'immigration italienne et espagnole sont définitivement taris. L'immigration maghrébine, qui a pris au niveau régional le relais de l'immigration espagnole dans la viticulture notamment, n'a pu s'implanter à Sète où les Maghrébins ne représentaient en 1982 que 1,8% de la population.

2) Sur les quais : "plus ça va, plus on naît sétois"

Le travail des quais nécessite à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e siècle une main d'oeuvre nombreuse, à laquelle sont demandées principalement force et résistance. L'embauche y est quotidienne, l'emploi intermittent. Il n'est donc guère surprenant de trouver sur le port de nombreux migrants qui viennent tenter leur chance, souvent dans les travaux les plus pénibles et les plus dévalorisés.

Avant d'évoquer la composition du groupe et son évolution, il nous faut évoquer un problème auquel nous avons été confrontée en ce qui concerne la période s'étendant de 1881 à 1940. Durant toute cette période, les ouvriers du port sont divisés en six catégories en fonction des marchandises manutentionnées². Chaque catégorie, qu'il s'agisse des portefaix, des charbonniers, des bois merrains, des charretiers... a créé son propre syndicat, et l'on retrouve dans les documents d'archives (rapports de police, de grèves, déclarations des syndicats...) ces différentes dénominations. En revanche, aussi bien les registres d'Etat-civil que les listes nominatives des recensements reprennent l'ensemble des hommes travaillant sur le port sous le terme générique et vague de "journaliers"³. Or ce terme désigne non seulement les

¹G. BALZAGUE, 1985. "L'intégration des Italiens à Sète ou la revanche sur le ghetto", *Amiras*, Repères occitans, n°11, Edisud, pp.73-79.

²cf *infra* Chapitre II p.70.

³Nous n'avons rencontré qu'une seule fois le terme "ouvrier en bois merrain" ; encore s'agissait-il du secrétaire du syndicat. Le terme de portefaix apparaît plus souvent, ainsi que celui de "docker" ou "docker charbonnier" à partir des années 1930. Mais les individus qui se désignaient ainsi constituaient en fait le "noyau dur" des ouvriers du port à l'époque, comme en témoigne le fait que l'on retrouve

travailleurs des quais, mais également d'autres types d'employés tels que les ouvriers saisonniers des usines, des salins, des chais, ainsi que de nombreux hommes exerçant des emplois irréguliers ou ponctuels. Malgré le risque d'erreur inhérent à une telle imprécision, nous avons néanmoins pris le parti d'assimiler journaliers et ouvriers du port, considérant, au vu de l'importance du travail de manutention dans la ville et de son organisation, que la grande majorité des journaliers travaillaient vraisemblablement, au moins occasionnellement, sur le port.

Toujours en raison de l'indétermination de l'appellation de "journaliers", il n'a pas été possible d'analyser, catégorie par catégorie, l'origine géographique des ouvriers du port, alors qu'indéniablement existait une spécialisation des activités en fonction des origines géographiques. Elle apparaît de façon flagrante en ce qui concerne les charretiers qui sont les seuls parmi les ouvriers du port à la fin du XIX^e à être mentionnés sous leur appellation catégorielle dans les registres d'Etat civil et les listes nominatives.

Encore est-il impossible de savoir si il s'agit uniquement des ouvriers à la semaine ou/et si les "hommes volants"¹ de la catégorie, employés à la journée sont recensés comme charretiers ou comme journaliers. Toujours est-il que sur les 74 charretiers qui se marient à Sète entre 1881 et 1890, un seul est étranger, Espagnol, et seulement sept sont nés à Sète. 90% d'entre eux proviennent donc, soit d'autres communes de l'Hérault, soit surtout des régions montagneuses pauvres, Aveyron, Lozère, mais surtout Ariège (27%). Issus de départements ruraux, fils de cultivateurs dans la presque totalité des cas, la spécialisation de ces hommes dans le métier de charretier n'est sans doute pas étrangère à la connaissance qu'ils ont -ou qui leur est attribuée- des chevaux, et que n'ont sans doute ni les sétois citadins, ni peut-être les immigrés étrangers.

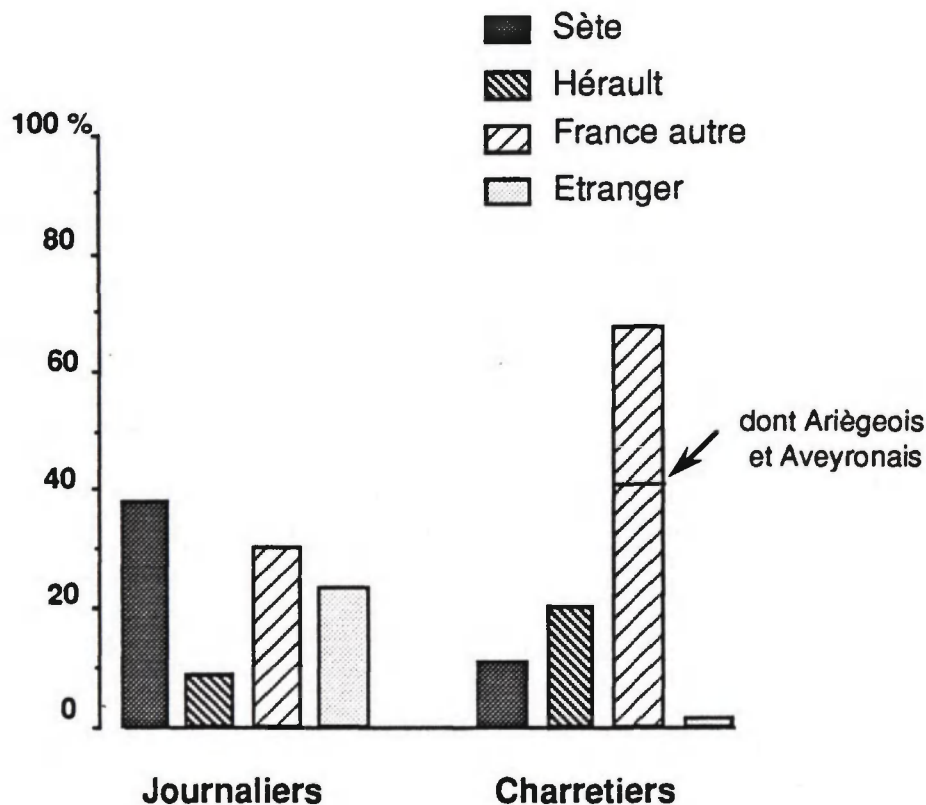
Les "journaliers" quant à eux offrent une physionomie tout-à-fait différente (cf fig. 3). Les natifs de Sète, bien que toujours sous-représentés par rapport au pourcentage communal sont beaucoup plus nombreux que chez les charretiers. Mais surtout, les étrangers sont largement surreprésentés. Inexistants chez les charretiers, les étrangers

parmi eux les noms de plusieurs contremaîtres, et qu'un fort pourcentage d'entre eux indiquaient comme profession de leur père "docker" ou "journalier".

¹ Les entreprises de camionnage avaient leurs écuries et disposaient d'un personnel stable, rémunéré à la semaine. Néanmoins, chaque jour étaient embauchés des hommes à la journée pour faire face aux pointes de trafics. Les charretiers constituaient l'une des branches des ouvriers du port.

sont pourtant deux ou trois fois plus nombreux chez les journaliers que parmi l'ensemble de la population sétoise.

FIG. 3 - LIEUX DE NAISSANCE JOURNALIERS ET CHARRETIERS
(1881-1890)



D'une certaine manière, le "quai" semble avoir fonctionné au tournant du siècle pour les migrants de toutes origines comme un terrain d'accueil, un lieu d'acculturation douce, un tremplin qui leur permettait de travailler en attendant d'obtenir un meilleur emploi, de constituer des réseaux d'interconnaissance, éventuellement de s'intégrer durablement dans la profession en s'insérant au sein d'une équipe de travail. Cette appréciation mérite toutefois d'être nuancée, car l'accueil réservé aux nouveaux arrivants et notamment aux Italiens (qui représentaient alors 92% des étrangers sur le port) n'était pas toujours chaleureux, notamment durant les périodes de chômage.

Les rapports de police abondent, en ces années de fin de siècle, de récits des différends qui opposent ouvriers français et ouvriers italiens sur les quais, différends qu'il importe de replacer à la fois dans le contexte xénophobe et anti italien des années 1880¹, et dans le contexte local. Le contexte économique de l'emploi demeure en effet la cause essentielle des conflits qui opposent Français et étrangers, mais plus particulièrement Français et Italiens en cette fin de siècle. La cohabitation pacifique est possible en période d'abondance de travail, mais dès que le travail se raréfie, les conflits se font plus violents, les heurts plus fréquents.

Les Français demandent alors l'expulsion des étrangers des chantiers avec d'autant plus de force que ceux-ci acceptent de travailler à des tarifs inférieurs à ceux des ouvriers français. Pourtant, les Italiens ne jouent jamais le rôle de briseurs de grève. La pression syndicale est suffisamment forte pour les en empêcher. Lorsqu'ils veulent décharger les navires malgré les grèves, les employeurs emploient directement les hommes d'équipage, ou font appel à de la main d'oeuvre extérieure à la ville, recrutant dans les villages voisins, voire faisant venir directement à bord des navires des équipes recrutées à Marseille. Si des Italiens sont employés, il s'agit alors également d'Italiens ne résidant pas à Sète : "Quinze portefaix, tous italiens embauchés à Marseille sont arrivés ici à 11h44 du soir pour travailler... Les grévistes sont venus au nombre d'une cinquantaine les attendre sur l'avenue de la gare et les ont emmenés à la bourse du travail. Il repartiront pour Marseille dans la journée"². Nombre de ces tentatives échouent, et il est probable que là où les ouvriers étrangers à la ville ne se risquent pas, les résidents reculent d'autant plus.

Faute de pouvoir éliminer totalement la concurrence de la main d'oeuvre italienne, les ouvriers français tentent d'imposer un quota d'étrangers (pas plus de 1/10^e par navire), mais les accords sont remis en cause à tout moment, et notamment lors des grèves ou des revendications salariales. En 1895, les ouvriers du port réclament une augmentation de salaires. Le commissaire central de police s'inquiète : "De ces exigences, il résultera certainement des désordres... entre ouvriers français et italiens, étant donné que ces derniers accepteront de travailler à 5 francs par jour et que seuls ils seront admis au

¹A propos des phénomènes de rejets qui se manifestent à l'encontre des Italiens, cf notamment R. LOPEZ, E TEMINE, 1990. "Les menaces et les rejets" in *Migrance* T.2, Edisud Aix en Pce, p.105-141.

²Arch.Dép. de l'Hérault, série 194M15 télégramme du commissaire central au Préfet.

déchargement des navires, malgré la convention verbale passée entre patrons et ouvriers, il y a environ 4 ans, convention qui, d'après les ouvriers français doit être respectée, et qui consiste à ne laisser occuper qu'un dixième d'ouvriers étrangers"¹.

Les ouvriers français ripostent par des menaces, des mises à l'index des compagnies qui embauchent des Italiens, des bagarres, à ce qu'ils considèrent comme une situation inacceptable : le 20 janvier 1888, environ 120 ouvriers français se présentent à l'usine à soufre de Monsieur F. route nationale, à l'effet de remplacer les ouvriers italiens qui étaient occupés à décharger une gabare chargée de soufre. Le 29 février, un nommé D. F., sujet italien, qui attendait de se faire embaucher à un navire, a été sans provocation aucune, jeté dans le canal par un nommé E.M....²

Les ouvriers français s'opposent d'autant plus aux ouvriers étrangers que ceux-ci sont embauchés par certaines entreprises préférentiellement à eux, en raison de la situation particulière du port de Sète. Le commerce des vins s'effectue principalement avec l'Italie et l'Espagne. L'armement local est quasi inexistant. Outre les Compagnies Marseillaises et deux ou trois compagnies du Nord et de l'Ouest de la France, les lignes régulières sont largement représentées par des compagnies de navigation étrangères (9 espagnoles, 1 anglaise, une finlandaise). De nombreux négociants italiens et espagnols sont également implantés dans la ville et affrètent des navires pour leur compte. Or, négociants espagnols et italiens ont tendance à charger leurs nationaux des travaux de déchargement, d'autant que la pratique est encore courante, en cette fin de siècle, de faire effectuer le travail de bord par les membres d'équipage, et de ne recruter des portefaix que pour le travail à quai. Les relations entre équipage et ouvriers du port sont alors simplifiées lorsque n'existe pas de barrière linguistique. Cette situation avive bien entendu les querelles entre Français et étrangers, à tel point que le Préfet s'en émeut en janvier 1888, dans une lettre au ministre:

"... Les ouvriers français, qui voudraient être employés aux travaux d'embarquement et de débarquement des navires continuent à se montrer vivement irrités de ce que les commerçants espagnols et italiens emploient pour ces travaux des ouvriers de leur nationalité, mais leur animosité est plus vive à l'égard des ouvriers italiens, et c'est

¹ Arch. Dép. série 194M12

² Arch. Dép. série 39M283

eux plus spécialement que visent les manifestants...Ce qui se passe à Cette ne tient nullement à la politique ou à des haines de nationalités. Les ouvriers français sont dans une situation pénible ; ils manquent de travail par suite d'un arrêt marqué dans les transactions commerciales, notamment en ce qui concerne les vins. Ils trouvent juste d'être employés de préférence aux étrangers, sans se rendre compte que les capitaines ou armateurs de navires étrangers ont le droit de préférer leurs compatriotes. Jusqu'à présent, nous avons rencontré de la part des armateurs et capitaines étrangers beaucoup d'esprit de conciliation, mais il suffirait que l'un d'eux résistât et prétende employer uniquement ses nationaux pour qu'il y eut collisions"¹.

Les incidents entre Français et étrangers se produisent jusqu'au début du XX^e siècle. En décembre 1898, des ouvriers français protestent énergiquement contre l'embauche de quatre portefaix italiens qui se révèlent, après contrôle, être naturalisés, à l'exception de l'un d'entre eux. Ce même mois, les ouvriers portefaix font paraître une communiqué dans le journal "Le petit Méridional", demandant à "Messieurs les Agents des différentes compagnies de notre ville de bien vouloir prendre des contremaîtres de nationalité française, afin d'éviter les désagréments qu'occasionne journellement aux ouvriers du port l'emploi de contremaîtres étrangers..."².

Dès le début du siècle, une clause des conventions collectives prévoit d'ailleurs que les contremaîtres doivent être choisis parmi les ouvriers syndiqués, et de nationalité française. Comme beaucoup d'autres, cette clause demeure lettre morte, et se heurte aux problèmes diplomatiques qu'engendrerait son application.

"En avril 1905, le congrès de la Fédération nationale des ports méditerranéens avait décidé en principe qu'à l'avenir, on tolèrerait la présence des ouvriers étrangers sur les chantiers, mais qu'ils ne pourraient plus dorénavant remplir les fonctions de contremaître. Cette décision du congrès était restée sans application jusqu'à ces derniers temps lorsque le meurtre à Cette de l'ouvrier R. par le contremaître G, naturalisé Français mais Italien d'origine, vint y ramener l'attention des ouvriers. La Fédération du Port résolut de mettre en vigueur les décisions du congrès de Marseille... Une certaine agitation se produisit dans la colonie espagnole à la suite de la notification... La chambre espagnole de commerce de Cette et... Monsieur P. commerçant dans la

¹Arch. Dép. série 39M283

²Arch. Dép. série 194M12

même ville et député de Barcelone aux Cortès espagnols, protestèrent auprès de moi contre les prétentions élevées par la Bourse du Travail. Les protestataires faisaient remarquer que la majeure partie des agents de navigation français ont un seul contremaître pour les opérations de bord et de terre, tandis que la majeure partie des vapeurs espagnols qui viennent à Sète en ont deux, un contremaître français pour le travail de terre, et un autre espagnol pour le travail de bord, ce dernier faisant fonction d'interprète auprès du capitaine et de l'équipage. L'exigence de contremaîtres français, tant à bord qu'à terre, leur paraissait inadmissible... Avis était donné au représentant de la Fédération du Port ... je ne lui laissais pas ignorer que l'attitude en la circonstance de la Fédération du Port pourrait déterminer des représailles fâcheuses à l'égard de nos nationaux établis à l'étranger... Les délégués de la Fédération se sont montrés partisans de l'ajournement de la question des contremaîtres étrangers...¹".

Mais déjà le flot de l'immigration italienne a cessé. L'intégration se fait peu à peu, par le biais des naturalisations et des naissances en France. L'immigration espagnole s'intensifie, mais semble avoir provoqué moins de rejets². D'ailleurs, dès le début de la guerre de 1914, il est fait massivement appel aux Espagnols pour remplacer les hommes mobilisés. Le port, devenu en effet provisoirement port de transit de la Suisse, connaît un essor sans précédent et doit faire face à un afflux de marchandises avec des moyens en hommes et en matériel réduits³.

Dès les années 1930, on note un enracinement notable des journaliers dans la localité 57% d'entre eux y sont nés (cf fig. 4 et 5).

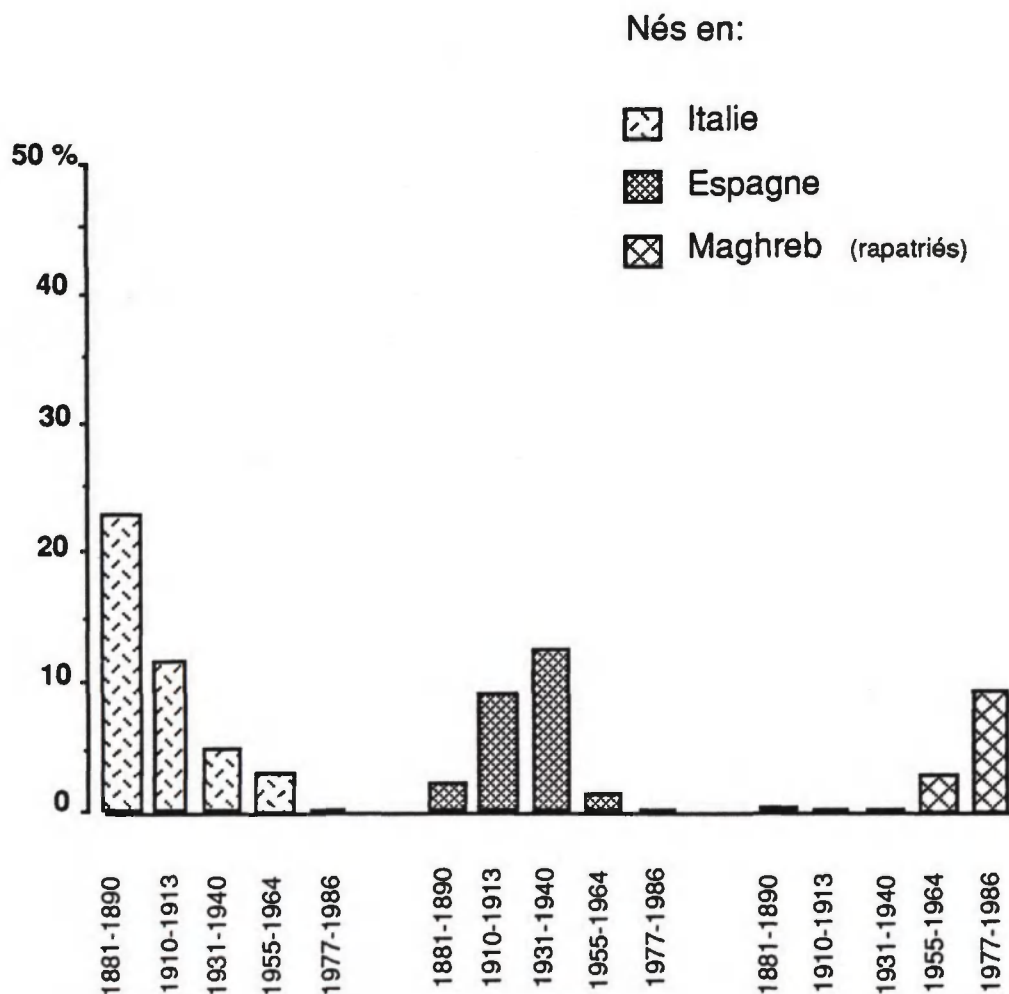
¹Arch. Dép. série 194M31

²F. LOPEZ et E. TEMINE, 1990, *op. cit.*, notent que durant toute la fin du XIX^e siècle, la xénophobie qui, à Marseille également, prend pour cible principale les Italiens, est liée à divers phénomènes : d'une part les relations entre la France et l'Italie sont tendues en raison du rapprochement entre l'Allemagne et l'Italie après la guerre de 1870 ; d'autre part, toutes ces années durant, la presse véhicule des informations qui amalgament dans une large mesure terrorisme politique et délinquance de droit commun ; enfin, l'appel à la main d'oeuvre immigrée italienne, que les ouvriers français rendent responsables du maintien des mauvaises conditions de travail, participe à aviver les tensions entre les deux communautés. A partir des années 1900, les rapports entre ouvriers français et italiens se modifient lentement. Peu à peu, une syndicalisation de plus en plus forte des ouvriers italiens qui participent aux luttes revendicatives va dans le sens d'une plus grande unité ouvrière.

³"Notre port fait face en ce moment à un trafic dont l'intensité est supérieure à la normale, et va en croissant. Les moyens dont nous disposons se trouvent être en même temps très réduits : personnel inexpérimenté composé d'Espagnols et de non valeurs, cavalerie de camionnage réduite à des unités vieilles ou réformées, nombre de camions diminués, gares encombrées du fait de la pénurie de wagons, grues réquisitionnées pour les services de l'armée à concurrence de une sur trois" (*registre des délibérations de la Chambre de Commerce*, janvier 1916)

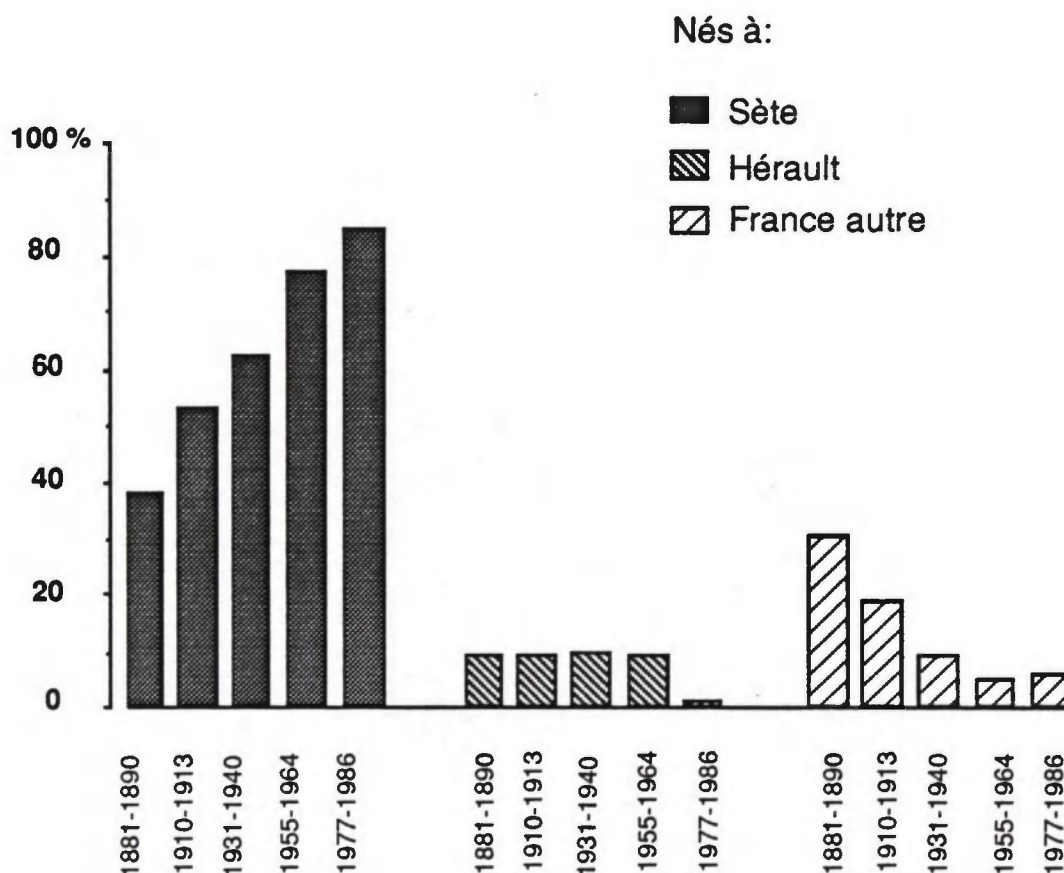
La proportion d'étrangers demeure néanmoins deux fois supérieure à la moyenne communale, mais ce sont désormais les Espagnols qui dominent nettement (14,6% contre seulement 5,5% d'Italiens). Le recrutement local s'effectue également au détriment des "Montagnards", qui ne sont plus désormais que 10% à travailler sur les quais. Parallèlement à ces journaliers qui s'installent progressivement à Sète, coexiste un groupe plus restreint d'hommes qui déclarent la profession de "dockers" lors des recensements et sont, à près de 84%, nés à Sète¹.

FIG.4 -EVOLUTION DES LIEUX DE NAISSANCE DES JOURNALIERS HORS DE FRANCE : 1881-1986



¹Les registres des mariages en 1930 et 1940 font apparaître 273 journaliers et 49 dockers ou charbonniers. Parmi ces derniers, 20 ont leur père décédé et sa profession n'est pas indiquée. Parmi les 29 autres, 9 indiquent que leur père est docker ou charbonnier, et 4 journalier. Parmi eux, 6 sont des contremaîtres de compagnie, deux des secrétaires du syndicat CGT des dockers.

FIG.5 EVOLUTION DES LIEUX DE NAISSANCE DES JOURNALIERS NES EN FRANCE - 1881-1990



Cette évolution ira en s'accroissant au fil des années. La tendance déjà perceptible au recrutement local sera renforcée à la fin des années 1940 par la professionnalisation du métier, l'attribution de cartes professionnelles aux dockers réguliers qui leur assurent une priorité d'embauche et restreint les possibilités offertes aux "outsiders", sans pour autant les supprimer. En 1950-1960, trois dockers qui se marient sur quatre sont nés à Sète.

Parrallèlement, le processus de mécanisation s'accélère et, depuis cette date, les effectifs ne cessent de chuter : 800 professionnels en 1948, 500 en 1955, 200 aujourd'hui. Il devient de plus en plus difficile de pénétrer le groupe à mesure que sa taille se réduit, à mesure aussi que ses conditions de vie et de travail et de salaires s'améliorent. Les réseaux qui permettaient jusqu'alors l'accès à l'emploi continuent de jouer, mais de manière de plus en plus sélective. Les petits-fils des anciens migrants sont désormais bien implantés localement¹, et la profession est devenue peu perméable aux nouveaux habitants de la ville. Depuis huit ans, la situation a même évolué dans le sens d'une fermeture totale sur lui-même du groupe en activité, aucun nouveau recrutement d'occasionnel ou de professionnel n'ayant eu lieu. Le problème ne se pose plus désormais en termes d'échanges, de protectionnisme et d'influences, mais en termes de survie.

Le fichier du BCMO², qui donne une image de l'origine des dockers exerçant leur activité dans les années 1980, fait également apparaître une population locale pour les trois quart. En 1982, les étrangers qui représentent encore 4% de la population sétoise ont totalement disparu des quais.

L'examen du lieu de naissance des dockers traduit ainsi sans grande surprise l'enracinement local d'un groupe professionnel jadis soumis à l'insécurité, à l'instabilité, aux travaux saisonniers, et qui, peu à peu a connu l'amélioration de ses conditions de travail, tandis que la diminution progressive des effectifs liée à la mécanisation de la manutention l'a conduit à réserver de plus en plus l'accès à la profession à ses membres. Le port, milieu désormais perméable aux seuls hommes déjà enracinés dans la ville, a ainsi perdu la fonction d'intégration qui était la sienne au début du siècle, lorsqu'il permettait, dans une ville à la démographie tourmentée, aux nouveaux arrivants de tenter chaque jour leur chance. Comment ne pas citer pour conclure cette réplique savoureuse et offusquée d'un docker niant ce recrutement

¹Il faut toutefois nuancer cette affirmation. En effet, si le recrutement continue à s'opérer de plus en plus au bénéfice des natifs de Sète, le recrutement héréditaire quant à lui, est plus faible depuis une vingtaine d'années. Nous reviendrons plus en détail sur ce sujet dans le Chapitre IV.

²Le fichier du BCMO (Bureau central de la main d'oeuvre, organisme chargé de la gestion des ouvriers du port, (cf *infra* p.52) qui répertorie l'ensemble des dockers donne ainsi des résultats différents des registres de mariages dans la mesure où ceux-ci concernent généralement les hommes les plus jeune de la profession. Ainsi, d'après ces registres, depuis 1980, ce sont 79,4% des dockers qui sont nés à Sète. L'évolution vers un enracinement local se poursuit donc.

local : " Non, c'est pas obligé d'être de Sète ! Si vous êtes de Balaruc ou Frontignan, c'est pareil !". Or, Balaruc et Frontignan sont les deux communes limitrophes de Sète, sur le territoire desquelles de nombreux Sétois et parmi eux des dockers ont acquis des terrains à des prix plus accessibles qu'à Sète et fait construire des pavillons.

II - EMPLOI INTERMITTENT, EMPLOI SAISONNIER, EMPLOI STABLE

1) Une intermittence structurelle

"Ce que vous auriez dû commencer par me demander, c'est ce que nous sommes. Nous sommes des travailleurs intermittents, gérés par la CAINAGOD et loués aux patrons et acconiers du port, soit à la vacation, soit à la journée, soit au shift¹ selon les ports" soulignera un responsable syndical lors de notre entretien.

En effet, le travail du docker est par essence même intermittent. Aujourd'hui encore, l'accent est mis sur cette caractéristique qui distingue l'ouvrier du port de l'ouvrier d'usine, lui confère une originalité, justifie son "statut" particulier.

L'intermittence est inhérente au métier. Le mouvement des navires diffère d'un jour à l'autre, ainsi que l'importance des cargaisons faisant varier l'offre de travail. Aux jours de plein emploi, durant lesquels les dockers peuvent éventuellement effectuer des heures supplémentaires, du travail de nuit... succèdent les jours calmes, voire de chômage complet. Cette situation a été prise en compte dès avant la seconde guerre mondiale, pour le calcul des congés payés et dans la structure des salaires² ; néanmoins, jusqu'en 1947, aucune indemnité compensatoire n'était versée effectivement pour les jours chômés.

Dans ces conditions, les ouvriers du port, embauchés et débauchés en fonction des besoins des entreprises auxquelles ils se louaient pour la "durée du navire", constituaient une vaste réserve de main d'oeuvre, sans aucune garantie d'emploi. Il n'est donc pas étonnant de trouver

¹Une vacation représente une demi journée de 3h40, un shift 6h 40 de travail d'affilée

²H. GRELLET, 1972. "Droit du travail et sécurité sociale de la manutention portuaire", *Droit social*, 8. L'auteur précise que "c'est aussi pour corriger les méfaits de l'intermittence que fut institué le mode de rémunération au rendement... Le rendement étant créateur de chômage, doit être rémunéré à proportion du temps économisé et permettre ainsi à l'ouvrier docker de gagner en un temps moindre ce qu'il aurait perçu en travaillant à une cadence normale au cours d'une période plus étendue". Outre cette rémunération du rendement, une prime forfaitaire d'intermittence fut instituée en 1946

parmi eux, à côté d'un noyau de travailleurs réguliers (les habitués des entreprises travaillant plus souvent que les autres), toute une frange de population extrêmement mobile, allant d'un emploi à l'autre au gré des opportunités.

La professionnalisation du métier en 47, l'indemnité de garantie¹ versée en compensation des jours chômés ont eu pour but de gérer cette intermittence, non de la supprimer. Chaque port en effet a besoin, pour répondre aux pointes de trafic, d'une réserve de main d'oeuvre, les coûts d'exploitation des navires exigeant que les durées d'escales soient réduites au maximum. Elle demeure donc aujourd'hui encore bien réelle, puisque les dockers sétois travaillent en moyenne 13 jours par mois seulement. Les dockers français demeurent d'ailleurs particulièrement attachés à cette intermittence qu'ils considèrent comme garante de leur liberté et refusent en majorité la "permanentisation" au sein d'entreprises auxquelles ils seraient régulièrement affectés. La "permanentisation" s'est cependant développée dans certains ports comme Marseille, où permanents et intermittents coexistent. A Sète, cette pratique demeure marginale, d'autant que les entreprises de manutention, employeurs des dockers, sont de taille réduite, et ont eu tendance ces dernières années, lorsqu'elles rencontraient des difficultés financières, à réduire leurs charges en renvoyant leurs permanents rejoindre leurs confrères au sein du "pool" des intermittents gérés par le Bureau Central de la Main d'Oeuvre.

Pourtant, l'évolution s'est faite dans le sens d'une stabilité de l'emploi. Détenteurs de cartes professionnelles, bénéficiant d'une priorité d'embauche, indemnisés les jours de non emploi, les dockers ont eu la possibilité de n'exercer que leur métier, sans devoir chercher régulièrement un emploi complémentaires.

Plusieurs facteurs ont bien entendu contribué à cette évolution, notamment la disparition des trafics saisonniers sur le port, et l'instauration de la répartition égalitaire du travail qui a participé à atténuer les différences entre les individus.

¹La loi du 6 octobre 1947 prévoit le versement d'une indemnité, appelée indemnité de garantie qui est versée à chaque docker dès lors qu'il se présente à l'embauche et n'est pas recruté. Cette indemnité, versée dans la limite de 100 vacations chômées par semestre est financée par une taxe patronale prélevée sur les salaires.

2) Emplois saisonniers et complémentarité des activités

L'intermittence du travail se trouvait renforcée du fait que jusque vers la fin des années cinquante, les trafics sétois étaient soumis au rythme des saisons. Le travail variait non seulement d'un jour à l'autre, mais d'une saison à l'autre (et d'une année sur l'autre en fonction de la conjoncture économique -mauvaises récoltes- ou politiques -instauration ou suppression de droits de douanes prélevés sur certaines marchandises, tarifs préférentiels accordés ou refusés par les compagnies de chemin de fer qui attiraient ou éloignaient les trafics du port...)

Les trafics de marchandises ont longtemps été des trafics automnaux ou hivernaux : vins de septembre à janvier, primeurs d'Espagne ou d'Algérie (dattes, figes, oranges) de la fin de l'automne au printemps, brais importés en quantité plus importantes durant l'hiver... A cette période d'intense activité succédait une période d'acalmie, L'été sur le port était morte saison.

Ce phénomène entraînait deux conséquences : d'une part, de l'automne au printemps, l'offre de travail était parfois telle que le groupe des travailleurs réguliers ne suffisait plus à la satisfaire, et qu'il fallait faire appel à de la main d'oeuvre occasionnelle, composée de chômeurs, d'adolescents, mais également d'ouvriers d'autres professions durant leurs loisirs. Un volant de main d'oeuvre "flottante" était constamment présent sur le port. D'autre part, durant l'été, les réguliers eux-mêmes étaient trop nombreux et il leur fallait également aller chercher ailleurs un travail qui faisait défaut sur le port.

Il est donc difficile de connaître le nombre d'hommes qui travaillaient sur les quais au début du siècle, et il est également malaisé de définir, parmi ces hommes, lesquels étaient des réguliers qui travaillaient ailleurs "à l'occasion", et lesquels étaient au contraire des ouvriers d'autres professions qui venaient faire sur le port quelques journées.

Un rapport du commissaire de police de Sète au Préfet en 1899 indique que "le nombre de portefaix sur les quais varie selon la saison et l'importance du travail. Il peut quelquefois être porté à deux mille". S'il s'agit là d'hommes travaillant sur les quais un jour donné, compte tenu de la forte rotation des ouvriers, la masse des hommes travaillant sur le port est en fait beaucoup plus importante.

Les adhésions aux syndicats du port fournissent des chiffres permettant de mieux évaluer le nombre d'hommes embauchés sur le port de manière suffisamment régulière pour que se justifie le versement d'une cotisation syndicale.

En 1903, la toute jeune fédération locale des ouvriers du port¹ compte déjà 1893 adhérents ; elle en compte 2300 en 1904 et 3060 en 1905. Compte tenu de la très forte maîtrise de l'embauche détenue par les syndicats à partir de ces années là, il est vraisemblable que la grande majorité des ouvriers réguliers y adhèrent. Néanmoins, ces chiffres ne révèlent ni la fréquence avec laquelle ces hommes travaillaient, les disparités pouvant être très grandes d'un individu à l'autre, ni l'importance de la main d'oeuvre extérieure ou inorganisée, suffisamment nombreuse pour avoir suscité des conflits importants, des grèves, des mises à l'index de compagnies auxquelles les syndicats tentaient régulièrement d'imposer un monopole syndical d'embauche.

Les va et vient entre diverses activités étaient par ailleurs favorisés par la configuration économique de Sète et sa région, qui offraient des activités complémentaires également saisonnières : récolte du sel dans les salins tous proches au mois d'août, vendanges dès le mois de septembre, pêche en mer ou en étang.

"Mon père, en dehors du quai, a tout fait : la pêche, les palourdes, les salins, les vendanges. D'ailleurs, tous les ans, au moment des vendanges, les rues Pierre Séward et Lazare Carnot se vidaient. Ils allaient à Villeroy²".

"J'ai souvent travaillé aux salins ; j'ai fait la pêche".

Les Italiens, que nous retrouverons nombreux sur les quais, et parmi lesquels se recrutent une grande majorité de pêcheurs, participaient largement à ces migrations saisonnières. Ainsi, lors d'une enquête demandée par le ministère de l'intérieur en 1894, la commune de Marseillan (située à une vingtaine de kilomètres de Sète) note qu'entre avril et mai, le nombre des Italiens travaillant sur le territoire de la commune concurremment avec les ouvriers français est passé de 5

¹réunissant les cinq syndicats ouvriers dont les membres travaillent sur le port (cf *infra* p.75)

²domaine viticole situé à la sortie de la ville, sur la route d'Agde, à côté des salins.

à 117, en raison de "l'arrivée des traînes"¹. En octobre, le même rapport indique que les étrangers ne sont plus que 22, en raison "du départ des traînes et la fin des vendanges. Les Italiens se sont retirés à Sète où ils demeurent la plupart toute l'année".

Répondant à la même enquête, la commune d'Agde indique quant à elle en date du 5 août, que "les travaux des salins viennent de commencer. La semaine prochaine, les étrangers seront plus nombreux".

La recherche d'un emploi complémentaire continuera durant toute la première moitié du XX^e siècle. Ceux qui ne trouvaient pas à s'embaucher dans la pêche aux salins ou aux vendanges, cherchaient ailleurs une activité qui leur permette d'attendre le retour des trafics :

"Je faisais le maçon"

"L'été, je faisais des blocs pour les ponts et chaussées"

Toutefois, une distinction doit être faite entre les activités extrêmement limitées dans le temps comme le ramassage du sel ou les vendanges, et des activités qui, bien que connaissant des saisons creuses, ne cessent jamais totalement, comme la pêche ou le travail des quais. Or, ces deux activités sont complémentaires au niveau des saisons. L'été, la pêche bat son plein, tandis que l'hiver, les coups de vent obligent les équipages à rester au port. Il n'est donc guère étonnant de trouver souvent les mêmes hommes à la fois en mer ou sur les quais selon les saisons, et ce d'autant plus qu'ils habitent souvent les mêmes quartiers :

"Au quartier haut, quand il y avait mauvais temps, c'était le téléphone arabe, pour ainsi dire : "Demain, Dédé il a le bateau, vous pouvez descendre!" Et les pêcheurs venaient faire les dockers"

Dans le système en vigueur avant 1947, l'embauche est libre, faite au choix du contremaître pour la "durée du navire", et le réseau de relations est primordial, qu'il s'agisse de relations familiales, amicales, ou de voisinage ; c'est par son intermédiaire que l'on peut faire son entrée sur le quai, le travail occasionnel pouvant par la suite déboucher sur un emploi régulier. Le quartier haut est à ce titre exemplaire. Peuplé d'une forte proportion de journaliers, de pêcheurs et d'Italiens,

¹ les traînes sont des filets ramenés sur le rivage à bras d'hommes. Les Italiens partaient en famille, campant sur la plage durant plusieurs mois, du printemps à l'automne

relations familiales, amicales, professionnelles et ethniques se recouvrent. Peu à peu se développe, chez les Italiens notamment, une stratégie de diversification qui explique les nombreux liens de parenté entre dockers et pêcheurs. Certains pêcheurs en effet s'implantent sur le quai et abandonnent leur premier métier, du moins à titre principal. Parmi eux, certains accèdent au poste de contremaître qui leur offre toute latitude pour embaucher parents et amis. On voit alors d'autres membres de leurs familles quitter à leur tour la pêche, pour devenir essentiellement dockers, accéder eux mêmes éventuellement plus tard au poste de contremaître, et amorcer ainsi une lignée de dockers, tandis que le frère ou l'oncle demeurent dans la pêche ainsi que leurs descendants. Plusieurs familles de contremaîtres et de nombreuses familles de dockers ressortissent de ce schéma. Aujourd'hui encore, plusieurs familles ont une branche "dans la pêche", une autre "sur le quai", même si elles ont perdu tout contact entre elles.

Cette relation "pêche / quai" ne se limitait pas à de simples pratiques professionnelles. Les discours insistent souvent sur le fait que c'est parmi les pêcheurs que les contremaîtres recrutaient une bonne partie de leur clientèle : "les pêcheurs, ils portaient le poisson aux contremaîtres, et ils passaient avant nous". Pendant longtemps, le café du quartier haut, par la suite tenu par un pêcheur, fut tenu par un contremaître docker. Tous ces brassages favorisaient l'interconnaissance, mais aussi la solidarité. Durant les grèves les plus longues, qui au début du siècle duraient souvent deux à trois mois, les ouvriers du port trouvaient souvent un emploi dans la pêche, soit sur leurs propres embarcations (pêche et chasse comptent parmi les principales activités de loisir des dockers), soit en embarquant avec des pêcheurs. Les solidarités syndicales renforçaient par ailleurs cette solidarité spontanée, rappelant à l'ordre ceux qui, parmi les pêcheurs, auraient été tentés de jouer les briseurs de grève. Ainsi, en août 1902, le Président du syndicat des pêcheurs de l'étang de Thau¹ annonce dans le "petit Méridional" que plusieurs membres de ce syndicat ayant travaillé la veille au déchargement de deux bateaux, "ce syndicat invite ses membres, sous peine d'expulsion, à garder la plus stricte neutralité dans la grève actuelle".

¹qui pourtant recrute ses membres dans un tout autre quartier, au bord de l'étang

3) Vers la stabilité

La loi du 6 octobre 1947 complète celle de 1941 qui amorçait la professionnalisation du métier en créant un corps de professionnels, détenteurs de cartes qui leur assuraient une priorité d'embauche sur les travailleurs occasionnels. Cette loi innove en gérant l'intermittence du travail et en l'indemnisant. En contrepartie, ces hommes n'ont plus le droit de pratiquer une autre activité rémunérée, à moins qu'ils ne "déposent" leur carte, renonçant ainsi durant un certain temps à se présenter aux embauches et à percevoir les indemnités de garantie. Cette possibilité qui est offerte aux professionnels de quitter leur emploi pour exercer une autre activité leur permet de conserver, comme par le passé, une certaine mobilité.

Néanmoins, au fil des années, les dockers professionnels se sont cantonnés dans leur secteur d'activité, et seuls quelques-uns utilisent aujourd'hui cette latitude qui leur est offerte. Cette évolution vers une stabilité toujours plus grande et une suppression de fait des emplois multiples chez les dockers est liée à la combinaison de divers facteurs :

Nombre des activités complémentaires qui étaient offertes aux dockers ont disparues : Les salins ont cessé leur activité, la pêche a dans une grande mesure perdu son caractère saisonnier ; les unités plus importantes permettent de sortir aussi bien durant l'hiver que l'été, et le chalutage, l'une des principales activités nécessitant une nombreuse main d'oeuvre, se déroule toute l'année. Surtout, les salaires jouent un rôle prépondérant. Il n'est plus aujourd'hui financièrement intéressant pour un docker de "déposer" sa carte pour aller exercer de telles activités.

L'élévation du niveau de vie joue en effet un rôle essentiel : des salaires confortables, une indemnité de garantie qui, faible au départ, s'est élevée considérablement à partir des années 1970 ont supprimé la nécessité jadis impérieuse de trouver ailleurs un emploi de substitution.

Enfin, une évolution s'est faite au niveau de la nature des marchandises manutentionnées. Les trafics saisonniers ont régressé, voire ont totalement disparu. Le brai et les primeurs sont dans ce cas. Les vins, s'ils ont continué à représenter une part importante du trafic, ont fait l'objet d'un conditionnement en vrac (navires citernes utilisés dès les années 1938) qui a conduit à une forte diminution de la main d'oeuvre nécessaire. De plus à partir des années 1950, le déchargement

du vin échappe totalement aux dockers¹. Cette disparition des trafics saisonniers s'est faite au profit d'une extension des trafics des marchandises diverses et produits manufacturés qui ne sont plus liés aux saisons et se répartissent par conséquent de manière plus uniforme sur l'ensemble de l'année.

Aujourd'hui, si le mois d'août demeure une période creuse du fait des nombreuses fermetures estivales d'usines et de la diminution du trafic qui en découlent, ce "creux" ne se traduit guère sur l'emploi des dockers, la majorité d'entre eux prenant également (et certains à cause de cela²) leurs congés payés durant le mois d'août. Chez les dockers professionnels, si les activités secondaires subsistent : pêche, ramassage des palourdes, tenue d'un café³, c'est désormais plus en terme d'activité de loisir (compte tenu de l'organisation du travail les dockers ont de nombreuses journées libres durant le mois) que de nécessité qu'elles doivent être envisagées. Il en va différemment des dockers occasionnels, appelés à Sète "complémentaires" qui ne perçoivent pas d'indemnité de garantie et sont eux, autorisés à pratiquer plusieurs emplois⁴. N'ayant à l'heure actuelle guère plus de 3 ou 4 jours d'activité par mois, ils y sont par ailleurs contraints.

Si l'instauration de la carte professionnelle interdit depuis 1947 aux professionnels d'exercer un autre emploi, en revanche, elle ne leur réserve pas un monopole d'embauche, mais seulement une priorité d'embauche, les "sans cartes"⁵ comme ils étaient nommés à Sète,

¹A la suite d'un accord local, une prime est versée pour chaque hectolitre manutentionné dans le port à la caisse de compensation qui la redistribue entre tous les dockers professionnels chaque trimestre. Mais les dockers ne procèdent plus au débarquement du vin, ni d'ailleurs de tout autre vrac liquide, comme les mélasses, hydrocarbures...

²Certains dockers ne tiennent pas compte du trafic du port lorsqu'ils désirent prendre leurs congés, agissant en fonction de ceux de leurs femmes ou de leurs enfants, ou à l'occasion des fêtes de fin d'année (il arrive parfois alors que le nombre de dockers soit insuffisant). D'autres en revanche, "posent des jours" lorsque le travail se raréfie sur le port, afin d'augmenter leur revenu mensuel. En effet une journée rémunérée sur la base du salaire "garantie" s'élève à 180 francs, tandis qu'une journée au taux "congés payés" s'élève à 750 francs par jour.

³Le café est alors au nom de l'épouse. Dans les quelques cas qui existent, les cafés sont tenus par deux couples généralement apparentés (beaux frères, tante/neveu qui sont alors en association).

⁴"Les ouvriers dockers occasionnels constituent une main d'oeuvre d'appoint à laquelle il n'est fait appel qu'en cas d'insuffisance du nombre des dockers professionnels. En conséquence, ces ouvriers dockers ne sont pas tenus de se présenter à l'embauche et peuvent aller travailler ailleurs que sur le port sans autorisation spéciale" (loi du 6 septembre 1947 - article 9)

⁵Entre 1947 et 1970, lorsque tous les professionnels puis tous les occasionnels étaient employés, on procédait à l'embauche de main d'oeuvre "sans cartes". cette procédure se dénommait localement : "Allo! Allo!"

pouvant être embauchés lorsque tous les professionnels et tous les occasionnels présents étaient employés. Durant une trentaine d'années, entre 1947 et 1970, les "sans cartes", membres d'autres professions, chômeurs, lycéens continuèrent donc à se présenter comme par le passé, lors des périodes d'afflux de travail. A cette date, l'instauration d'un tour de rôle à l'embauche supprima cette pratique, marquant définitivement la fin d'un brassage professionnel qui permettait un échange continu entre diverses populations et participait à faire du métier de docker non le monopole d'un groupe fermé sur lui même mais une activité ouverte sur la ville. Qui parmi les anciens Sétois, n'a lui même travaillé quelques journées sur les quais ou à défaut, ne connaît quelqu'un qui l'a fait ?

III - LE SYSTEME D'EMBAUCHE

La brièveté du contrat de travail qui lie l'ouvrier à son employeur est une constante du métier de docker¹. Selon les ports et les époques, les ouvriers sont recrutés pour la durée du navire, du shift ou de la vacation². Même lorsqu'ils travaillent plus régulièrement pour une entreprise, les hommes ne lui sont pas durablement affectés. Ils ont donc des employeurs multiples, nommés au début du siècle entrepreneurs de débarquement, aujourd'hui entreprises de manutention ou d'acconage³. Ces entreprises effectuent pour le compte du transporteur, du chargeur ou du destinataire les opérations de manutention⁴. L'acconier est donc un prestataire de services, et son rôle consiste essentiellement à organiser le travail, à fournir le matériel léger de manutention (élévateurs, tracteurs, pousse-wagons...), le matériel plus important comme les grues portiques.. appartenant aux chambres de commerce ou aux ports autonomes⁵. Précisons que les

¹A l'exception des permanents d'entreprise dont nous ne parlerons pas, ceux-ci étant très peu nombreux à Sète, et principalement occasionnels.

²c'est-à-dire soit pour la durée de l'ensemble des opérations d'embarquement ou de débarquement afférentes à un navire. C'est ce système qui prédominait jusqu'en 1976. Aujourd'hui l'embauche se fait à la vacation, c'est-à-dire pour la demi journée (3h 40) avec éventuellement une option pour deux vacations si celles-ci ont lieu dans la même journée. Cela signifie que plusieurs équipes de dockers se succèdent lorsque le travail dure plusieurs jours. Certains ports comme Marseille ont quant à eux adopté les "shifts" c'est-à-dire une durée de travail de 6h30, ce qui permet à plusieurs équipes de se relayer dans la même journée, et une ouverture portuaire beaucoup plus importante.

³ou stevedores dans les ports de l'Ouest et du Nord. La principale différence entre stevedores et acconiers réside dans le fait que les stevedores limitent leurs activités aux opérations de manutention proprement dites, tandis que les acconiers, que l'on trouve dans les ports de la façade méditerranéenne assurent également la réception et la livraison des marchandises.

⁴Ainsi, lorsque les conventions passées entre les parties stipulent que le chargeur doit présenter la marchandise le long du bord du navire, l'acconier opère pour le compte du chargeur jusqu'à ce que la marchandise soit le long du bord, puis pour le compte de l'armateur pour les opérations qui suivent. En fait de nombreuses entreprises sont polyvalentes, assurant à la fois le rôle de consignataire, manutentionnaire, transitaire, armateur... En raison de la multiplicité des intervenants dans le domaine maritime et de l'imbrication des diverses professions. Mais dans ce cas, chaque branche est -au moins en théorie (cf rapport CHOSSAT, 1965)- indépendante l'une de l'autre.

⁵Cependant, l'évolution se fait dans le sens d'une privatisation des quais. Des concessions sont parfois accordées à des entreprises privées (qui ne sont généralement pas des acconiers à titre principal mais plutôt des industriels), et ceux-ci peuvent être amenés à installer du matériel lourd.

grutiers ne sont pas des dockers mais des employés des chambre de commerce ou des ports autonomes.

Chaque entreprise de manutention recrute donc les ouvriers en fonction de ses besoins, et uniquement pour la durée des opérations à effectuer. Les critères qui président au choix des ouvriers, les disparités au niveau de l'emploi et des salaires créés par un tel système ont de tous temps été au centre des préoccupations ouvrières et syndicales et sont à l'origine de nombreux conflits. Nous reviendrons ultérieurement¹ sur la manière dont les dockers ont su mobiliser leurs réseaux familiaux, amicaux, sociaux pour pallier en partie à l'insécurité de l'emploi et s'organiser dans une large mesure de manière autonome, transformant ainsi le handicap que constitue à la base l'intermittence en un support de leur indépendance et de leur identité professionnelle. Mais il convient tout d'abord d'évoquer les modifications intervenues au fil du siècle au niveau de l'organisation concrète de l'embauche et qui sont allées dans le sens d'une stabilité toujours plus grande de la situation des individus.

Trois périodes se découpent ainsi sur le port de Sète, marquées chacune fortement au niveau de la mémoire collective :

- Avant 1947, à l'exception d'une brève période durant la seconde guerre mondiale, l'embauche est libre. Chaque homme peut tenter sa chance. Seule existe l'embauche quotidienne, pratiquée au choix du contremaître désigné par l'entreprise de débarquement.

- En 1947, la loi du 6 septembre institutionnalise en quelque sorte la profession en créant les cartes professionnelles. Il faut désormais distinguer deux procédures bien distinctes : d'une part la désignation (administrative) d'un corps de professionnels, réguliers du port détenteurs de cartes dites "G" (G = garantie), leur conférant une priorité absolue d'embauche sur des occasionnels eux mêmes enregistrés comme tels ; d'autre part l'embauche quotidienne qui continue à se pratiquer au choix du contremaître à l'intérieur du corps de professionnels. Ce n'est que dans la mesure où tous les professionnels sont embauchés qu'il est alors libre de recruter ses ouvriers parmi les occasionnels d'abord, puis parmi les "sans cartes".

- Depuis 1976, le recrutement continue à s'effectuer sur la base de la loi de 1947. La modification intervient au niveau local dans le cadre de l'embauche quotidienne qui n'est plus faite par le contremaître, mais

¹Cf chapitre III, I, p.104-116

au moyen d'un tour de rôle qui a pour but de répartir de manière plus équitable le travail et les salaires entre tous les professionnels.

Il est indispensable de revenir plus en détail sur ces différents modes d'embauche, afin de mieux comprendre les modifications intervenues au sein de la composition du groupe, mais également au niveau de la représentation du métier, du système de valeurs et des rapports de pouvoirs qui prédominent à l'intérieur du groupe.

1) L'embauche libre :

Dans les premières années du siècle, l'embauche s'effectue encore, lors de l'arrivée des navires, devant ces navires, à 6h00 ou à 13h30. Les hommes sont alors recrutés pour la durée du navire. Ce sont les contremaîtres qui choisissent leurs ouvriers.

"L'embauchage ne devra être fait que devant le bateau respectif. Les ouvriers devront se tenir avant d'arriver à la pierre de taille qui termine le quai dans le cas où le contremaître se tiendra à bord du vapeur. Dans le cas où le contremaître restera à terre, les ouvriers se tiendront au moins à 1,50 mètre de lui. Il est bien entendu que, durant l'embauche, les ouvriers ne devront pas interpeller le contremaître, crier ou faire des gestes de nature à influencer l'embauchage".¹

a) une main d'oeuvre nombreuse et précaire

Les embauches se pratiquant aux mêmes heures pour tous les navires, la première conséquence qui découle de ce système est qu'un homme qui n'a pas été embauché à un navire A, n'a guère le temps d'aller tenter sa chance auprès d'un autre bateau. Il en résulte un sous-emploi chronique de la main d'oeuvre portuaire, et ce système, entretenu par l'arrivée de travailleurs toujours nouveaux sur le marché du travail, permet aux employeurs, en maintenant à chaque lieu d'embauche beaucoup plus d'hommes qu'il n'en aurait fallu, de conserver à disposition une réserve de main d'oeuvre dans laquelle ils peuvent puiser en cas d'afflux de travail. Corrolairement, ce système représente une bourse du travail à l'échelle de la localité tout entière. Cette réserve, en effet, était éventuellement utilisée par des employeurs

¹Convention collective 1912, art. 2 ; 1918, art. 2.

extérieurs à l'activité de manutention¹. Ce système a également pour effet de freiner la mobilité des hommes : chacun constitue en effet peu à peu un réseau d'informateurs (l'information joue un rôle capital, car si le déchargement d'un navire de brai est prévu, l'embauche se fera au quai du midi ; s'il s'agit d'un navire de bois, ce sera au quai de l'Avenir...), d'amis, de contremaîtres susceptibles de le recruter. Le moyen le plus efficace pour les hommes de trouver de l'embauche était donc de se présenter prioritairement là où ils étaient connus, dans l'espoir de devenir les "réguliers" d'un contremaître.

A partir des années 1930, l'embauche ne se fait plus devant les navires, mais en différents lieux en fonction des "catégories" : Quai neuf pour les dockers manipulant les marchandises diverses, Pont de la Victoire pour les charbonniers, Pont Virla pour les charretiers... Cette distinction des centres d'embauche sur la base des spécialisations (nous reviendrons plus en détail sur les différentes catégories dans le chapitre suivant), renforce donc les séparations et limite le brassage "intercatégoriel" des ouvriers.

John LOWELL² a noté à propos du port de Londres où existaient également des spécialisations basées sur la nature des marchandises manutentionnées, que si ces spécialisations renforcent l'immobilité, et aggravent le sous-emploi, elles sont admises aussi bien par les employeurs qui sont ainsi certains de trouver des hommes expérimentés dans leur branche, que par les ouvriers à qui elles apportent à la fois un certain degré de sécurité et de statut. En effet, "alors que ceux pour qui la spécialisation était impossible constituaient la couche la plus marginale et la plus misérable, la plus fluctuante aussi des ouvriers du port, là où la spécialisation existait, le respect de soi existait aussi et c'est parmi eux que se recrutaient les travailleurs les plus compétents et les syndicalistes les plus fidèles"³.

¹ Ainsi, un charpentier de marine précisait que son père, propriétaire d'un chantier naval au début du siècle, allait sur les lieux d'embauche des dockers recruter quelques ouvriers lorsqu'il en avait besoin pour effectuer des travaux occasionnels sans qualification particulière.

²J. LOWELL, 1969. *Stevedores and dockers, a study of trade unionism in the port of London, 1870-1914*, Macmillan, note l'existence à Londres de spécialisations sans fin : outre les spécialisations basées sur le type de marchandises manutentionnées (blé, charbon...) des distinctions s'opéraient entre travailleurs de bord, travailleurs des quais, travailleurs en entrepôts, constituant autant de groupes cloisonnés ayant chacun son propre statut.

³John LOWELL *opus cité* p. 36. Traduction libre.

b) L'équipe et les syndicats, deux remèdes contre l'aléa

L'insécurité de l'emploi est donc une constante de la vie du docker jusqu'au milieu du XX^e siècle, mais cet aléa n'est pas le même pour tous. Les documents d'archives, très fragmentaires, laissent entendre que certaines entreprises exploitant des lignes régulières fidélisaient une partie leurs hommes, bien que cette pratique soit moins répandue à Sète que dans d'autres ports¹. Il s'agit là vraisemblablement de l'origine des véritables "colles" dont les anciens fixent la disparition aux années 1930 bien que ce terme ait par la suite continué à être employé jusqu'en 1976 pour désigner la "première équipe" de chaque contremaître². Chaque contremaître en effet, selon l'importance de la cargaison qu'il doit décharger, constitue une ou plusieurs équipes, ce qui lui permet de "travailler plusieurs cales" simultanément. En général, une équipe compte environ vingt cinq hommes³. C'est à sa "première équipe" composée toujours des mêmes hommes qu'il fait appel en priorité : "Il y avait plusieurs équipes, pas toutes complètes. Une équipe première : ceux-là, c'étaient toujours les mêmes, et puis la deuxième, qu'il complétait, et puis la troisième. Alors là, c'était comme

¹Certaines compagnies, comme la compagnie de navigation mixte, la compagnie Franco-Tunisienne ou la compagnie Sévillane auraient même employé une partie de leur personnel fixe, le payant au mois. L'emploi de personnel fixe et expérimenté diminuait le nombre d'accident du travail et la chambre de commerce reconnaissait en novembre 1905 que l'intermittence est une des causes majeures des accidents du travail : "le travail d'embarquement et de débarquement est lui-même dangereux. Il consiste à manier des poids souvent très lourds, les ouvriers sont exposés aux chutes dans les cales et aux suites d'efforts mal calculés. Comme le métier ne demande aucun apprentissage, la plupart des chômeurs d'autres professions se font temporairement portefaix, et leur inexpérience est une cause de plus d'accidents. (Registre des délibérations de la chambre de commerce, novembre 1905).

²R. CORNU nous précise qu'à partir des recherches menées à Marseille sur la manutention portuaire, tout laisse supposer que la COLLE n'est pas l'équipe première au complet, mais l'équipe "minimum", composée des individus qui travaillent toujours ensemble. En effet, les conventions collectives fixent un nombre d'hommes par équipe variable selon le type de marchandises manutentionnées.

Le terme de "MAIN" est parfois utilisé également pour désigner la première équipe : "il faisait partie de la 'main' du camard", mais plus couramment l'équipe en général, qu'elle soit première, deuxième ou troisième. Travailleurs de bord et de quai font partie de la même équipe. B. AVENEL, 1958. Les dockers du Havre, Thèse de médecine, signale qu'au Havre également, "unité fonctionnelle de travail n'est pas l'équipe, mais ce que certains appellent "LA MAIN", c'est-à-dire une équipe de bord et une équipe de quai travaillant de concert".

³Quatre hommes sur le pont, deux au treuil, plus un en remplacement, un homme à l'échelle, huit dans la cale, huit à terre. Les conventions collectives fixaient le nombre d'hommes minimum, mais les contremaîtres, en accord avec l'entreprise, étaient libres d'embaucher des suppléments

qui dirait des passagers¹". L'appartenance à une "colle", à une équipe, conditionne donc largement la régularité de l'emploi.

Malgré ce, le travail demeure aléatoire. Travailler pour une seule entreprise, même en tant que "régulier", ne suffit généralement pas pour gagner correctement sa vie, et la maîtrise de l'embauche constitue l'une des priorités des syndicats qui luttent à la fois dans le domaine des salaires et dans celui de l'emploi contre la concurrence d'une main d'oeuvre toujours renouvelée, qu'il s'agisse de chômeurs, d'étrangers ou d'employés d'autres industries. Bien que ne parvenant jamais totalement à imposer un monopole syndical d'embauche, les syndicats réussissent parfois à le faire admettre par le patronat, généralement sous la contrainte et même à le faire inscrire dans les conventions collectives. Néanmoins, ces accords soutirés sont régulièrement remis en cause par les employeurs, comme en témoignent les nombreuses grèves, mises à l'index, arrêts de travail... déclenchés de ce fait. L'impact des syndicats est d'ailleurs intimement lié à leur capacité de maîtriser, au moins dans une large mesure, l'embauche, et donc à attirer en leur sein les contremaîtres des compagnies². Toute cette période est marquée par la primauté des relations sociales qui seules permettent l'accès à l'emploi régulier, la reconnaissance de cet état de fait se traduisant par le parrainage des nouveaux "aspirants" par deux dockers en activité qui s'effectuait à la Bourse du Travail et marquait de manière formelle l'entrée dans le groupe.

2) La professionnalisation du métier

En 1947 est promulguée la loi du 6 septembre, qui fait date dans l'histoire de la manutention portuaire et demeure toujours en vigueur, intégrée dans le code des ports maritimes. Elle reprend en la complétant la loi du 28 juin 1941 qui instituait la création d'un BCMO (Bureau Central de la Main d'Oeuvre) dans chaque port, organisme composé en parties égales de représentants des employeurs, des

¹Ce système suppose que le même homme ne peut faire partie de la première équipe de deux entreprises différentes. Il peut en revanche faire partie de la première équipe de l'une et de la deuxième ou de la troisième de l'autre, se présentant systématiquement à l'embauche de la seconde lorsque la première entreprise ne "reçoit" pas de navire. Les limites et frontières entre équipes sont bien entendu très souples, les situations des ouvriers diffèrent selon qu'ils appartiennent à la première équipe d'une entreprise qui "reçoit" plusieurs navires par semaine ou qui n'en reçoit qu'un ou deux.

²Cela non seulement au début du siècle, mais même après 1947. Ce phénomène se traduit par la diminution rapide des effectifs lorsque des syndicats "jaunes" sont créés sous l'impulsion des employeurs. (cf *infra* chapitre III, II, p.120 et suivantes).

ouvriers, et présidé par le Directeur du Port ou l'Ingénieur en Chef du service maritime, et chargé :

- de l'identification et de la classification des dockers
- de l'organisation de l'embauche dans le port.

Le BCMO a été créé dans le port de Sète par un arrêté ministériel en date du 29 décembre 1941¹, et commence à fonctionner le 26 février 1942. Des listes de dockers susceptibles d'obtenir la carte professionnelle sont dressées en mars 1942. Des "cartes d'identités" sont délivrées dans un premier temps. Mais en raison la guerre, le trafic ralentit. Le 25 juin 1944, un bombardement allié met hors d'usage toutes les installations d'outillage situées sur le bassin du Midi (quai Nord et Sud) et sur le quai des Moulins. Le trafic cesse presque totalement. En juin 1945 encore, les 300 dockers du port de Sète ne travaillent qu'à raison de trois ou quatre jours par mois². Dans un tel contexte, la loi de 1941 est passée quasiment inaperçue, et la mémoire collective met au crédit de celle de 1947 à la fois la création du BCMO, et celle des cartes professionnelles. La carte professionnelle accorde une priorité d'embauche aux ouvriers qui en sont détenteurs. Après avis du BCMO, un nombre maximum d'ouvriers dockers doit être établi pour chaque port, afin de ne pas dépasser un certain pourcentage de vacances chômées (25% de l'ensemble des vacances effectuées), dans la mesure où ces vacances chômées sont désormais indemnisées. Contrairement à la loi de 1941 ne qui ne prévoyait aucune rémunération pour les jours d'inemploi³, la loi de 1947 établit que l'ouvrier docker perçoit cette indemnité dans la limite de 100 vacances (une vacation = 4 heures) chômées par semestre. Il est désormais en revanche tenu de se présenter à l'embauche et d'accepter le travail qui lui est proposé (comme nous le verrons ultérieurement, dans la pratique, jusqu'en 1976, nombreux sont ceux qui renoncent alors à percevoir l'indemnité plutôt que d'accepter un travail qui ne leur

¹J.O du 07 janvier 1942

² Registre des délibérations de la Chambre de commerce de Sète

³Cf sur le droit du travail des ouvriers dockers Henri GRELLET, 1972. "Droit du travail et sécurité sociale dans la manutention portuaire", *Droit Social*, n°8, Août. Cf également en ce qui concerne les tentatives antérieures de professionnalisation du métier J. GEFFRE, 1934. *Les manutentions dans les ports maritimes français* Thèse, Bordeaux.



DEVANT LE BCMO

convient pas). Cette indemnité est versée par la CAI.NA.GOD¹ et financée sur la base de cotisations patronales versées sur les salaires. Cette nouvelle législation intervenant, tout au moins en ce qui concerne l'attribution des cartes, en aval de l'embauche quotidienne, n'en a pas moins une influence sur celle-ci dans la mesure où elle assure au nouveau corps des dockers professionnels une sécurité accrue, tout en ne supprimant pas les inégalités inhérentes au système d'embauche "à la tête de pipe". Elle précède donc l'émergence d'une nouvelle revendication, celle d'une meilleure répartition du travail et des salaires.

a) Un déséquilibre persistant

Si l'attribution de cartes professionnelles et d'indemnités de garantie a notablement amélioré le sort des ouvriers professionnels, l'égalité de ceux-ci devant l'embauche n'est pas pour autant réalisée. Certes, les professionnels, en nombre désormais limité, prioritaires lors des embauches, ne sont plus soumis à la concurrence des travailleurs occasionnels, chômeurs.. ; l'insécurité du travail est moindre, et en période d'afflux des trafics, tous les professionnels sont employés régulièrement, les contremaîtres sont contraints "d'avalier", selon le terme en vigueur à Sète, des ouvriers qu'ils n'auraient jamais employés auparavant ; en période de pénurie de travail en revanche, comme par le passé, certains, "toujours les mêmes" travaillent plus que d'autres. Or, le "pointage", c'est-à-dire l'indemnité de garantie est loin de compenser le gain d'une journée de travail. Le déséquilibre persiste donc, non seulement entre "professionnels" et "occasionnels" ou "sans cartes", déséquilibre désormais institutionnalisé, mais également entre professionnels. Le problème de l'inégale répartition du travail -donc des salaires- s'ajoute en ce qui concerne certaines catégories de dockers rémunérés au rendement, à celui de l'inégale répartition des "bons" et des "mauvais" bateaux. L'introduction progressive des moyens modernes de manutention accroît les rendements, mais de manière non

¹La CAI.NA.GOD (Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers) a été créée par la loi de 1947. Son conseil d'administration est composé de trois représentants de l'Etat, trois représentants des employeurs et trois représentants des ouvriers. Outre les indemnités de garantie, elle prend en charge les frais d'administration et d'exploitation des BCMO. Ses ressources sont constituées par une cotisation imposée aux employeurs sur les rémunérations brutes versées aux dockers professionnels et occasionnels.

uniforme, certaines cargaisons (les sacs notamment), requérant encore beaucoup de manipulations. Le salaire perçu à un "bon" bateau peut être trois à quatre fois plus élevé que ce celui obtenu à un "mauvais", avec une fatigue moindre. Or, le système en vigueur permet à certains hommes de monopoliser les "bons" bateaux à leur profit, tandis que d'autres se voient confinés dans la manutention des navires pénibles et peu rémunérés.

b) Contestation de l'inégalité

Or la loi de 1947 introduit des modifications non seulement dans les conditions matérielles d'exercice de la profession, mais également au niveau de l'état d'esprit qui règne parmi les dockers, en amorçant un processus de reconnaissance de la profession, alors que le travail des quais demeurait jusque là extrêmement dévalorisé, aux yeux mêmes de ceux qui l'exerçaient : "Le quai c'était le cirque, hein. Mais ça a changé à cent pour cent. Maintenant, c'est devenu, disons le mot, une profession... mais, à cette époque là, c'était pas une profession, docker, c'était le ramassis. Tandis que maintenant, c'est une profession" (docker, 80 ans).

D'autre part, la priorité d'embauche et l'instauration de l'indemnité de garantie permettent à un volant de professionnels qui pour diverses raisons (âge, appartenance syndicale, faible valeur professionnelle, absence d'affinité avec les contremaîtres..) sont moins souvent recrutés par les contremaîtres, de se maintenir dans le métier, même de façon précaire. Or, ces hommes, qui en théorie devraient pouvoir pratiquer leur activité dans les mêmes conditions que les autres puisqu'ils détiennent comme eux la carte leur en donnant le droit, sont moins enclins que par le passé à considérer comme inéluctable la prépondérance de certains.

Indépendamment de la loi, les conditions d'exercice du métier se modifient sur le port. Si l'on assiste à une croissance constante du trafic global durant les années 50, celle-ci est liée à l'augmentation des importations d'hydrocarbures et de vins en vrac, dont le déchargement s'effectue par sea-line pour les premières et pompage pour les secondes. Les trafics générateurs de main d'oeuvre quant à eux ne se développent guère, tandis que la mécanisation progresse rapidement, ce qui aboutit inéluctablement pour les dockers à une situation de pénurie relative de travail.

Par ailleurs, dès 1948, c'est-à-dire peu de temps après l'instauration de la carte professionnelle, des "syndicats indépendants" dont l'indépendance toute relative¹ les a fait surnommer "syndicats des patrons", "syndicats jaunes", "syndicats de la pantoufle", se développent sur le port, en réaction à la ligne suivie par la CGT, qu'ils jugeaient trop proche du parti communiste, trop politisée, trop encline à déclencher des arrêts de travail pour un "oui" ou pour un "non". Ces nouveaux syndicats comptent parmi leurs membres la quasi-totalité des contremaîtres des compagnies, et une politique s'installe alors sur le port, consistant à embaucher prioritairement les membres des syndicats indépendants. Appartenir au syndicat CGT devient dès lors facteur de chômage, et celui-ci voit rapidement diminuer ses effectifs et demeure quinze ans durant minoritaire sur le port. Certains dockers n'adhèrent plus à aucun syndicat, beaucoup prennent la carte des syndicats indépendants ; certains dit-on, et bien que cette pratique soit demeurée marginale elle traduit bien le pouvoir que confère la maîtrise de l'embauche, ont deux cartes: celle de la CGT pour les idées, celle du syndicat indépendant pour travailler.

L'ensemble de ces différents facteurs créent sur le port les conditions d'une situation explosive.

c) Vers la rupture de l'ancien système

A partir de 1964, la diminution du trafic s'intensifie, conséquence directe de l'indépendance de l'Algérie avec laquelle le port de Sète réalisait 25% de son trafic en 1961, et le syndicat indépendant² n'est plus en mesure de fournir un travail régulier à tous ses adhérents. Le malaise croît sur le port, le nombre de mécontents également :

¹Une note d'information en date du 23 février 1952 (archives cabinet du Préfet) précise, concernant l'affiliation demandée par le syndicat local indépendant Vins et divers à la Confédération générale des syndicats indépendants : "... Mais à l'heure actuelle, l'union locale indépendante se montre offusquée de la prise de position du syndicat local (indépendant) des dockers relative à son désir de ne recevoir aucune directive particulière sur le plan local.. Elle fait état d'une certaine sujétion de ce syndicat au syndicat patronal local des armateurs et consignataires du port. Et, afin de ne pas altérer le recrutement de leurs troupes syndicales qu'ils veulent avant tout dégagées de toutes sujétions patronales, ils veulent attirer l'attention de leurs dirigeants confédéraux et leur demander d'agir avec circonspection".

²A cette époque, la fusion est achevée entre les différentes catégories de dockers (cf chapitre II, I.). Seules demeurent les catégories "charbonniers" et "marchandises diverses". Les "charbonniers" adhèrent à un syndicat autonome, tandis que les "Marchandises diverses" se répartissent entre un syndicat FO très minoritaire, un syndicat CGT et le syndicat local indépendant. C'est la situation existante à l'intérieure de cette catégorie qui a conduit au tour de rôle.

"Le système existant actuel fait le jeu des contremaîtres et laisse une place prépondérante au favoritisme. L'appel nominatif au choix du contremaître a pour effet de dénaturer l'embauche, et pour incidence de permettre à un petit noyau de dockers professionnels d'en être le seul bénéficiaire. Il en résulte que ce sont toujours les mêmes qui sont embauchés et que les autres sont sans travail. C'est ainsi que sur 468 dockers professionnels, une centaine seulement bénéficie de ce système d'embauche. Dans cette conjoncture... la majeure partie des dockers s'insurge contre la pratique d'un tel système et réclame instamment la constitution d'équipes appelées par tour de rôle et qui seraient prises en charge pour chaque vacation nécessitée".¹

Le syndicat CGT est le plus farouche partisan de ce tour de rôle, mais certains dockers appartenant au syndicat local indépendant ou à F.O. et certains inorganisés y sont également favorables. Il leur faudra néanmoins plus de dix ans pour parvenir à l'imposer ; dix années durant lesquelles le syndicat indépendant s'étiola pour disparaître, laissant à nouveau le champ libre au syndicat CGT et réalisant ainsi ce qu'il redoutait le plus en 1959 :

"... Ces doléances sont semble-t-il les signes avant coureurs d'une main mise de la CGT sur le port de Sète. Si le syndicat local indépendant a pu jusqu'à ce jour être majoritaire et par voie de conséquence éviter tout conflit depuis plus de dix ans, c'est uniquement parce qu'il promettait et donnait un travail constant et rémunérateur à ses adhérents. C'est pourquoi certains responsables syndicaux qui pensent que la paix sociale est l'une des causes de la prospérité du port et par conséquent garante de hauts salaires, voudraient une réorganisation qui leur permette de donner satisfaction à leurs mandants. En même temps, ils éviteraient ce qu'ils redoutent le plus, c'est-à-dire que les dockers, ne gagnant pas leur vie, pourraient se retourner vers la C.G.T. qui, du jour au lendemain, se retrouverait majoritaire et libre de déclencher des arrêts de travail ruinant le trafic".²

Cette réorganisation du travail n'a pas lieu, et, dès 1964, on assiste effectivement à un renforcement du syndicat CGT sur le port de Sète

¹Arch. Dép., série 448 w 125 - Cabinet du Préfet, Rapport des renseignements généraux du 19 mars 1964.

²Arch. Dép., série 376 w 61 - Cabinet du Préfet. Rapport des renseignements généraux du 19 août 1959.

qui, à partir des années 1965-1966 organise des arrêts de travail répétés à des horaires toujours différents, dans le but de déstabiliser le travail sur le port. Malgré l'interdiction et le risque de "retrait de carte" que cela comporte, il décide également d'effectuer des "prises de parole" à l'intérieur même du B.C.M.O. et non plus simplement à l'extérieur du lieu d'embauche, renforçant ainsi son impact et entraînant finalement les deux autres organisations syndicales (F.O. et le syndicat indépendant) dans son action. A la suite d'un lock-out du port qui dura six jours, décidé par le syndicat patronal des manutentionnaires, des accords sont signés. Mais c'est surtout en 1968 que le syndicat CGT retrouve véritablement une audience sur le port de Sète, pour redevenir en 1972, à la disparition du syndicat indépendant le syndicat majoritaire sur le port et imposer le tour de rôle en février 1976.

3) Depuis le tour de rôle :

Le tour de rôle a d'abord été instauré chez les dockers "marchandises diverses", avant d'être également adopté par les "charbonniers" qui n'ont plus adhéré quant à eux à la CGT. Ses concepteurs l'ont voulu égalitaire, basé sur une répartition équitable du travail et des salaires entre les dockers professionnels.

L'élément essentiel de ce système consiste en ce que la maîtrise de l'embauche est enlevée aux contremaîtres qui perdent alors l'essentiel de leur pouvoir (cf infra p. 130), et confiée à des "contrôleurs d'embauche" ouvriers l'un CGT et l'autre FO choisis parmi les dockers. Deux contrôleurs d'embauche" patronaux sont également nommés, dont le rôle essentiel consiste à organiser les priorités d'embauche par navire lorsque le personnel docker est insuffisant : ils réduisent le nombre d'équipes demandées par tel navire, retardent le déchargement de tel autre...

a) la répartition du travail et des salaires

Concrètement, les acconiers signalent au BCMO les navires qu'ils attendent, ainsi que le nombre d'hommes dont ils ont besoin, en tenant compte des spécialités (hommes de chaîne, de bigue, chauffeurs...). A chaque vacation, les contrôleurs d'embauche ouvrier répartissent le travail entre les hommes disponibles à l'embauche. Le problème de la répartition du travail (nombre de jours d'emploi), relativement simple chez les dockers charbonniers rémunérés "à la journée", se double chez les "dockers marchandises diverses" payés à forfait, c'est-à-dire au



MANUTENTION EN LO / LO

MANUTENTION EN RO / RO



tonnage et au rendement, de celui de la répartition des salaires. Le rendement est en effet moins dépendant du travail réel effectué par les hommes, que du gain de productivité obtenu grâce aux engins, et l'on en arrive à la situation paradoxale que les bateaux les plus pénibles pour les hommes, ceux qui nécessitent le plus l'intervention humaine, sont souvent moins rémunérés que les navires dont le chargement est le plus automatisé. Les "bons" bateaux comme les "mauvais" le sont donc à double titre : celui de la fatigue et celui du gain. C'est pourquoi les bateaux de billes de bois, de sacs sont peu prisés, tandis que les bateaux de papiers sont recherchés. Dans le cadre d'une répartition égalitaire, le tour de rôle devait donc également tenir compte de ce phénomène, et dans la pratique, le tour de rôle des "Marchandises diverses" se révèle extrêmement complexe, tenant compte à la fois du nombre de navires à charger ou à décharger, du fait qu'ils sont rémunérateurs ou pas, et des spécialités des hommes. Les contrôleurs ouvriers procèdent donc toujours de la même manière. Les "bons bateaux" sont "tirés"¹ en premiers (papier, marbre...), puis les "divers" (qui peuvent être des bateaux faciles ou rémunérateurs mais à faible tonnage, ro-ro²...), enfin les bateaux de sacs. Pour chacun de ces navires, on "tire" tout d'abord les spécialistes : chauffeurs 28 tonnes, puis 12 tonnes puis 4 tonnes, les pointeurs ensuite, puis les hommes de bigue/pont. Enfin, après avoir fait le point sur l'effectif restant, les caliers et les terriens sont tirés. Les dockers spécialistes étant néanmoins toujours caliers, si il manque des caliers ou des terriens et qu'il reste des chauffeurs non embauchés, ceux ci sont alors embauchés comme tels. Si malgré cela toutes les embauches ne sont pas satisfaites, il est fait appel aux professionnels charbonniers qui n'ont pas été embauchés dans leur spécialité, puis en dernier lieu aux occasionnels complémentaires. Tous ces mouvements se concrétisent au moyen d'étiquettes que les contrôleurs d'embauche déplacent sur un tableau, les faisant avancer ou reculer en fonction des postes obtenus. Ainsi, un homme qui a été affecté à un "mauvais bateau" verra son étiquette reculer sur le tableau, de manière qu'il se retrouve prioritaire la fois suivante pour un "bon bateau". En fin de semaine, les contrôleurs d'embauche font le point et pondèrent la rigidité du système. Il arrive en effet qu'un homme ait fait dans la semaine plusieurs bateaux de "divers", c'est-à-dire à priori ni

¹Malgré l'expression "tirer les bateaux", "tirer les hommes" qui fait référence au tirage au sort, il ne s'agit pas de cela, mais bien d'un tour de rôle.

²La manutention horizontale (ro/ro = roll on/roll off) permet aux engins d'embarquer directement la marchandise ou les camions par les portes arrière des navires rouliers, sans avoir recours aux moyens de levage, comme c'est le cas pour les navires conventionnels, le vracquiers, porte-conteneurs (lo/lo = load on / load off).

LES DIFFERENTS POSTES DE TRAVAIL

HOMMES DE CALE OU "CALIERS" :

Travaillent à l'intérieur du navire, dans les cales. Ils préparent les marchandises, accrochent les charges à l'aide de pinces, bragues, élingues, lorsqu'il s'agit d'un déchargement, guident les conteneurs, décrochent les marchandises, les arriment... en cas de chargement. Tous les dockers sont appelés à travailler comme caliers.

HOMMES DE TERRE OU "TERRIENS" :

Travaillent à quai et effectuent les mêmes opérations que les caliers, mais en sens inverse. Ce travail, moins pénible (moins de bruits, de fumée, moins de danger) est en principe réservé aux hommes les plus âgés du groupe.

HOMMES DE PONT :

Se répartissent en deux catégories : les "hommes de bigue" , qui mènent les treuils ou les grues de bord, et les "hommes de chaîne" , qui guident les manoeuvres des premiers ou des grutiers (les grues de quais sont conduites par des employés de la Chambre de Commerce) qui ne disposent pas d'une bonne visibilité à l'intérieur des cales, à l'aide de signes et de gestes.

CHAUFFEURS :

Sont chargés de la conduite des engins, qu'il s'agisse des charriots élévateurs de différents tonnages, des tracteurs pour remorques, pousse-wagons chouleurs... Les chauffeurs travaillent aussi bien à terre que dans les cales.

POINTEURS :

Notent le nombre des colis qui embarquent ou débarquent, s'assurant de l'état de la marchandise, de son conditionnement, prenant éventuellement des réserves en cas de défectuosité, afin de dégager la responsabilité de l'acconier. Ils notent par ailleurs tous les arrêts de travail liés aux pannes de grues, chutes de cale... C'est leur décompte qui sert de base aux entreprises pour le calcul de la "note" de l'équipe, lorsque celle-ci est payée au rendement.

CONTREMAITRES :

Dirigent le travail des équipes. Assurent la coordination du travail, exécutent le plan de chargement en accord avec l'acconier et le second capitaine du navire.

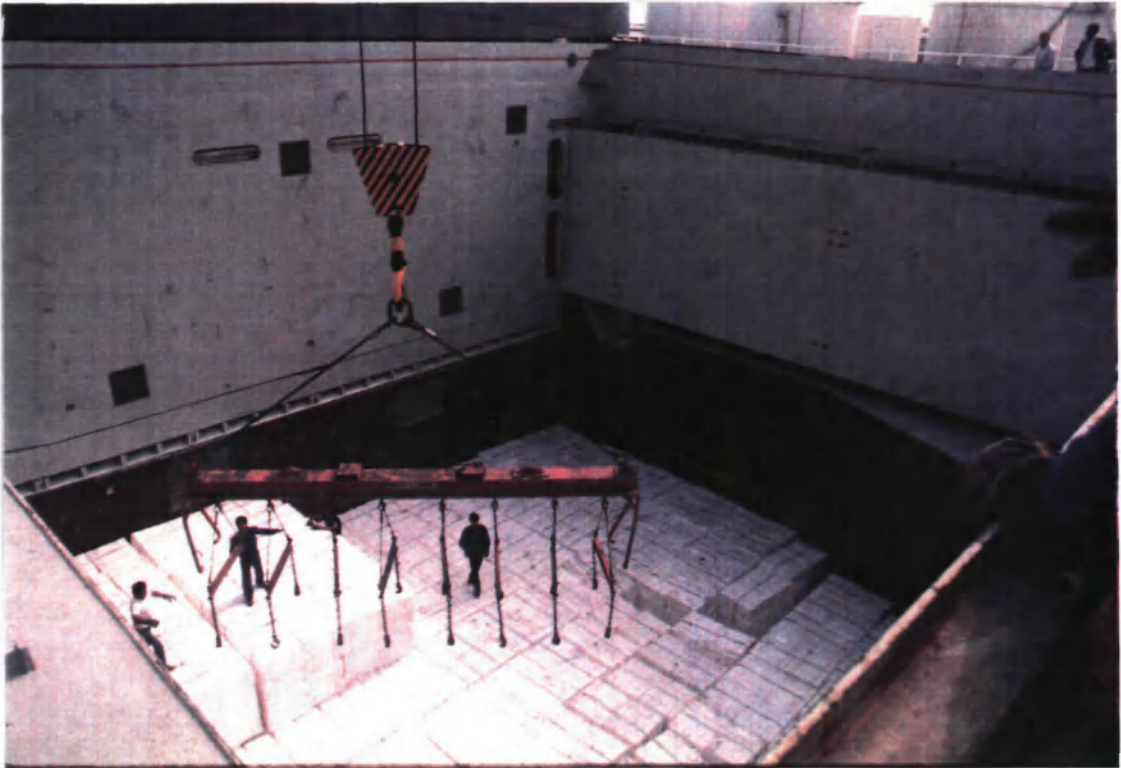
bon ni mauvais, et que ces navires se soient révélés "rémunérateurs" grâce à un fort tonnage ou un rendement élevé. Les contrôleurs "corrigeront" alors la décision du tour de rôle qui le désigne comme prioritaire à un prochain bon navire, en faisant reculer son étiquette sur le tableau.

b) une égalité "à la carte"

Tout ce système, qui mêle à la fois la neutralité d'un tour de rôle et la correction par l'humain suscite naturellement parmi les intéressés des discussions sur la validité de telle ou telle décision. Sans entrer trop avant dans le détail d'un tel système qui déborde le cadre de ce travail, il faut noter toutefois que la répartition du travail et des salaires n'est en fait pas uniforme, de nouvelles inégalités surgissant sans cesse en raison même de l'évolution du travail sur le port. Ainsi, en pratique, les chauffeurs travaillent beaucoup plus souvent que les caliers, non seulement parce qu'ils peuvent exercer les deux fonctions, mais également parce que moins nombreux, leur tour revient plus souvent. Indépendamment d'une rémunération à la vacation déjà plus élevée que celle des caliers, ils effectuent sur l'ensemble de l'année un nombre de vacations beaucoup plus important, et leurs rémunérations annuelles sont nettement supérieures. Même entre les chauffeurs, et pour des raisons identiques, des différences considérables apparaissent entre chauffeurs "toutes spécialités" et chauffeurs "4 tonnes".

Il apparaît donc que le tour de rôle, malgré ses visées égalitaires, n'est pas parvenu à répartir de manière véritablement égale entre les individus ni le nombre de jours travaillés, ni le montant des salaires perçus. Mais s'il ne signifie pas uniformité, il n'en a pas moins atteint son but principal, à savoir permettre à tous les dockers professionnels de gagner correctement leur vie, sans devoir subir les pressions diverses qui s'exerçaient autrefois sur les ouvriers du port. Par ailleurs, les dockers considèrent souvent que l'égalité est réelle, puisqu'à l'intérieur de chaque spécialité, les chances d'accès au travail sont les mêmes. Or chaque calier est libre de devenir chauffeur si il le désire, en postulant pour effectuer un stage de cariste¹. En fait, nombreux parmi les caliers sont ceux qui préfèrent travailler moins et gagner moins, d'autant que le travail du chauffeur est aujourd'hui souvent plus astreignant que celui de calier et à fortiori de terrien.

¹Les stages de caristes permettent de conduire les élévateurs. Il existe également des stages de chauffeurs poids lourds ou de pointeurs.



CALIERS

TERRIENS





CHAUFFEUR

POINTEUR





HOMME DE CHAINE



HOMME DE BIGUE

Les diverses évolutions se sont donc toutes faites dans le sens d'une stabilité, d'une sécurité toujours plus grande des dockers professionnels. Elles ont néanmoins eu pour corollaire d'officialiser la précarité des dockers occasionnels. Alors que la limite entre réguliers et occasionnels était diffuse avant 1947, elle est fortement marquée depuis, les occasionnels ne pouvant être employés que lorsque tous les professionnels le sont.

c) les exclus de la stabilité : les occasionnels / complémentaires

Bien que vécu très différemment par les hommes selon les périodes et surtout l'intensité du trafic sur le port, le statut des occasionnels apparaît réellement comme une position d'instabilité, pleine d'incertitudes, d'autant plus difficile à vivre pour les hommes qu'elle se prolonge.

Avant le tour de rôle, certains dockers occasionnels parvenaient à gagner correctement leur vie, à travailler presque chaque jour, en effectuant souvent les travaux les plus durs et les moins rémunérés (déchargement des bateaux de sacs notamment), auxquels les professionnels évitaient de se présenter lorsqu'ils trouvaient d'autres embauches plus lucratives ou moins pénibles, préférant parfois renoncer à l'indemnité de garantie (dès lors que des occasionnels sont embauchés, les professionnels refusant un travail ne peuvent prétendre à toucher l'indemnité de garantie) pour la période concernée.

Depuis le tour de rôle, les professionnels sont obligés d'accepter leur affectation à un navire désigné par le tour de rôle, tout refus de travail entraînant des pénalités, voire un retrait temporaire de la carte lorsque le nombre de refus dépasse trois dans le trimestre. Les occasionnels par là-même ne sont plus systématiquement embauchés aux "mauvais" bateaux, mais le problème de la rareté du travail se fait d'autant plus crucialement sentir pour eux. Ne bénéficiant pas de l'indemnité de garantie en cas de non emploi, les occasionnels peuvent traverser des périodes très difficiles, durant lesquelles ils sont obligés de chercher ailleurs un emploi que ne leur offre pas le port. Certains effectuent donc des travaux de peinture, maçonnerie, pêche des palourdes, etc... L'acceptation d'un emploi stable et à horaires fixes est en effet incompatible avec la disponibilité qui leur est demandée sur le port, sauf à "déposer leur carte" durant un certain temps, renonçant durant cette période à travailler sur le quai. Mais cette formule n'est guère intéressante pour eux, dans la mesure où le critère retenu pour

passer du statut d'occasionnel à celui de professionnel est celui du nombre de vacations effectuées sur le port. Plus l'occasionnel aura donc travaillé comme docker, plus grandes seront ses chances d'être retenu lorsque des attributions de cartes seront décidées¹.

L'ambiguïté de cette situation est d'autant plus mal vécue que la période d'incertitude est longue. En effet, si à certaines époques, les occasionnels étaient nommés professionnels au bout de quelques mois seulement, à d'autres périodes au contraire, ils attendent plusieurs années durant leur nomination. "L'état" d'occasionnel, conçu pour être transitoire, est actuellement en passe de devenir définitif. Les occasionnels actuellement sur le port attendent depuis maintenant huit ans l'attribution éventuelle d'une carte professionnelle dont personne n'est en mesure de leur indiquer si elle aura effectivement lieu un jour. La politique actuelle, tant au niveau national que local, consiste en effet plutôt à encourager les départs en pré-retraite qu'à ouvrir les portes à de nouveaux professionnels. Cette situation entraîne un malaise grandissant lorsque ces hommes, qui avaient moins de 30 ans en 1983, deviennent chargés de famille et aspirent à une situation plus stable.

Les occasionnels ont d'autant plus de mal à faire prendre en considération leurs problèmes, que le travail est rare. Ils travaillent en moyenne trois ou quatre jours par mois sur le port. Toutes les tentatives de mouvements qu'ils pourraient envisager (grèves, refus d'exécuter les heures supplémentaires...) sont donc vouées à l'échec. Par ailleurs, leur statut lui-même se dégrade. Jadis munis d'une carte "occasionnel" ("O"), ils n'ont depuis quelques années même plus de carte, et sont devenus depuis lors des "complémentaires". Plus considérés officiellement comme dockers, leur embauche ne repose plus que sur un accord tacite avec les employeurs, que rien ne pourrait empêcher en théorie d'embaucher d'autres chômeurs à leur place pour effectuer les mêmes travaux. Ils ne font pas partie du syndicat des dockers² et entretiennent avec les professionnels des rapports ambigus.

Ces derniers, effectuant déjà un nombre restreint de vacations sur le port, n'ont guère intérêt à agir dans le sens d'une titularisation des

¹La décision de nommer des professionnels est prise en commission tripartite : l'ingénieur du port faisant office de Directeur du port, qui a voix prépondérante, des représentants patronaux et des représentants ouvriers. Un critère demeure incontournable : le taux d'inemploi sur le port doit être inférieur à 25%.

²Officiellement, le syndicat CGT ne veut pas accepter d'occasionnels, estimant, au vu du faible nombre de journées effectuées, abusif de prélever une cotisation syndicale sur leurs salaires. En fait, compte tenu des intérêts contradictoires des deux parties, "professionnels" et occasionnels", il ne peut défendre à la fois les uns et les autres.

complémentaires avec lesquels ils devraient alors partager le travail. Les intérêts de ces deux catégories divergent donc, mais les complémentaires ne peuvent entrer directement en conflit avec les professionnels, dans la mesure où leur but principal demeure finalement de s'intégrer à eux.

Ne pouvant compter sur la solidarité des professionnels, les complémentaires n'ont par ailleurs pas tous les mêmes conditions de travail, donc les mêmes intérêts. Comme les dockers professionnels, ils sont divisés en deux catégories : Charbonniers et Marchandises Diverses. Or, si la situation des Marchandises Diverses est extrêmement précaire, les charbonniers en revanche travaillent relativement souvent (effectif peu nombreux chez les professionnels comme chez les occasionnels) et gagnent correctement leur vie. Les complémentaires "Marchandises Diverses" sont eux mêmes répartis entre intermittents (la majorité) et permanents des entreprises de manutention, ces derniers effectuant pour le compte de celles-ci des opérations de "transit" : déchargement des camions qui viennent livrer la marchandise pour le compte des navires, entreposage dans les hangars, mise sur maffi (remorques) des palettes, empotage éventuel des conteneurs, transport le jour du chargement de la marchandise au pied du navire... toutes opérations qui permettent de "gagner du temps" au moment de l'embarquement ou du débarquement. En contre partie, les jours où les complémentaires ont une possibilité d'embauche dans le cadre du B.C.M.O., les entreprises s'engagent à les libérer afin de leur permettre de bénéficier de ces embauches.

Chapitre 2

DERRIERE LA PROFESSION, LES METIERS

Derrière l'appellation d'ouvrier du port, à laquelle succède à partir des années 30 celle de docker, se cache en fait une grande diversité de métiers.

Tous ces ouvriers, qui ont en commun d'exercer leur activité en un même lieu, le port, et d'être regroupés dès le début du siècle en une Fédération locale, appartiennent en effet à des "catégories" distinctes ayant chacune son propre syndicat. Ces "catégories" : charbonniers, portefaix, charretiers, ouvriers des bois... constituent autant de "spécialisations" basées principalement sur la nature des marchandises manutentionnées. Ce système permet certes, à une époque où n'existe pas de corps officiel de professionnels de structurer la profession, mais participe également, en favorisant l'atomisation des sentiments identitaires, à sa division. Car au delà d'une classification des marchandises et du travail, c'est une classification, une hiérarchisation des ouvriers qui se dessine : aux ouvriers charbonniers sont laissés les travaux les plus malsains (débarquement du soufre, du bitume, des minerais), aux femmes et aux adolescents les moins rémunérés (transport des couffes de charbon ou d'oranges, soutage des navires)... Sur cette échelle interne des valeurs, les portefaix, plus tard nommés dockers "Vins et Divers", puis dockers "Marchandises diverses" apparaissent comme les mieux placés. Mieux rémunérés, ils exercent une activité pénible (la manutention des sacs et des fûts) mais prestigieuse dans la mesure où elle fait appel à la force physique, qui est alors fortement valorisée.

Peu à peu le nombre des "catégories" a été réduit, et seules subsistent aujourd'hui deux d'entre elles (cf fig. 6) : les "marchandises

diverses" et les "charbonniers". L'évolution des conditionnement des marchandises, la mécanisation, dont le processus s'est accéléré à partir des années 50, ont modifié totalement la nature du travail. Celui des charbonniers, presque entièrement automatisé, n'a plus rien à voir avec celui qui prévalait il y a quelques décennies encore. Les conditions de travail de ces ouvriers se sont améliorées au point qu'actuellement de nombreux charbonniers sont d'anciens "marchandises diverses" ayant demandé leur mutation. Corollairement, le travail de ces derniers s'est également transformé, et la force musculaire ne constitue plus un critère déterminant l'entrée dans la profession.

Malgré cette évolution, les deux catégories subsistantes continuent de jouer une fonction identitaire importante, et les dockers "marchandises diverses" de se revendiquer comme les véritables porteurs de la "tradition portuaire". Pour comprendre en quoi consiste cette "tradition portuaire", où se situe l'identité professionnelle du groupe, ce à quoi nous nous attacherons dans le chapitre IV, il convient donc de déterminer plus précisément comment s'est effectué au plan local le passage de la "manutention manuelle", époque où le travail du docker, "avec une technologie simple, exige avant tout une grande force physique puisqu'il implique surtout le déplacement de charges, des sacs, des caisses ou des colis à dos d'homme¹" à la manutention mécanique. Au delà des images emblématiques que sont d'une part les travailleurs de force hier, d'autre part les conducteurs d'engins aujourd'hui, se dégage en effet une certaine continuité, et les critères de la compétence apparaissent comme beaucoup plus diversifiés, faisant appel aussi bien à des qualités individuelles (agilité, dextérité, "avoir l'oeil"), qu'à une expérience collective, une adaptation à un environnement spécifique, acquis "sur le tas".

¹C ABOU-SADA, 1982. "Changements technologiques et organisation du travail portuaire", Actes du colloque "Travailleurs du transport et changements technologiques".

I - LES DIFFERENTES CATEGORIES D'OUVRIERS DU PORT

A la fin du XIX^e siècle, la grande majorité des ports connaît une répartition des ouvriers en différentes catégories organisées sur la base de spécialisations¹. Nous avons brièvement évoqué le rôle joué par cette division dans le sous emploi chronique de la main d'oeuvre. Il n'est donc guère étonnant que l'indemnisation des journées chômées après 1947 ait entraîné peu à peu la remise en cause de ces catégories. La réduction importante des effectifs de dockers qui intervient dès les années 50 (à Sète, en cinq ans, entre 1948 et 1953 le nombre de dockers professionnels chute de 35%) exige une souplesse, une polyvalence des hommes que ne permet pas le compartimentage en catégories distinctes ayant des conditions de travail et de salaires différentes et des syndicats indépendants les uns des autres. Les clivages se trouvent par ailleurs renforcés du fait de l'existence d'une distribution des ouvriers sur la base de l'origine géographique ("charbonniers" en majorité étrangers, "charretiers" essentiellement Ariégeois et Aveyronnais", "portefaix d'origine plus diversifiée et sur la base des sexes (l'un des groupe est composé des femmes travaillant sur le port). La mobilité inter-catégorielle existe mais demeure faible, limitée par le poids des habitudes, mais aussi par les sentiments d'appartenance qui se développent à l'intérieur de chaque catégorie. Les ouvriers d'une catégorie sont souvent réticents à se présenter à l'embauche dans une autre spécialité, et cette réticence persiste après l'entrée en vigueur de la loi de 47. Si celle-ci ne distingue pas entre professionnels de différentes catégories, au niveau local en revanche les professionnels appartenant à une catégorie ne sont autorisés à se présenter à l'embauche d'une autre que lorsque tous les professionnels de la première sont embauchés, et ce système contribue à maintenir les clivages et une grande rigidité peu adaptée aux nouvelles conditions de travail.

Lentement, plus tardivement que dans les autres ports, le port de Sète procède donc à la "fusion" progressive des catégories, mais sans pouvoir jamais s'y résoudre tout à fait. Sète demeure aujourd'hui à notre connaissance le seul port français dans lequel subsistent deux catégories, celle des "charbonniers" et celle des "Marchandises

¹cf pour le port de Londres : J. LOVELL, *stevedores and dockers*, Macmillan, 1969 ; pour Le Havre, B. AVENEL, *les dockers du Havre*, Thèse, 1959.

diverses" revendiquant chacune son autonomie et son identité propre, fondées sur une évolution historique originale.

1) Des spécialisations établies sur la base de la marchandise manutentionnée

La division du travail entre les différentes catégories d'ouvriers était principalement établie sur la base des diverses marchandises manutentionnées dans le port. Jusque vers les années 1940, ces catégories sont au nombre de six :

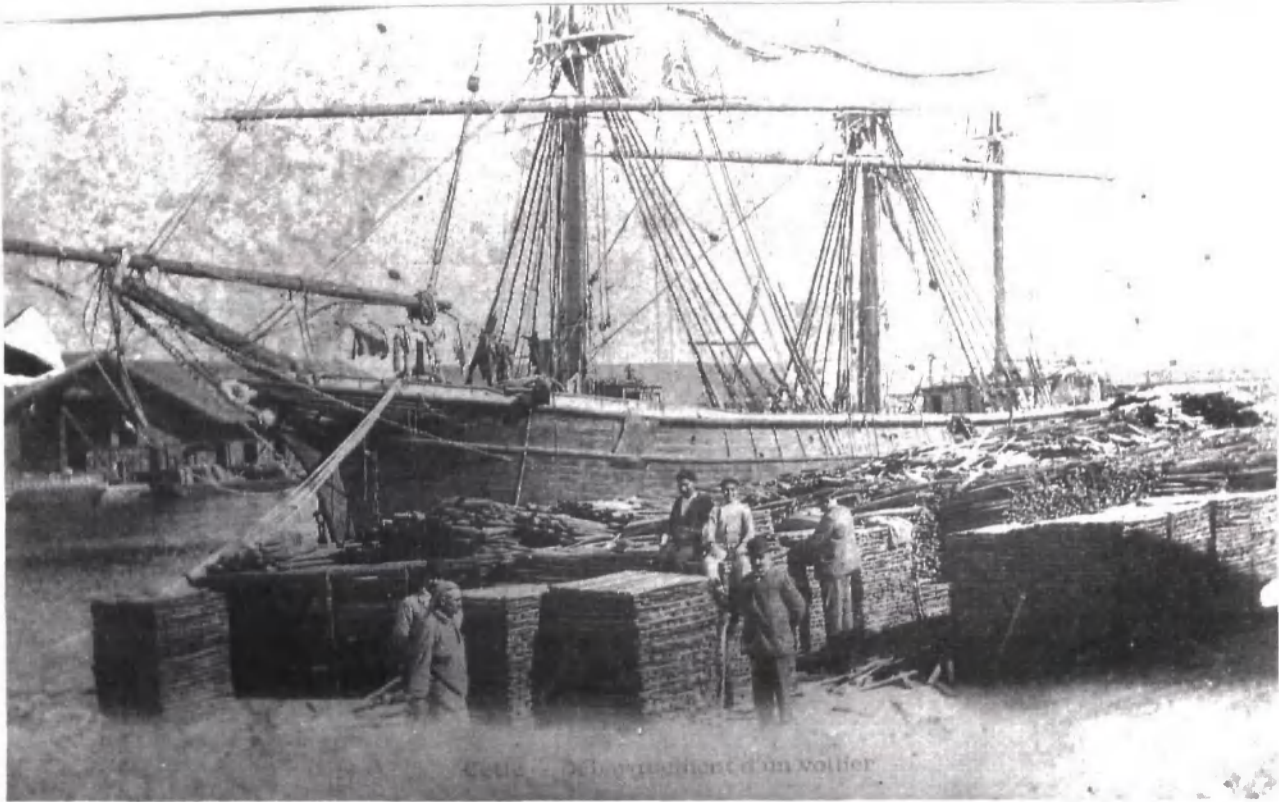
- Les "portefaix", plus tard nommés "ouvriers du port" puis "dockers Vins et Divers" manipulaient les fûts d'essence, de vin (bordelaises, sixains, demi-muids), ainsi que les marchandises diverses en sacs, caisses, cartons, les balles de peaux, primeurs... Ce sont les ancêtres des actuels "dockers marchandises diverses".

- les "dockers charbonniers" déchargeaient hier, comme aujourd'hui, les navires de vrac solide : charbon, minerais, céréales..

- les "ouvriers en bois merrains" étaient affectés au déchargement des navires de bois qui importaient des Balkans ou de Russie les douelles destinées à la fabrication des fûts, foudres et barriques.

- "les ouvriers en bois du Nord" enfin déchargeaient les planches, billes de bois ou butons destinés à la menuiserie et aux charpentes.

Ouvriers en bois merrains et ouvriers en bois du Nord étaient rattachés à des entreprises de négoce de bois et non à des entreprises de débarquement. Ils se subdivisaient en "ouvriers des enclos" et "ouvriers des quais", les premiers rémunérés à la semaine, les second à la journée. Ces deux catégories disparurent durant la dernière guerre. L'introduction généralisée des navires citernes transportant les vins en vrac à partir des années 1938-39 signifiait la fin de la tonnellerie locale, et l'importation des bois merrains cessa. Durant les dernières années les deux catégories avaient fusionné, les bois du Nord étant peu nombreux. La manutention des bois (en billes ou en planches) fut reprise par la suite par les dockers "Vins et Divers" et constitue aujourd'hui une part non négligeable de leur activité.



AUTREFOIS.....

DEBARQUEMENT DES BOIS MERRAINS

DEBARQUEMENT DES PRIMEURS



A ces 4 catégories s'en ajoutaient deux autres :

- les "ouvrières du port", qui aidèrent au débarquement du charbon en couffes¹ ou au soutage des navires et effectuaient le portage sur la tête. Ces femmes étaient également employées au balayage et à l'habillage des wagons de minerai ainsi qu'au raccommodage des sacs de toile (blé, café) sur les lieux même de manutention lorsque ceux-ci venaient à se déchirer. La manutention du charbon par les femmes devint par la suite accessoire, et dès 1914, elles devinrent les "orangères du port", se spécialisant dans le débarquement des oranges en vrac à bord des balancelles, navires à la voile effectuaient la liaison entre l'Espagne et Sète. Ce trafic cessa au milieu des années 1950, entraînant la disparition des femmes des quais. Seules quelques unes d'entre elles effectuèrent encore durant quelques années le balayage des wagons et le raccommodage des sacs, puis disparurent à leur tour.

- Les "charretiers du port" enfin chargeaient sur leurs "charrettes longues", tirées par des chevaux les futailles, sacs, caisses, et les acheminaient sous hangar, dans les magasins ou vers les gares. Leur situation s'apparentait à celle des ouvriers en bois. Tout en étant considérés comme ouvriers du port, ils étaient rattachés non à des entreprises de débarquement mais à des entreprises de camionnage. Certains étaient permanents et payés à la semaine, mais à côté de ces permanents travaillaient également des "hommes volants", embauchés à la journée comme les dockers. Par ailleurs, les charretiers qui travaillaient au charroi des bois appartenaient aux syndicats des bois et non à celui des charretiers. Les "charretiers" prirent officiellement après l'apparition des camions l'appellation de "chargeurs-chauffeurs", tout en demeurant longtemps dans le langage courant "les charretiers du port".

Dès la fin du siècle dernier, ces six catégories avaient créé chacune son propre syndicat², et s'étaient regroupés en 1902 au sein d'une

¹Sorte de paniers qu'elles remplissaient et dont elles effectuaient le portage sur la tête

²En 1888 se créent :

- le syndicat des ouvriers portefaix,
- le syndicat des bois merrains et du Nord,
- le syndicat des charretiers et conducteurs.

En 1899

- le syndicat des ouvrières du port.

En 1901

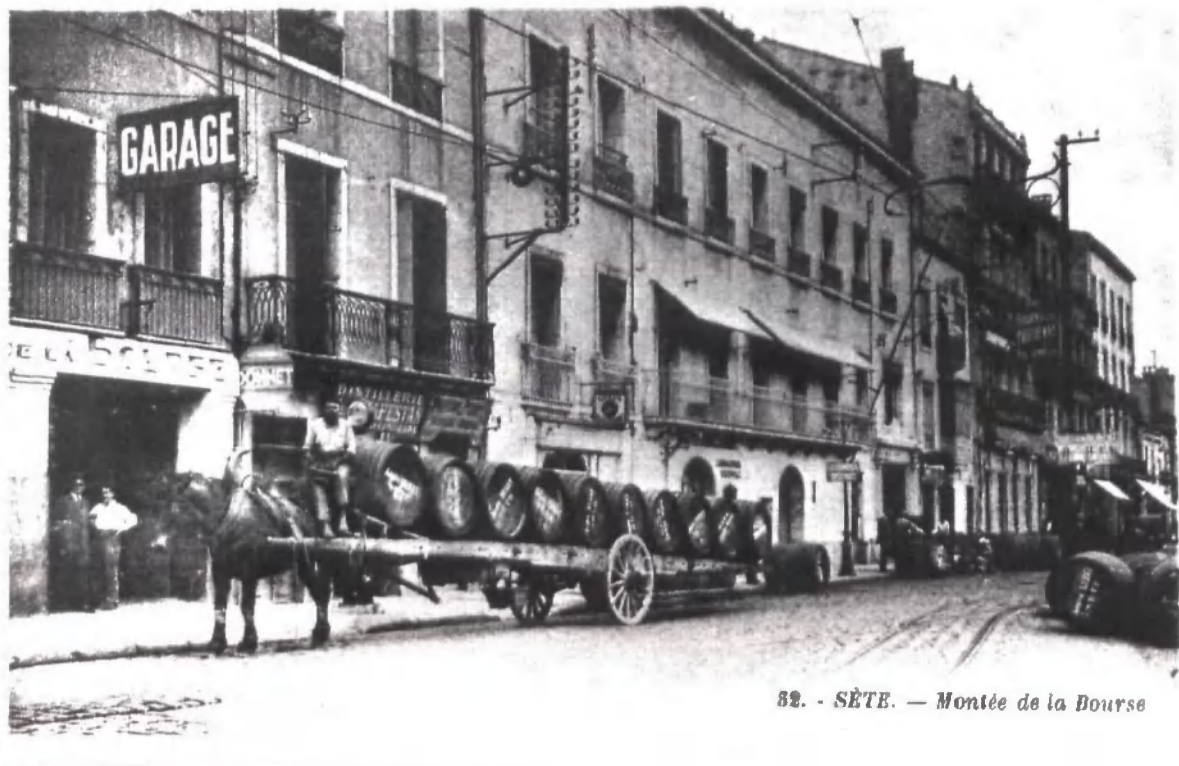
- le syndicat des ouvriers charbonniers et travaux similaires.

Tous connurent des difficultés de démarrage. Souvent, les chambres syndicales furent dissoutes rapidement ou s'étiolèrent au bout d'un an ou deux, mais se reconstituèrent rapidement, et en 1901, tous avaient réussi à s'organiser et comptaient de plus en plus d'adhérents (cf tableau récapitulatif en annexe n°1).

Le port de Sète ne constitue pas une originalité. La plupart des ports français ont vu leurs syndicats se constituer au cours de ces années là, la plupart du temps également sur des bases catégorielles.



LES CHARRETIERS DU PORT



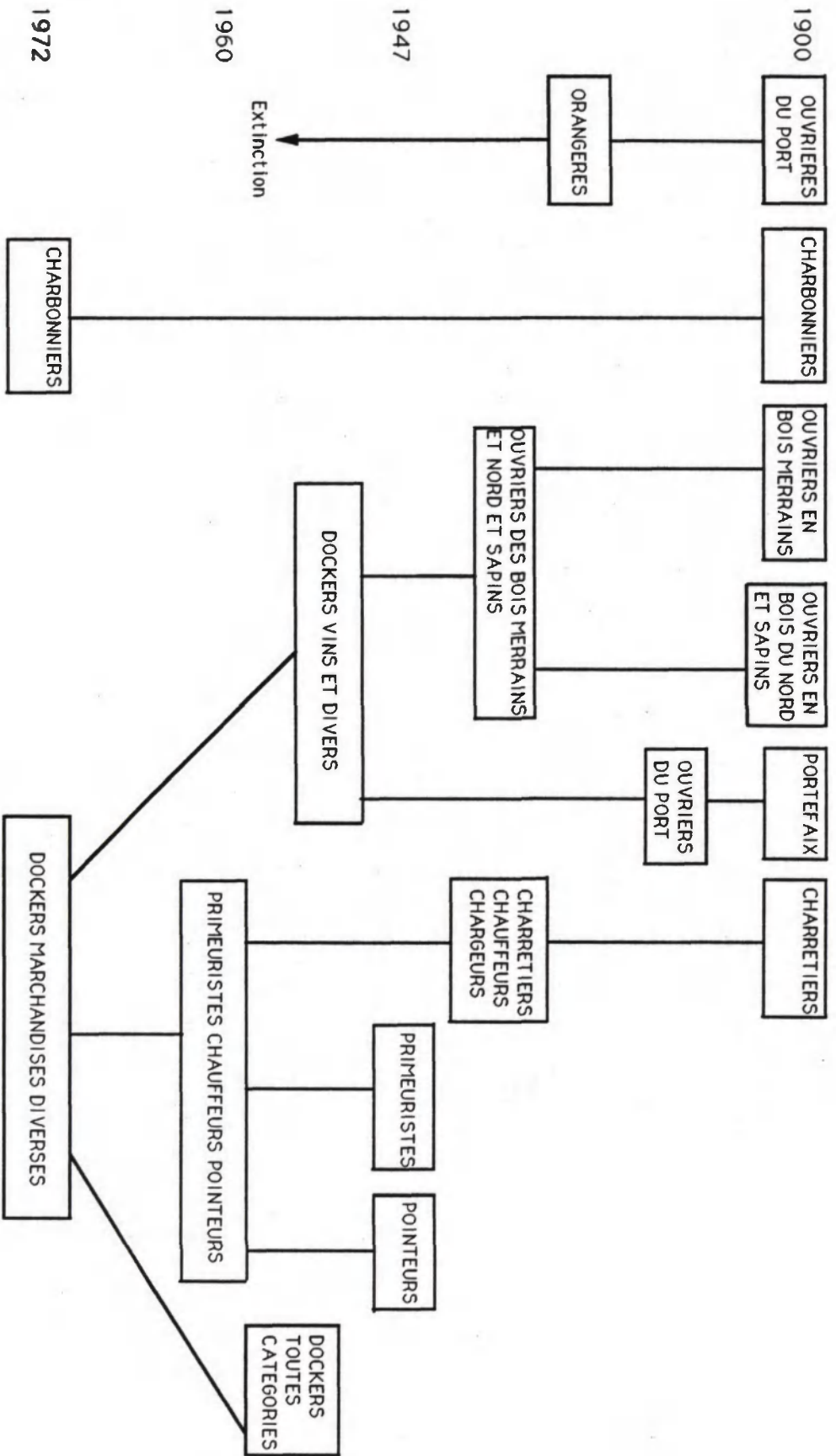
"Fédération locale des ouvriers du port"¹, crée dans le but "de ne former qu'une seule convention pour le travail du port à seule fin d'éviter tout conflit".

Ce système se maintient jusqu'aux années 40. Après guerre, les nouvelles conditions du travail conduisent à un remaniement des catégories. L'introduction des navires citernes dont le débarquement s'effectue désormais par pompage a conduit non seulement à la disparition des "bois merrains", mais également à une chute brutale des manutentions effectuées par les dockers "Vins et Divers" et par les "charretiers". L'image traditionnelle de la ville, avec ses quais encombrés de futaille fait désormais partie du passé. Le relais est pris par le trafic des primeurs existant déjà auparavant mais qui s'intensifie. Dans les années 1950, ce sont 80.000 tonnes de primeurs environ qui transitent chaque année par Sète, qu'il faut non seulement décharger, mais entreposer sous hangar, trier selon les calibres, classer selon les destinataires. Deux nouvelles catégories d'ouvriers du port apparaissent : les "primeuristes" (chargés de la manipulation sous hangar, tandis que les dockers "Vins et Divers" continuent à effectuer le déchargement) et les "pointeurs" chargés plus généralement d'établir les décomptes des embarquements et débarquements des marchandises manutentionnées sur le port. L'intensification du trafic des primeurs conditionnés en caisses qui se fait essentiellement désormais avec les pays du Maghreb (Algérie surtout), ne bénéficie guère aux "orangères" spécialisées dans la manutention des oranges en vrac. Or le trafic des balancelles espagnoles diminue et, bien que les "orangères" continuent à travailler sur le port jusque vers le milieu des années 1950, elles ne bénéficieront jamais de la carte professionnelle (en raison du caractère essentiellement occasionnel de leur activité selon certaines sources, parce qu'elles l'ont refusée, voulant rester indépendantes selon d'autres).

Cependant, dès 1950, la CAINAGOD, chargée de l'indemnisation des journées chômées, accuse un déficit sensible. Un arrêté ministériel du 16.12.1950 envisage des mesures de compression pour réduire l'effectif des 645 professionnels, ces réductions devant s'opérer principalement aux dépens des "Vins et Divers" (-91 cartes) et des "chauffeurs chargeurs" (-20 cartes).

¹Hormis les ouvrières du port qui n'y adhèrent qu'en 1905. Ce syndicat, qui comptait outre les femmes des adolescents trop jeunes pour être acceptés au sein des syndicats d'hommes (il fallait avoir 18 ans révolus), bien que reconnu au plan local, se vit refuser en 1904 l'adhésion à la Fédération nationale des ports et docks. Cette Fédération demandait en effet la suppression du travail des femmes sur les quais dans tous les ports de France.

FIG. 6. EVOLUTION DES CATEGORIES



En 1955, les dockers professionnels ne sont plus que 524 sur le port, et le système des "catégories" apparait de plus en plus rigide. Les acconiers spécialisés dans la manutention des pondéreux ont beaucoup de difficultés à recruter des ouvriers, lorsqu'ils reçoivent des navires transportant des marchandises nocives comme le bitume ou le soufre, à tel point qu'un accord tacite local (contraire à l'esprit de la loi de 47) prévoit que "pour les bateaux de brai, de soufre ou de manganèse, les dockers occasionnels sont embauchés sur un pied d'égalité avec les professionnels...les dockers professionnels pouvant dans ce cas refuser de travailler à ces bateaux transportant des marchandises nocives, tout en percevant l'indemnité de garantie¹."

Une carte "Toutes catégories" est alors instaurée. Les professionnels qui le désirent peuvent opter pour cette carte ; les occasionnels nommés à l'avenir se verront attribuer automatiquement cette carte. Les ouvriers ayant la carte " toutes catégories s'engagent à faire n'importe quel travail sur le port et notamment les bitumes"².

En fait, la création de cette carte "toutes catégories" a principalement permis le transfert des charbonniers et des chauffeurs au sein de cette nouvelle catégorie. En janvier 1958, on compte en effet 71 cartes "toutes catégories" ; simultanément, le nombre des charbonniers passe de 137 à 84 (-53), et celui des chargeurs de 55 à 35 (-20). Le passage des charbonniers dans les "toutes catégories" est essentiellement lié à la pénibilité du travail des pondéreux³, celui des "chargeurs" à la diminution constante du volume de travail qui leur est proposé.

En 1962, les trois catégories "chauffeurs", "primeuristes", "pointeurs" fusionnent en raison de la faiblesse de leurs effectifs respectifs. En 1963, ils sont intégrés aux dockers "Vins et Divers". Jusqu'en 1972 coexistent donc trois catégories : "Vins et Divers", "Charbonniers" et "Toutes catégories". Cette dernière disparaît alors,

¹Arch. Dep., cabinet du Préfet, série 338w70 du 24.01.1952

²Arch. Dep., cabinet du Préfet, série 376 W61du 03.03.1958

³Arch. Dep., cabinet du Préfet, série 376w61. Un rapport des renseignements généraux indique en date du 03.03.58 : "En fait, la plupart ont pris cette carte pour échapper surtout à la catégorie "charbonniers", et, d'après les dockers 'Vins et Divers', viennent surcharger leur catégorie. Plus loin, le même rapport poursuit "Mr L..., délégué patronal du BCMO, qui avait été partisan de la création de ces cartes dans le but d'avoir du personnel pour son charbon ou son bitume, reconnaît que la question n'a pas reçu de solution et qu'il lui faut, en certaines occasions, pour des travaux particulièrement pénibles, recourir à la main d'oeuvre extra-portuaire".

absorbée à son tour par les "Vins et Divers" qui prennent l'appellation de "Marchandises diverses". La fusion totale entre catégories n'aura jamais lieu. Le projet d'uniformisation des catégories étudié en 1962 se heurte essentiellement à la crainte du patronat de voir se rassembler sous l'égide d'un seul et même syndicat l'ensemble des ouvriers du port. La CGT, demeurée minoritaire sur le port depuis une dizaine d'années progresse à nouveau rapidement au début des années 1960, sans parvenir toutefois à entamer la forteresse autonome des charbonniers. Il est certain que les "charbonniers", inférieurs en nombre, englobés dans une seule catégorie avec les "Marchandises Diverses" n'auraient pu conserver leur autonomie syndicale. "C'est cette éventualité qui inquiète le patronat et le détermine à s'opposer à la suppression des catégories, en particulier celle des "charbonniers" et des "Vins et Divers"¹.

2) Une identité "catégorielle"

Le cloisonnement des ouvriers du port en catégories distinctes de travailleurs contribue indiscutablement à maintenir des intérêts divergents entre les ouvriers du port, et à créer des dissensions dont le patronat ne manque pas de tirer profit, et qu'il suscite éventuellement², afin de faire pression sur l'une ou l'autre d'entre elles. D'une catégorie à l'autre, les conditions de travail diffèrent : horaires, salaires, mode de rémunération (à la journée pour les uns, "à forfait" pour les autres). Ces intérêts divergents se matérialisent dans l'adhésion à des syndicats catégoriels distincts qui peuvent appartenir ou pas à la même Fédération. Les limites, les frontières de répartition du travail entre les différentes catégories restent souvent très floues, régies par les usages locaux et les conventions collectives, et les conflits sont toujours prompts à surgir entre syndicats. Ces conflits, souvent réglés à l'amiable entre dirigeants éclatent au grand jour lors des périodes de scission syndicale³. Différentes catégories de travailleurs peuvent en effet intervenir lors d'un même déchargement. Par exemple, en ce qui concernait le débarquement des bois merrains, les dockers étaient "par tradition" chargés du travail de bord (prise en cale de la marchandise),

¹ Arch. Dép., cabinet du Préfet, série 448W125 du 29.01.63

² Cf tract du syndicat des charbonniers à la population sétoise en 1938 en annexe n°2.

³ les deux grandes périodes de luttes intestines entre syndicats furent 1920, lors de la scission CGT/CGT-U et 1947 lors de la création sur le port de multiples syndicats indépendants coexistant avec les syndicats CGT

tandis que les bois merrains étaient chargés du travail à terre (décrochage des palanquées). Un conflit naquit entre ces deux catégories, chacune revendiquant le travail du bord, qui se prolongea durant deux décennies, réactualisé à chaque période de tension politique ou de pénurie de travail¹.

Si chacun évoque "la grande famille" que constituent les dockers², on reste malgré tout "charretier", "Vins et divers" ou "charbonnier" avant d'être docker. A ce titre les syndicats sont catégoriels et n'hésitent pas à défendre les intérêts de leur propre catégorie, même si cela doit se faire aux dépens de ceux d'une autre. Le témoignage d'un ancien charretier syndicaliste qui évoque justement les années 1956-57, la diminution du travail pour les charretiers et la création de la carte "toutes catégories" le souligne :

"Au point de vue de la loi, nous étions englobés dans le port. La loi nationale nous donnait droit au travail. La loi locale nous empêchait de travailler. Autrement dit, c'était le syndicat des dockers³. Vous comprenez, ils préservaient le travail pour eux. Nous ne faisons que le charroi. Nous, il y avait moins de travail au camionnage, les patrons ne voulaient plus nous pointer la carte⁴.... Le syndicat des dockers s'opposait à ce qu'on se présente aux embauches. Fallait d'abord qu'il y

¹Les conflits de compétence sont souvent liés au fait que selon les contrats, le déchargement revient au destinataire de la marchandise, ou au consignataire. Ainsi, dans le cas du conflit qui opposa "bois merrains" et "Vins et divers", un compromis qui fait suite à la grève de 1926 indique :

"Au début de la grève, les opérations de bord sont effectuées par les dockers, les opérations de terre par les ouvriers bois. A la reprise du travail, les conditions sont les suivantes :

1) Ouvriers bois merrains:

A- Les bateaux autres que ceux des compagnies *: le syndicat des ouvriers en bois fait le débarquement intégral des vapeurs : bord, terre, et charrettes.

B- bateaux des compagnies régulières : le bord sera fait par les dockers : la terre et les charrettes par des ouvriers bois.

2) Ouvriers en bois du Nord :

A- Lorsque la prise en cale reviendra à un entrepreneur ou un consignataire, le bord sera fait par le contremaître de ce dernier.

B- Lorsqu'elle reviendra aux réceptionnaires, le contremaître du bord sera désigné par les réceptionnaires".

* Cette distinction vient du fait que certains navires effectuent des lignes régulières et sont donc consignés chez un agent, tandis que de leur côté, certaines "maisons" en bois (réceptionnaires) affrètent des navires, venant dans le port à des intervalles plus ou moins éloignés

²Le terme de docker est souvent employé dans son acception générique, à savoir l'ensemble des catégories d'ouvriers du port

³ Sous entendu dockers "Vins et Divers". Lorsque le terme "docker" est employé pour désigner une catégorie, sans préciser laquelle, il s'agit toujours des "Vins et Divers".

⁴Au delà d'un certain nombre de vacances chômées, l'indemnité de garantie n'est plus dûe.

ait plus de dockers, après on nous embauchait à nous.^{1.} Ils faisaient rentrer du monde à la Bourse du Travail, aux dockers, et nous, nous restions toujours charretiers. Il rentrait de nouveaux dockers, et nous on travaillait pas. Alors, on a levé le pet, on était monté là-haut à la CGT à Paris. R. (le secrétaire du syndicat CGT des dockers de Sète de l'époque), il était sectaire hein, pour les dockers. C'étaient eux qui faisaient çà, les catégories. L. (le principal acconier du port²) lui, çà l'intéressait, il avait son clan, il avait ses hommes, çà l'intéressait et les dockers çà les intéressaient... C'est après qu'alors il est arrivée la carte "toutes catégories", "tout venant" qu'on appelait, tout le monde avait le droit de se présenter. R. il était contre hein, çà je te le dis. Pourtant c'était un bon syndicaliste, un bon syndicaliste...."

Au delà des conflits ponctuels qui peuvent surgir entre catégories concernant la répartition du travail, la conduite des grèves... une hiérarchie entre catégories apparaît clairement. A l'intérieur de la "famille", certains sont "plus dockers" que d'autres, et il s'agit bien entendu des "Vins et Divers", ceux que l'on évoque lorsque l'on emploie le terme de "docker" sans rajouter "charbonnier", "primeuriste" ou "charretier". Pour eux, les autres catégories effectuent toujours un travail "un peu spécial" : le charroi, les charbons... Numériquement plus nombreux, disposant du syndicat le plus puissant, mieux rémunérés, effectuant un travail pénible exigeant une grande force physique contrairement aux primeuristes ("ceux-là, ils étaient habitués à prendre des cageots de haricots verts qui faisaient 5 kgs, alors, quand il n'y a plus eu de travail pour eux, qu'ils sont

¹Le système fonctionne aujourd'hui encore de la même manière en ce qui concerne les deux catégories qui subsistent. Charbonniers et dockers ont chacun leur propre embauche. Les charbonniers peuvent se présenter à l'embauche des Marchandises diverses uniquement lorsque tous les professionnels de cette catégorie sont embauchés, avant que ne débute l'embauche des occasionnels. Et vice versa.

²La position de Monsieur L. sur le port est particulièrement stratégique : il disposait d'un quasi monopole sur les pondéreux (mis à part les chargements et déchargements de pondéreux destinés à l'usine d'engrais "La Bordelaise" qui avait ses propres pontons et ses propres installations dans l'étang de Thau). Il était de plus l'un des rares "patrons" sur le port, la plupart des agences de compagnies maritimes et de manutention ayant à leur tête des Directeurs, souvent étrangers à la ville. Il était enfin "Président du football club de Sète lorsque celui-ci gagna la coupe de France en 1934, puis Président du syndicat patronal des transitaires, Président de la Chambre de Commerce dans les années 60. Il reste dans la mémoire des ouvriers comme un homme de forte personnalité, honni et admiré, décrit à la fois comme un parrain : "il avait des hommes à lui, armés, de véritables gardes du corps", ayant toujours cherché à entretenir les divisions ouvrière, notamment lors de la création des syndicats indépendant en faisant pression sur les dockers par l'intermédiaire de ses "contremaîtres coups de poing", et comme un homme juste donnant raison à l'ouvrier contre le contremaître si l'ouvrier avait raison, sachant prendre des décisions sans appel : "çà c'était un homme, çà c'était un patron". Ses fils, ont repris l'entreprise familiale, conservant aujourd'hui encore le monopole des pondéreux considéré comme l'un des trafics les plus rémunérateurs. L'histoire du port de Sète est marquée par l'empreinte de cette famille, qui occupe aujourd'hui la Présidence de la Chambre de commerce, celle du syndicat patronal des manutentionnaires et jusqu'à une époque récente celle de la Caisse d'Epargne de Sète.

passés aux dockers et que les sacs faisaient 80 kgs, ils ont trouvé du changement, quelques uns, parce qu'ils ne prenaient plus à la main, il fallait mettre sur l'épaule") mais non un travail malsain à l'instar des charbonniers, les dockers "Vins et Divers" (et leurs prédécesseurs portefaix) se considèrent comme les seuls "véritables dockers". Représentant la "véritable tradition" portuaire, les "Vins et Divers" sont souvent perçus comme imposant leur loi sur le port, et les documents d'archives laissent percer par intermittence l'irritation des ouvriers des autres catégories face à leurs collègues plus puissants. Les témoignages oraux insistent d'ailleurs sur le fait que les ouvriers charbonniers eux-mêmes étaient opposés à la fusion de leur catégorie avec celle des dockers "Vins et divers", redoutant de se trouver ainsi placés sous leur tutelle. Dans la mesure où ces deux catégories sont les seules à avoir subsisté, ce sont donc les antagonismes entre dockers "Vins et Divers", aujourd'hui "Marchandises Diverses" et "Charbonniers" qu'a retenus la mémoire collective.

"Les dockers, c'est eux qui étaient, on appelait ça les "matadors". Les "matadors", c'étaient les gars bien placés. Parce que les pondéreux, à l'époque, c'étaient plutôt les immigrés, Italiens et Espagnols. Il y avait du brai, du bitume, du charbon, des phosphates, du minerai. C'est sale quoi, et les dockers, les "matadors", ils n'y allaient pas" (ancien charbonnier, puis docker "Vins et Divers", 70 ans)

Les charbonniers sont en effet longtemps situés au bas de l'échelle sociale des quais, accomplissant un travail salissant, pénible et malsain, ils sont les plus miséreux, les plus exploités les plus soumis aux pressions de contremaîtres sans scrupules. En bref, les charbonniers, "c'était l'assommoir de Zola" et leur travail est décrit comme un véritable enfer :

" Quand on faisait les bateaux de phosphates, on ne voyait rien dans la cale à cause de la poussière, et les bateaux de soufre, quand on remontait, avec la benne, à peine vous touchiez du noir, ça faisait étincelle, ça prenait feu, et les types étaient en bas. On criait "Y a le feu!". Ils mettaient le mouchoir, vite, ils couvraient avec la pelle, ils avaient des lances toujours en permanence à bord du bateau pour arroser." (grutier retraité)

La saleté du métier, son aspect malsain reviennent constamment dans les discours, d'autant plus que les charbonniers portent les stigmates de leur activité. Lorsqu'ils travaillaient au bitume ou à proximité du bitumier, ils utilisaient, à l'instar des mineurs, le talc pour protéger leur visage "on mettait un peu de talc, je prenais un peu

de la crème à ma frangine". En sortant de la cale pour rejoindre leur domicile, à pied ou à vélo, les charbonniers enfilaient une cagoule blanche faite dans un drap. Il fallait en effet éviter le vent et le soleil durant plusieurs jours. L'image de ces "cagoulards", que l'on voyait traverser la ville est restée dans les mémoires et demeure le symbole de la dureté des conditions de travail qui leur étaient imposées.

"Les charbonniers, eux, c'est spécial. Ils travaillaient pas comme nous. Ils travaillaient à la benne cuillère, ils travaillaient à piocher le bitume¹. Je l'ai jamais fait. J'ai jamais voulu y aller. C'était la mort de l'homme là. Et les pondéreux, quelque chose dans le coco ! Toute la saloperie que l'on respirait. Ca, c'était du poison : il y avait du chlorure de sodium, ce avec quoi on fait le plomb, le minerai de fer, le bitume, le coke, tout. Vous savez qu'ils en prenaient là. Je crois que le plus propre c'étaient les céréales, le blé, le maïs..." (Docker "Vins et divers")

Dans cet univers de poussière, le lavage, l'entretien du corps est une nécessité : "Après s'être lavé, on prenait une pomme de terre coupée en deux. On raclait le dessus et on en faisait un emplâtre sur les yeux pour enlever l'acide". Non seulement le souci de préserver sa santé implique une hygiène stricte, mais la propreté constitue également un moyen de se démarquer du "clochard" auquel était souvent assimilé le charbonnier : "je mettais un peu du talc, mais enfin le plus, c'était le lavage. Et il fallait pas remettre les mêmes vêtements. Seulement, il y avaient des vieux ou des ... Sur le port, comme on dit, c'était presque un métier de cloche quoi, tandis que maintenant à Sète, c'est un métier bien. Alors, il y en avaient qui mettaient les mêmes effets quand ils avaient fait le bitume, pour aller faire le charbon ou le phosphate, la même veste, le même pantalon, le lendemain. Ils se brûlaient. Ils se pelaient. La figure se pelait. La chair s'enlevait pas, mais ça brûlait".

Souvent étrangers, pas toujours bien au courant de leurs droits, les charbonniers sont souvent d'autant plus exploités par les contremaîtres que la solidarité entre ouvriers ne fonctionne pas toujours, dans un environnement aussi rude : "le piocheur avait une

¹ Avec la chaleur, le bitume "se prenait", devenait dur comme une pierre, et il fallait l'attaquer "à la pioche" : "Des piqueurs, des piocheurs, il n'y en avait qu'au brai. La pioche, c'est le pic, nous on appelle ça la pioche. Y a qu'au brai, parce que parfois c'est un bloc, quand il venait d'Amérique, je crois, quand ça passait par l'équateur. Piocher, fallait savoir piocher. Fallait être costaud déjà, et puis il fallait savoir faire une prise, si vous piochez avec un pic par dessus, c'est comme la table là, vous allez enlever que des petits morceaux. Alors, ils faisaient un V, une encoche de cette hauteur, et avec le pic, ils frappaient trois ou quatre fois jusqu'à ce que ça claque. Ca cassait pas comme du verre, mais enfin ça s'ébranlait, ils donnaient un coup sur la pioche et le bloc venait. Ils faisaient une autre prise. Et nous, derrière, on ramassait les pierres."

prime de pioche, tous les soirs. Le contremaître me la donnait, mais à d'autres qui n'étaient pas très au fait, il ne la donnait qu'un jour sur deux. Il gardait la prime pour lui. Les 3/4 étaient étrangers. Moi, je n'allais pas leur dire. Je m'occupais de moi.". C'est également chez les charbonniers que la pratique de la paye dans les cafés se poursuit le plus tardivement ainsi que l'embauche des "hommes de paille"¹, chez eux enfin que le syndicat C.G.T. est le plus violemment cassé en 1947 lors de la création des syndicats indépendants. Dans les autres catégories, le syndicat CGT, même s'il demeure minoritaire durant plus d'une dizaine d'années, continue d'exister. Chez les charbonniers, il est définitivement décimé. "Quelques uns ont essayé de prendre la relève, mais devant la force, ils ont sombré." Ce phénomène s'explique largement par la situation de quasi-monopole détenu par une entreprise de débarquement sur le travail des pondéreux, qui pratiqua systématiquement une politique d'embauche des ouvriers non syndiqués.

Les difficultés du travail, la mauvaise réputation attachée à la catégorie : "chez les charbonniers, c'était un petit peu la mafia", sont à l'origine du transfuge de nombreux ouvriers charbonniers lors de la création de la carte "toutes catégories".

Aujourd'hui subsistent donc les "charbonniers", et les dockers "Marchandises Diverses" ces derniers ayant absorbé peu à peu toutes les autres catégories. Néanmoins les conditions de travail se sont totalement modifiées durant les trente dernières années, et notamment celles des "charbonniers". Le déchargement des navires vraquiers est aujourd'hui l'un des plus automatisés qui soit, et pour les navires de minerai, les hommes ne touchent plus la marchandise, sauf pour rapporter au milieu de la cale à l'aide de chouleurs² le minerai inaccessible à la grue. Par ailleurs, peu nombreux (une trentaine) les charbonniers travaillent plus souvent que les dockers, leur tour de rôle revenant plus rapidement. Par conséquent, malgré un mode de rémunération demeuré à la journée tandis que les dockers travaillent toujours "à forfait", les charbonniers gagnent en moyenne mieux leur vie que les dockers. Enfin, dans la mesure où le travail est payé à la journée, il n'existe pas chez eux de "bons" ou de "mauvais" bateaux (entendez plus ou moins rémunérateurs) contrairement à ce qui se passe chez les dockers "Marchandises Diverses". Les relations entre les membres de la catégorie sont donc facilitées, le climat plus serein,

¹Lorsque le contremaître devait embaucher 35 hommes, il n'en embauchait que 30 et encaissait les salaires des 5 hommes manquants.

²sortes de petits tracto-pelles

moins conflictuel. Ces différents avantages ont été perçus par l'ensemble des dockers, et actuellement, la presque totalité des charbonniers sont d'anciens dockers "Marchandises diverses" qui ont demandé à "passer chez les charbonniers" au fur et à mesure des départs en retraite des anciens. On a donc assisté au phénomène inverse de celui qui avait eu lieu il y a une trentaine d'année.

Or, malgré cette évolution qui pourrait laisser croire à un nivellement des représentations des différentes catégories, la scission demeure nette entre les deux catégories qui affichent tout au plus l'une envers l'autre une sorte de désintérêt, quelque peu condescendant toujours de la part des dockers, et que l'absence de syndicat chez les charbonniers toujours soupçonnés d'être "à la solde des patrons" ne fait que renforcer.

"Non, ils ne sont rien du tout, il n'y a même pas de carte (syndicale), ils fonctionnent comme ça. Oh, ils sont peu nombreux, ils sont 24, 25. Les dockers ne s'y intéressent presque pas. Ça disparaîtra un jour, quand celui qui les mène disparaîtra, il n'y aura plus personne... Mais enfin, ils suivent toutes les directives du syndicat CGT. Ils sont régis par les mêmes lois. La Fédération¹, elle est à 94% C.G.T.. Quand il y a des discussions, il n'y a que la Fédération des Ports et Docks CGT qui discute avec l'U.N.I.M.² ; il y a des Fédé comme F.O., CFDT, autonome, qui ne participent pas aux discussions, qui font antichambre ; alors quand la CGT a signé, les patrons les appellent, ils disent "voilà, la CGT a signé", alors ils viennent, ils signent. Ils représentent rien. Je veux dire, quand il y a une grève sur le port, elle est à 100%, et y compris les quelques-uns qui sont aux charbonniers, ils font la grève, ils suivent. Et ils ont les mêmes avantages. Par exemples, les congés payés, ça se détermine d'après les dockers, et ils encaissent comme les dockers. Aussi bien pour les heures de travail. En définitive, ils suivent, je veux dire, ils viennent pas casser un mouvement ou quoi. D'ailleurs, ils se permettraient pas. En définitive, on les laisse tranquilles. Les dockers ne s'y intéressent pas aux charbonniers, c'est comme ça !"

"Les charbonniers ne sont pas syndiqués. Nous préférons d'ailleurs que chacun reste de son bord. Ça poserait plus de problèmes qu'autre chose. Eux travaillent avec les grutiers et sont tenus de suivre

¹La Fédération nationale des Ports et Docks

²Union (patronale) nationale des industries de la manutention

leurs mouvements¹, alors que nous avons quand même les grues de bord".

Bien que les plus jeunes s'accordent à dire que les différences sont aujourd'hui plutôt une survivance du passé, les différences demeurent et sont perçues comme telles : "Ca fait plus de quinze ans que je suis entré sur le port, j'ai toujours entendu parler des différences entre les charbonniers et les dockers. Et j'ai toujours entendu dire, et je constate maintenant que c'est vrai, que c'est Monsieur L. qui veut ça, qu'il y ait cette différence. Parce que justement, il a le monopole des pondéreux, et il règne par rapport à ça, et je pense que si un jour Monsieur L. disparaît du port de Sète, il n'y aura plus de différence de cartes. C'est comme ça que ça se passe dans tous les ports. Alors qu'ici, ils ont leur embauche propre, au même endroit (B.C.M.O.), mais eux ils bifurquent à gauche, ils sont une trentaine, ils ont leur tableau à part et tout ... De toutes façons, ça fait des années et des années que ça dure, mais c'est vrai qu'il y a une barrière entre les dockers et les charbonniers".

L'appartenance à l'une ou l'autre des catégories continue incontestablement à jouer un rôle identitaire sur le port de Sète, laissant aux individus une latitude qu'ils ne trouveraient pas dans un groupe plus homogène. Etre "charbonnier", signifie à la fois se démarquer d'un syndicat dont l'importance est extrêmement prégnante, tant au niveau national que local, et s'identifier en revanche de manière beaucoup plus forte à "une famille", celle des "charbonniers", dont les membres, peu nombreux se vivent comme plus solidaires que les dockers, habitués à régler ses problèmes "en famille", sans faire intervenir d'instance extérieure : "on a un représentant. Je vais me mettre à un syndicat pour quoi faire, alors qu'on a un représentant qui doit nous défendre ? De toutes façons, quand vous rentrez au charbonniers on vous le dit -nous, on ne veut pas de syndiqués-".

Le groupe tout entier filtre ses nouveaux éléments, qu'il choisi en connaissance de cause,² prenant souvent des frères de charbonniers, qui peuvent ainsi exercer un rôle régulateur, initier le nouvel arrivant aux

¹Allusion au fait que les heures ouvrables de vacation des grutiers et des dockers "Marchandises diverses" ne coïncident pas sur le port. Les dockers sont alors parfois obligés de terminer le travail avec les grues de bord. En revanche, les "charbonniers" ont les mêmes horaires que les grutiers, et lorsque ces derniers font grève, ils sont obligés de suivre.

²Dans la mesure où aucune carte professionnelle nouvelle n'est attribuée sur le port depuis des années, le recrutement se fait à l'intérieur des membres de l'autre catégorie qui demandent leur transfert. Il en va de même chez les "Marchandises Diverses". Les dockers se connaissant tous entre eux, les "candidats au transfert" ne sont pas des inconnus.

pratiques en usage... "Maintenant que j'y suis je vois comment ça se passe. On se réunit, on dit, voilà, on a telles demandes, on doit en prendre un, lequel on prend ? Alors on dit, celui-là on va avoir des problèmes, celui-là, il est sérieux, il est travailleur, on prend celui-là. En général, on prend des frères d'un qui est aux 'charbonniers' déjà. C'est mieux parce que si on a un problème entre nous, son frère peut lui dire 'ben nous on faisait comme ça, maintenant que tu es là tu fais comme ça'. C'est déjà plus pratique disons".

Les "charbonniers" sont vécus et se vivent eux mêmes comme une famille un peu en marge de la société des dockers, bruyante et désordonnée. La faiblesse numérique des premiers, mais également le contrôle sévère du groupe sur ses membres engendre une certaine homogénéité de pensée qui ne se retrouve pas chez les seconds. Les dockers "Marchandises Diverses" quant à eux continuent de voir dans le métier qu'ils exercent la base même du travail portuaire, se considèrent comme les véritables dockers, porteur de la tradition portuaire, qu'elle soit syndicale, culturelle ou professionnelle : "Ce qui nous étonne beaucoup, constate le représentant syndical d'un port de l'Atlantique, lorsque l'on entend parler les dockers de Sète, c'est qu'ils ont du mal à accepter que les 'charbonniers' soient de vrais dockers, parce qu'ils considèrent qu'il y a de la poussière".

Il y a donc des raisons historiques à la persistance de cette scission entre dockers "Marchandises Diverses" et "charbonniers" : refus de la direction de la société ayant le quasi-monopole des marchandises pondéreuses et généralement considéré comme le véritable "patron" du port, dans le but notamment d'éviter l'unité syndicale des ouvriers ; volonté, de la part des charbonniers eux-mêmes, de rester "à part" ; désintérêt du syndicat CGT pour ce groupe minoritaire qu'il considère comme insignifiant. L'animosité parfois ouverte qui règne entre les deux catégories (il arrive par exemple que les dockers "Marchandises Diverses", par mesure de représailles envers un comportement des charbonniers qui leur déplaît refusent de se présenter aux embauches "charbonniers" lorsqu'il y manque du personnel, préférant renoncer à l'indemnité lorsque des "complémentaires" sont alors embauchés), témoigne d'un antagonisme entre les deux catégories et d'une volonté de différenciation qui demeurent bien actuels.

II - DE LA CAISSE A LA BOITE ¹: LE DOCKER PORTEFAIX, CONDUCTEUR D'ENGINS OU EXPLOITANT DE ZONE DE STOCKAGE

Traditionnellement, l'évolution des manutentions portuaires est découpée en trois phases : l'ère de la "manutention manuelle", celle de la "manutention mécanique" où surviennent appareils de bord (treuils à vapeur puis électriques ou hydrauliques, grues de bord) et à terre, tracteurs et chariots élévateurs, enfin l'ère des charges unitaires².

Les changements technologiques, dont le but était de réduire le temps d'escale des navires, ont porté à la fois sur le conditionnement des marchandises : conteneurisation, palettisation, transport en vrac de marchandises qui faisaient jadis l'objet d'un conditionnement (vin, essence), et sur la conception des navires, qui, en s'adaptant aux charges, se sont de plus en plus spécialisés : pétroliers, vraquiers, rouliers, portes-conteneurs... Simultanément, au niveau des infrastructures portuaires, les postes à quai ont fait l'objet d'une spécialisation en s'adaptant aux différents trafics : terminaux à conteneurs équipés de portiques, postes vraquiers, pétroliers...

C. FIORE³ a noté le changement de fonction des ports et la recomposition du travail du dockeur lié à l'apparition du conteneur : " les ports... espaces productifs, sont devenus des plate-formes de stockage assurant la répartition des trafics de conteneurs". D'espaces productifs du transport, les ports sont devenus des plates-formes d'aiguillage dont la productivité ne peut être saisie dans les mêmes termes. L'instauration d'une logique de chaîne a pour conséquence la recomposition du travail du dockeur qui est peu à peu dépossédé de son autonomie de travail, le groupage et l'empotage des conteneurs échappant de plus en plus à l'emprise du travail des dockeurs.

¹ Appellation commune du conteneur

²P. MARROC, Directeur de la société INTRAMAR, Marseille

³C. FIORE, 1982., "la dissolution de l'espace portuaire", *Actes du colloque "travailleurs du transport et changements technologiques"*, Versailles, pp.73-79.

"L'irruption du conteneur sur les quais a transformé le travail des dockers en surveillance d'un processus de circulation, qui tend à fonctionner par lui-même... Le chargement des navires est effectué par des portiques, confiés à du personnel autre que celui des dockers. Le travail de ces derniers est cantonné au guidage de ces portiques au moment où ils viennent prendre ou déposer un conteneur sur le navire. Equipés de 'talkies walkies', ils correspondent avec le portiqueur et lui permettent une approche facilitée. Puis, leur rôle reprend, une fois la manutention terminée, avec la conduite des tracteurs qui, effectuant une 'noria', amènent le conteneur du pied du portique à la zone de stockage... Il est d'ailleurs intéressant d'observer la transformation de la profession de docker, de manutentionnaire en exploitant de zone de stockage. Car, de plus en plus, l'aspect nouveau de leur travail tend à s'effectuer sur cet espace déterminé du terminal à conteneur. Ils ont ainsi pour rôle de positionner à l'aide d'énormes tracteurs les boîtes en fonction de leur départ imminent ou bien d'une durée de stockage plus ou moins longue. Mais même dans ce nouveau travail, les dockers sont parfaitement insérés dans un réseau d'informations qui par 'talkies-walkies' interposées leur donne les instructions à appliquer. Reliés en permanence avec le centre d'exploitation du terminal, ils sont ainsi dans une situation de mobilité parfaitement maîtrisée par le donneur d'ordre. Ceci montre bien que l'introduction de l'automation se réalise essentiellement par la perte d'autonomie de la prise de décision des dockers au moyen de l'instauration d'une chaîne d'information, et non pas uniquement par le passage du travail direct à une activité de surveillance".

FIORE poursuit en précisant que la productivité portuaire ne se mesure plus en termes de rendement des dockers, mais plutôt en temps d'immobilisation d'un navire ou d'un conteneur. Il en prend pour témoin l'évolution du salaire des dockers, "dont la forte progression n'a rien à voir avec un rendement accru du travail des dockers, mais plutôt avec la formidable augmentation de productivité, définie en termes de réduction des temps d'immobilisation. Le revenu des dockers tend progressivement à se détacher de leur taux de rendement pour s'insérer dans celui de la logique de circulation des conteneurs".

Cette description qui concerne le dernier stade de l'évolution du travail est bien entendu plus ou moins rapide selon les ports, leur importance et le type de trafics qu'ils accueillent. Sète demeure un port moyen, et son trafic de conteneurs limité. A titre indicatif, le port de Sète dispose d'un portique à conteneur et d'une grue sur porteur et

manipule environ 15 à 18 000 EVP¹ par an, tandis que le port de Fos qui dispose de six portiques a manipulé en 1989 476 000 EVP, et que Le Havre, premier port français en ce domaine, dispose quant à lui de dix neuf portiques et a manipulé en 1989 900 000 EVP². Il n'en demeure pas moins que, quels que soient les ports, les unités de charges, qu'il s'agisse de palettes, de conteneurs ou de remorques ne sont plus à taille humaine et que la manutention est désormais totalement dépendante des moyens techniques, onéreux et qui deviennent rapidement obsolètes.

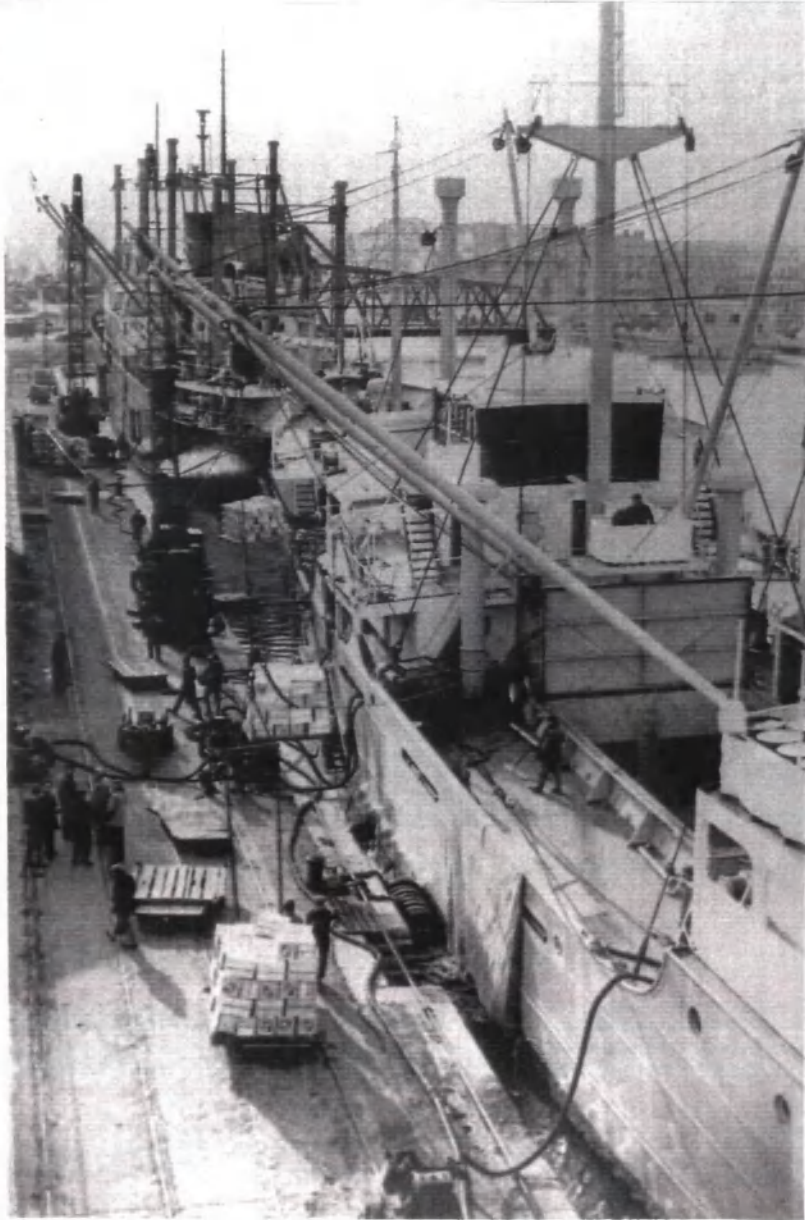
"Ils construisent des bateaux de plus en plus gros, et le matériel n'est plus adapté. Du matériel qui a 15 ans ! Quand vous voyez les bateaux de paquets de bois, qui sont de plus en plus larges, les grues n'arrivent plus à prendre les paquets qui sont à bâbord ou à tribord selon comment le bateau est accosté. La flèche n'arrive pas jusque là. Et les derniers qu'elle arrive à prendre, elle n'a plus de portée, elle est obligée de remonter paquet par paquet. Et les autres, il faut les faire riper vers le centre du bateau avec le mât de charge. Comment voulez vous faire du rendement dans ces conditions ?".

La tendance généralisée à ramener toutes les charges à un modèle unique plus facile à manutentionner s'est traduite principalement par la palettisation ou la conteneurisation qui permettent de regrouper en une seule unité les multiples caisses et sacs aux formes variables regroupées jusqu'alors dans des filets, et par l'extension du transport en vrac à des marchandises faisant jadis l'objet d'un conditionnement (vin essence, etc...)

La première conséquence de cette évolution est bien entendu la diminution des besoins en main d'oeuvre, voire sa quasi-disparition en ce qui concerne les opérations de transfert que sont devenus le chargement ou déchargement des pinardiers, pétroliers et autres vraquiers. Nous avons brièvement évoqué, au niveau local, les conséquences sur l'emploi de l'introduction des navires citernes à la veille de la seconde guerre mondiale, à une époque où l'économie sétoise dans son ensemble était liée à l'industrie des vins, à leur

¹EVP = Equivalent vingt pieds. il s'agit d'une unité de mesure statistique conventionnelle utilisée pour pouvoir comparer des conteneurs ayant des dimensions différentes : un conteneur 40 pieds = 2 EVP

²Sources : *Journal de la Marine Marchande* n°3699 "spécial conteneurisation" du 9.11.90, pp. 2788-2840



"DE LA FUTAILLE



... AU CONTENEUR"

transport et à ses dérivés : tonnellerie, travail des chais...¹. Depuis cette date, l'évolution technique n'a fait que s'accélérer. Au niveau national, le nombre des dockers professionnels est ainsi passé de 16 400 en 1955 à 8 000 en 1990. Encore cet effectif est-il considéré comme pléthorique par les instances patronales et gouvernementales qui considèrent que 2000 dockers² sont en sureffectif dans les ports français et s'évertuent depuis 1982 à accélérer les départs au moyen de plans FNE et départs en pré-retraite. Au niveau local, durant cette même période, l'effectif de professionnels est passé de 514 à 197.

Mais cette évolution a également eu des répercussions sur le travail lui-même, remettant en cause sa nature même ainsi que le rôle des différents membres d'une équipe, créant ainsi un certain désarroi au sein d'un groupe qui avait fondé son identité sur une conception virile du travail et une valorisation poussée à l'extrême de la force physique.

La force physique, la résistance à l'effort prolongé constituait en effet jusqu'à une époque récente, l'élément essentiel qui, indépendamment de tout autre variable (affinité, réseau, piston) permettait concrètement l'entrée dans le métier. Lorsqu'un homme arrivait sur le port, il se voyait attribuer tout d'abord les travaux les plus pénibles ou les plus sales, ceux que les "matadors" délaissaient. Chez les dockers, il trouvait donc prioritairement de l'embauche aux "bateaux de sacs", les plus durs et les moins rémunérés, chez les charbonniers, aux bateaux de marchandises nocives.

. Jusque dans les années 1960, les sacs pèsent 100kgs et le charroi de telles charges huit heures d'affilée constitue la base implacable d'une sélection naturelle : "Il fallait être costaud. Si vous étiez gringalet, c'était pas la peine. Il y en a beaucoup qui ont essayé. Au bout d'une heure, ils abandonnaient. On leur donnait un petit quelque chose, et puis voilà. Parce qu'on commençait avec les sacs. La première fois que j'y suis allé, à midi, je ne savais pas si j'y retournerais l'après midi. Je suis allé me coucher. J'ai dit à ma femme : "Tu me réveilleras à deux heures moins dix, on verra". Le bateau de sacs a duré six jours. Au bout du sixième jour j'étais moins fatigué que le premier. J'ai continué."

¹La résistance à cette nouvelle technologie a d'ailleurs mobilisé aussi bien la classe ouvrière que le patronat : cf annexe n°3

²Rapport de la mission DUPUYDAUBY, 1986.

Les débuts étaient d'autant plus difficiles qu'au manque d'habitude s'ajoutait le fait que le travail se déroulait au sein d'une équipe dont il fallait tant bien que mal suivre la cadence, sans connaître encore les "trucs", les ruses qui permettaient de moins se fatiguer, sans savoir encore comment positionner le sac, et que les collègues ne prenaient guère de temps à vous former : "Les sacs de 100kgs, quand il faut les transbahuter là-bas, faut les prendre au dos, l'apprenti, il se ruine, il se ruine littéralement, le soir, il est mort, il a pas envie d'aller danser, hein". Par eux-mêmes, en observant, les hommes rectifiaient la position du sacs sur le dos, "vous voyez, mettre un coussinet là parce que vous êtes pelé...". Les anciens donnaient bien quelques conseils "prends le (sac) comme ça, ou comme ça", mais le docker est sensé principalement apprendre par lui-même : "Vous n'êtes pas là pour faire l'éducation, vous n'êtes pas à la maternelle. Le gars, il vient faire le docker. Le docker, c'est un métier qui était rude, voilà. Il fallait être rude. Il fallait tenir le coup. Celui qui tenait pas le coup, il revenait plus le lendemain. J'ai tenu le coup, je l'ai fait".

Cette sélection par la résistance physique engendrait une fierté, une valorisation de la force musculaire qui se traduisait tant au niveau du discours que des surnoms ("la bigue", "l'armoire"), mais également une sorte de négation par contraste de toutes les autres qualités nécessaires pour faire "un bon docker". Parce que la force était indispensable à la base, l'image même du docker se trouvait réduite à cette force. "C'était l'époque, je vous dit où il fallait débarquer des sacs et tout, et donc nous on embauchait surtout des gars qui étaient solides à charrier les sacs, voyez, c'est malheureux de le dire, des bêtes de somme". Les capacités physiques de chacun, jamais dissociées du rendement qu'il fallait fournir pour être "à la hauteur" de l'équipe, satisfaire le contremaître et ainsi s'assurer toutes les chances d'être réembauché ultérieurement s'accompagnaient d'une utilisation optimum des différences morphologiques. Ainsi, chez les charretiers, les grands soulevaient les sacs de terre et les posaient sur les épaules des plus petits qui charriaient : "Attention, c'était le travail le plus pénible qu'il y avait aux charrettes. Il fallait monter les fûts et les sacs. Quand il y avait des piles de sacs des fois sur 50 mètres de long ! A deux et un qui passait derrière. Et il te le mettait sur le dos, le sac. Là, il te virait ça sur le dos. Tu avais des saquets, tu prenais la tête comme ça, tu amarras et clac ! sur le dos. Crois moi que quand ils avaient levé les sacs toute une journée, le corps il demandait pas d'aller danser. Je te le dis. Moi, je le faisais pas. J'étais petit, on charriait. C'étaient les grands qui levaient."

L'apprentissage sur le tas engendrait l'acquisition d'un corpus de gestes revendiqués comme les mieux adaptés au travail, parce qu'éprouvés de longue date. Ainsi s'explique l'échec de diverses tentatives de formations engagées, à l'initiative de la Caisse régionale d'assurance maladie dans le but réduire le nombre important des lésions lombaires relevé au sein de la profession¹, conséquence directe du poids élevé des charges, mais aussi des mouvements effectués avec un dos rond et des jambes non fléchies : . L'habitude, la peur du ridicule constituaient un frein au changement : "Avant, à la sécurité, il y avait S. Il s'en occupait pas mal. C'est dur de changer les habitudes, essayer d'éduquer les gars à soulever une charge, du poids, en se baissant sur ses jambes et faire l'effort avec les jambes, alors que ça n'existe pas chez les dockers. Les dockers, c'est carrément Allez ! Et ils lèvent avec les bras. Ca fait rire de voir un gars qui se baisse sur ses mollets pour soulever un poids, on dirait un altérophile ! C'est instinctif, la force bestiale du docker. C'était ça, à l'époque, forcer ! J'ai toutes les vertèbres pétées, à force de charrier des sacs, et encore j'ai été sur le déclin des 100kgs". Surtout, ces tentatives imposées de l'extérieur, par des hommes étrangers au métier "Ils voulaient nous apprendre à porter les sacs. Ca faisait vingt ans qu'on en portait !", sont perçues comme totalement irréalistes, et peu adaptées à la réalité concrète du travail, à l'exigence de rendement et de continuité : "Toute la journée, vous voyez un docker faire ça (geste de plier les genoux) pour lever un sac ? C'est pas vrai, c'est pas possible. Des cartons de Perrier, c'est pas terrible comme poids, mais si vous faites ça (geste de plier les genoux), toute la journée, il n'y a plus de jambes. C'est peut-être mieux, mais moi, je me voyais très mal. On prend pas la pose, faut travailler, faut du rendement, faut donner !".

Souvent même, la rapidité, le rendement se transformaient en un jeu auquel les hommes se laissaient prendre, tout en en reconnaissant pas la suite l'inutilité : "Après, quand on réfléchit, on voit que c'est de la connerie. Non seulement ça sert à rien, tu fais même pas de rendement, parce que tu dois attendre (l'autre équipe) mais en plus quand le treuil va vite, tu tues les hommes dans la cale qui doivent suivre pour la confection des palanquées. C'est pas malin, mais tu y penses après". Bien entendu, la rapidité et le rendement sont essentiellement liés d'une part au système de rémunération en vigueur

¹En 1956, le Docteur Vigneault estimait à huit sur dix le nombre des dockers marseillais âgés présentant des anomalies de la colonne vertébrale (VIGNEAULT, *le rachis des dockers*, 1956) cité par MAILLET. En 1977, M. MAILLET *la main d'oeuvre portuaire, risques professionnels et surveillance médicale*. Le cas des dockers du port de Sète, Thèse de médecine, indiquait que sur 246 déclarations d'accidents de travail effectuées au cours de l'année, 61 concernaient la région lombar.



MANUTENTION DES SACS : LE CAFE



tout au moins chez les marchandises diverses payées "à forfait" (plus on va vite, plus on décharge, plus on gagne) mais également au système d'embauche qui faisait des travailleurs les plus rapides des ouvriers recherchés par les contremaîtres.

La stigmatisation de la force occulte maints aspects de la profession, maintes qualités requises et mentionnées en passant, comme secondaires, et pourtant capitales, dans la mesure où ce sont celles qui font la différence, témoignent de ce que le métier n'est pas réductible à la simple puissance musculaire et explique que certains hommes aient été particulièrement recherchés pour certains travaux, aient pu "faire leur place au soleil", là où d'autres, malgré leur force musculaire, soient demeurés "sur la touche". Outre l'agilité, indispensable pour pouvoir se mettre rapidement à l'abri dès que la grue commençait à lever la charge, des qualités moins définies, moins cernables, étaient requises : "avoir l'oeil" qui signifie, ici comme dans d'autres professions, avoir l'esprit d'à propos, savoir prévoir les accidents, y parer, réagir aux situations les plus diverses, évaluer les fardeaux à soulever en priorité.

L'expérience permettait aux ouvriers les plus âgés, moins robustes que les jeunes de conserver un avantage certain : "si la personne ne connaissait pas les ficelles, elle était moins embauchée. Les vieux ne montraient pas le métier aux jeunes". Le chargement et l'arrimage des fûts dans la cale du navire ne s'improvisait pas "il fallait savoir amener la bordelaise (fût pesant 300 kgs et utilisé fréquemment pour le transport des olives), la trinquer, c'est-à-dire la tourner dans un certain sens de manière à ne plus avoir à la toucher lorsqu'elle est en place dans la cale. Pour y arriver, avant de déplacer le fût, il fallait avoir la bonde aux parties. Plus haut ou plus bas, elle ne se retrouvait pas à sa place". Il s'agissait d'un travail dangereux, toute maladresse entraînant le cisailage des doigts.

Si la maîtrise des opérations venait avec l'expérience, certains ouvriers étaient plus habiles que d'autres : "Certains avaient des dons". Ici apparaît une autre dimension du métier, souvent comparé à un métier d'artistes. Ceux qui ont un don, une aptitude particulière, permettent de transformer ce métier souvent dépeint comme un métier sans finesse, en un métier dont seul le talent permettait l'exécution parfaite : la "mise en bonde" des fûts constituait ainsi une opération particulièrement délicate "le fût partait de la charrette. Il roulait sur 20-30 mètres et arrivait face au docker qui lui, avec le talon, le touchait au peigne (bordure du fût). Il le faisait tourner sur lui-même

et aussitôt, hop! il le roulait. Il calculait à l'avance comment il allait le prendre pour le mettre en bonde, et il lui faisait faire un mouvement tel que hop ! il se déplaçait, et quand il arrivait, il avait la bonde en haut. Il n'avait pas la bonde sur le côté ni dessous. C'étaient des artistes !". De même le maniement des treuils à vapeur, l'installation des mats de charges étaient réputés requérir des aptitudes particulières : "les treuils n'étaient pas électriques, c'étaient des treuils à vapeur, des treuils anglais qu'on appelait. Vous aviez peut-être 30 gars qui étaient capables... Il fallait des gars énergiques, des gars qui n'ont peur de rien, vous voyez pour mener ces treuils. Maintenant, c'est du gâteau de mener les treuils, c'est comme de mener une voiture, vous tournez le volant, ça monte d'un cran, vous tournez un peu plus, ça monte de deux".

Avec la mécanisation, le travail des dockers s'est allégé. Dégagés presque totalement du travail de portage, de levage, les bateaux de sacs eux mêmes, s'ils demeurent déconsidérés parce que peu rémunérateurs, ont perdu l'aspect de parcours du combattant, l'aspect initiatique et profondément symbolique qu'ils revêtaient auparavant. Généralement conditionnés sur palettes, les sacs, même lorsqu'ils sont chargés à bord de navires conventionnels (c'est-à-dire ne permettant pas le ro/ro) par des grues mobiles sont rangés à l'intérieur des cales par des élévateurs, le poids des palettes (500 kgs/ 1 tonne) interdisant la manipulation manuelle, alors qu'auparavant, on défaisait les palanquées et charriait un à un les sacs à leur place. Lorsqu'il s'agit de chargement de navires rouliers, les chariots élévateurs entrent directement dans les cales du navire avec les palettes. Les élévateurs sont omniprésents sur le port (alors qu'ils tendent à disparaître des grands ports) à bord, mais aussi à terre pour déplacer la marchandises, décharger les camions ou stocker les palettes dans les hangars.

Désormais, le conducteur d'engins, inconnu sur le port il y a quelques décennies encore, est devenu le symbole du docker, celui qui, par son habileté ou sa gaucherie peut "vous faire gagner une vacation ou vous la faire perdre". Le corps, la force physique ont perdu de leur importance, au profit de la maîtrise de la conduite.

Il n'est guère étonnant dans ces conditions que les anciens aient vécu l'évolution technique comme une dépossession de leur identité et refusent de reconnaître dans les jeunes dockers leurs successeurs : "ce ne sont plus des dockers". Et si ce ne sont plus des dockers, c'est "parce que ce n'est plus le même métier : Maintenant, je vous dis, la vie de docker, c'est une vie de pacha. je suis bien ami avec eux, je les ai tous vu arriver, ça m'empêche pas de dire ce que je pense... Le métier de

docker, maintenant, c'est un métier comme pharmacien, comme n'importe qui. Ils travaillent avec la tête".

L'accent est mis sur l'importance des tâches mécanisées, comme la conduite des engins, non seulement parce qu'elles portent sur les opérations centrales de la manutention (charroi, levage) mais également parce qu'elles font l'objet d'enjeux bien réels dans la situation de crise que traverse actuellement la profession. En insistant sur le rôle du chauffeur, les ouvriers prouvent qu'ils ont su s'adapter aux techniques modernes de manutention, qu'ils ne sont pas ces "dynosaures sociaux" si souvent décriés par leurs adversaires. A l'inverse, le patronat s'appuie sur le rôle essentiel joué par les chauffeurs pour dénoncer les équipes surdimensionnées, estimant que les opérations pourraient être réalisées avec un effectif en caliers et en terriens réduit.

L'irruption de la technique, derrière laquelle l'homme disparaît désormais "ils ne savent plus rien faire, heureusement qu'il y a les machines pour nous sauver", renvoie aujourd'hui au second plan les hommes dépourvus de machines que sont demeurés les "caliers" et les "terriens", cantonnés dans le guidage des marchandises, leur arrimage, lorsqu'ils ne sont pas condamnés à "regarder passer le travail" comme c'est le cas pour les manutentions de marchandises pondéreuses. Pourtant le travail des caliers demeure essentiel (notamment pour l'accrochage des conteneurs à bord des navires non pourvus de glissières automatiques) et souvent dangereux compte tenu du poids des charges manutentionnées et du fait que les ouvriers sont "prisonniers" dans les cales, à la merci de la chute d'une palanquée, d'un conteneur ou d'une bille de bois (le levage des billes de bois, dont chacune pèse environ trois tonnes, s'effectue à Sète à l'aide d'une simple pince, dont les pointes se resserrent sous l'effet de la traction de la grue).

La mise en exergue de certaines tâches plus techniques tend à masquer, comme hier l'insistance sur les aspects physiques du travail, l'importance d'autres tâches moins prestigieuses et pourtant non moins essentielles comme celle de "l'homme de chaîne", chargé de guider le grutier qui ne voit pas les hommes à l'intérieur de la cale, et tend surtout à gommer ce qui demeure l'une des caractéristiques essentielles du métier, à savoir que le travail aujourd'hui comme jadis est un travail d'équipe, même si les équipes ne sont plus préconstituées, impliquant une interdépendance entre les hommes. De fait, des qualités comme la vigilance, l'agilité, la rapidité, la dextérité sont toujours nécessaires au "bon" exercice du métier, et à l'intérieur du groupe, chacun connaît les compétences des uns et des autres. Par ailleurs, l'une des constantes du métier reste la nécessité de s'adapter à un

environnement spécifique, qui demande aux ouvriers une grande polyvalence : polyvalence par rapport à la marchandise : une bille de bois, longue de plusieurs mètres, ne se manie pas comme un conteneur ou une balle de papier, une remorque ou une palette ; polyvalence par rapport à l'outil dans la mesure où un chauffeur doit savoir non seulement conduire différents types d'engins (élévateurs, tracteurs..), mais doit savoir le faire dans des situations variées (à terre comme à l'intérieur des cales, en tenant compte de la gîte du navire) ; polyvalence par rapport aux emplois enfin puisque chaque ouvrier (et notamment celui qui a une spécialité) doit être apte à exercer différentes fonctions : calier, chauffeur, pointeur...

L'apprentissage "sur le tas" joue aujourd'hui encore un rôle essentiel dans l'acquisition de ces compétences diverses, qui contribuent à faire des ouvriers dockers plus que de simples manutentionnaires ou caristes, et participe également (cf infra p.168-175) au maintien des liens entre membres du groupe.

Chapitre 3

DE L'USAGE DES RESEAUX

L'organisation de la ville, des quartiers, des emplois saisonniers, du travail portuaire et de l'embauche, tout laisse présager de l'importance, de la prééminence de réseaux d'interconnaissance. Au début du siècle, l'activité de la ville est centrée autour du commerce du vin, de la tonnellerie, de la pêche et du transport maritime ; ce sont les hommes des mêmes familles que l'on retrouve impliqués dans ces diverses activités, quand ce ne sont pas les mêmes hommes qui exercent tour à tour l'une puis l'autre. Le port ne constitue nullement un endroit clos, mais au contraire un espace de circulation des marchandises et de brassage des hommes et les ouvriers qui y travaillent sont, malgré l'image dévalorisée du métier, trop proches et trop nombreux pour être marginalisés. Leur recrutement s'effectue certes de plus en plus à l'intérieur d'un groupe restreint, certaines "familles" s'implantant durablement sur les quais, mais très longtemps le renouvellement des ouvriers s'opère par le biais de relations individuelles qui dépassent largement le cadre de la famille et traversent l'ensemble de la population ouvrière de la ville. Les contremaîtres chargés de l'embauche sont issus du même milieu, des mêmes familles et habitent les mêmes quartiers que les ouvriers. Leur proximité est d'autant plus grande qu'ils sont eux-mêmes ouvriers lorsqu'ils ne travaillent pas comme contremaîtres. Leur situation ambivalente en fait les figures centrales du port, vers qui convergent toutes les demandes, toutes les attentes, tous les griefs également. Ce n'est en fait que très récemment, que les contremaîtres perdent à la fois leur prestige et leur pouvoir, en même temps que l'embauche quotidienne échappe aux influences personnelles, lorsqu'est instauré le tour de rôle. L'affaiblissement du rôle des réseaux d'interconnaissance, mais également le démembrement des équipes préformées engendrent une moindre dépendance des hommes les uns vis-à-vis des autres et des modifications profondes au niveau de l'organisation du travail et du système de valeurs du groupe. La réduction des effectifs, les menaces de plus en plus lourdes qui

pèsent sur l'avenir de la profession et sur celui du "statut" du docker contribuent néanmoins à maintenir une forte cohésion à l'intérieur de la profession. Cette cohésion va de pair avec un enfermement de plus en plus grand du groupe sur lui même, lié à la fois à la réduction des effectifs, l'absence de renouvellement des membres du groupe, une activité qui s'exerce désormais majoritairement à l'intérieur d'une "enceinte portuaire" et des conditions de travail particulières.

I - L'AVANT TOUR DE ROLE

1) Les conditions d'une prééminence des réseaux

A l'aube du XX^e siècle, les activités accessibles aux ouvriers sétois ont un caractère essentiellement saisonnier, qu'il s'agisse de la pêche, du ramassage du sel, du travail des quais, des conserveries, dans une moindre mesure du travail de la tonnellerie ou de celui des chais. Il s'agit d'activités disséminées, avec à la tête des entreprises de petits patrons (excepté pour le travail des salins). Dans ces conditions, afin de pallier les aléas des emplois, d'obtenir des renseignements sur un travail éventuel, pouvoir se faire connaître et embaucher, c'est la classe ouvrière sétoise dans son ensemble qui doit mobiliser ses réseaux relationnels. La circulation des informations concernant les possibilités d'emplois s'effectue principalement par le moyen du "bouche à oreille", dont la souplesse, la rapidité et le caractère informel constitue le plus sûr garant de l'efficacité. L'échec des différents bureaux de placement installés dans la ville témoigne de la prééminence des relations interpersonnelles, tous secteurs d'activités confondus. En 1907, le secrétaire de la Bourse du Travail précise¹ "Notre bureau de placement ne donne pas tout à fait ce qu'il devrait donner. Le placement se fait principalement par les vendeuses de la halle qui ont tout intérêt à conserver les cuisinières de la ville pour ne pas perdre le client. Il en existe un autre à la mairie, qui ne donne pas plus que le nôtre". Dès leur arrivée, les migrants, pour pouvoir travailler dans la cité, doivent s'intégrer rapidement au sein d'une population déjà plus anciennement installée, et cette intégration est facilitée par les liens qui unissent les hommes et les femmes sur la base de l'origine géographique et la sociabilité existante au niveau des quartiers. Rapidement, réseaux familiaux, ethniques, de voisinage se recouvrent.

Citons pour exemple le cas de Monsieur A. Originaire de Gaete en Italie, Monsieur A. est charpentier de marine, et embarque à ce titre à bord des navires de commerce pratiquant la navigation au long cours. En 1880, il se marie à Gaete et décide de partir avec son épouse pour le Cap de Bonne Espérance, où il a la possibilité de s'employer sur un chantier oeuvrant à la réparation d'un navire ayant fait naufrage. Ils

¹Archives Municipales C7 E5 I3

transitent par Marseille, mais lors de leur arrivée dans cette ville, le bateau devant les conduire au Cap est déjà parti, le prochain n'en devant faire escale que trois mois plus tard. Ne connaissant personne à Marseille, ils décident de rendre visite durant ces trois mois à un cousin de Monsieur A., installé à Sète, où il pratique la pêche. Ils s'installent chez ce cousin, au quartier de la consigne, quartier dans lequel les pêcheurs gaëtans sont nombreux. En fait, ils ne quitteront plus Sète. Monsieur A. ayant apporté ses outils avec lui commence à travailler pour les pêcheurs du quartier, effectuant pour les uns et les autres de petites réparations, jusqu'au jour où il crée à Sète un chantier naval, faisant alors venir de Gaëte ses quatre frères, tous également charpentiers de marine. L'itinéraire de Monsieur A. témoigne d'un modèle d'implantation de bon nombre de migrants, venus à Sète sans intention de rester et qui grâce à l'appui qu'ils trouvent auprès de membres de leurs familles plus anciennement établis dans la ville, s'intègrent au sein de réseaux relationnels préexistants qui leur permettent de trouver à la fois travail, logement et vie sociale, et s'installent définitivement. De nombreuses études ont souligné ce rôle décisif joué par la présence d'un parent ou d'un habitant du même village d'origine dans la constitution des filières de la migration¹.

A Sète, le patronat ne pratique aucune politique de logement ouvrier. La ville, qui attire au tournant du siècle de nombreux migrants, lui offre un vaste réservoir naturel de main d'oeuvre dans lequel il peut puiser en fonction de ses besoins, différents d'un jour à l'autre. Le travail sur les quais ne constitue donc que l'un des maillons d'une chaîne d'activités employant un personnel occasionnel ou journalier, et n'est, à ce titre, il faut le souligner, nullement marginal. Cependant, dans la mesure où l'embauche se renouvelle chaque jour, voire deux fois par jour, là plus qu'ailleurs peut-être les relations interpersonnelles se mettent en scène et permettent le développement d'un clientélisme dont certains traits se retrouvent dans de nombreux pays méditerranéens². Cette tendance se trouve par ailleurs renforcée par la structure même des entreprises et du marché de l'emploi, et les études concernant les communautés portuaires ont montré que les relations de clientèles, liées aux relations de voisinage et de parenté,

¹Cf G. BARBICHON, 1980. "Provinciaux et provinces à Paris, propositions pour l'analyse", *Ethnologie française*, X, 2 ; C. PETONET, 1982., *Espaces habités, ethnologie des banlieues*, Galilée ; R. LOPEZ et E. TEMINE, 1990, *op. cit.*

²Cf notamment les articles rassemblés dans l'ouvrage de E. GELLNER et J. WATERBURY, 1977. *patrons and clients in Mediterranean societies*, Duckworth. A.H GALT, 1974. "Rethinking patron-client relationships ; the real system and the official system in southern Italy", *Anthropological quarterly*, vol 47, n°2, A. BLOCK, 1986. "les paysans, les patrons et leurs intermédiaires en Sicile occidentale", in *Les sociétés rurales de la Méditerranée*, Edisud, p.36-44.

constituent une constante que l'on retrouve dans tous les ports, véritable contrepartie à l'instabilité du travail. Chaque navire qui charge ou décharge à l'époque nécessite l'embauche de plus d'une centaine d'ouvriers, et les nombreuses compagnies ne sont pas en mesure de proposer à tous ces hommes un travail régulier. Elles s'accommodent donc parfaitement d'une main d'oeuvre mobile qu'elles ne se préoccupent guère de fixer d'autant qu'elles lui demande avant tout force physique et résistance. L'apprentissage qui s'effectue sur le tas implique certes une notion de durée, mais les acquisitions étant parfaitement transférables d'une entreprise à l'autre, ni la multiplicité des employeurs, ni la mobilité des ouvriers ne constitue un réel handicap. Soulignons au contraire que certains "tours de main" acquis au cours d'activités professionnelles extérieures à la manutention sont valorisés et recherchés (roulage des fûts chez les tonneliers, techniques d'arrimage chez les navigants, connaissance de la conduite et des soins à apporter aux chevaux chez les charretiers d'origine rurale...).

Pourtant, rappelons le, il existe un noyau assez important d'ouvriers vivant essentiellement du travail de manutention. Quels moyens les hommes emploient ils pour parvenir à cette stabilité relative ? Pour tenter de répondre à cette question il importe de rechercher quelles sont les étapes suivies, les trajectoires individuelles qui mènent les individus de la recherche d'une première embauche à l'intégration au sein d'une équipe, voire au poste de contremaître.

A partir des données livrées par les archives écrites, qui nous informent, par l'intermédiaire des multiples conflits du travail, sur les luttes de pouvoir et d'influence que se livrent sur le port patronat et syndicats, sur les solidarités interprofessionnelles qui se manifestent lors des grèves, sur les tensions qui existent entre diverses catégories d'ouvriers du port, entre ouvriers d'origines géographiques différentes également, et à partir des témoignages individuels collectés auprès des ouvriers les plus anciens, concernant leur propre itinéraire, il est possible de construire un modèle général d'accès à l'embauche et d'insertion progressive au sein des groupes plus stables et structurés que sont les équipes, les catégories et leur corollaire les syndicats. C'est en effet seulement en distinguant les différents stades d'intégration que l'on parvient à dépasser la contradiction apparente de deux affirmations antagonistes, l'une présentant le métier de docker comme un emploi accessible à tous, et le port comme un lieu ouvert, un lieu d'accueil par excellence pour les migrants, les chômeurs, les pêcheurs ou les maçons à la recherche d'une activité complémentaire, l'autre insistant au contraire sur l'aspect clos et protectionniste de la profession : "C'étaient toujours les mêmes qui travaillaient". Cette double

affirmation recouvre non seulement un niveau d'intégration différent qui pourrait marquer la limite entre réguliers et marginaux du port, plus tard entre professionnels et occasionnels, mais désigne en fait des pratiques différentes entre professionnels eux-mêmes, pratiques essentiellement liées à une plus ou moins bonne capacité à mobiliser les réseaux.

2) Premiers pas sur le port

Avant 1947, rien n'interdisait en principe à un individu isolé de se présenter à l'embauche, puisque celle-ci était publique. Ses chances d'être recruté demeuraient néanmoins faibles, et liées incontestablement à l'heureuse coïncidence d'un afflux de travail et d'une pénurie de main d'oeuvre. Les cas étaient suffisamment rares pour marquer les mémoires : "Là, le gars, il avait une chance sur mille. Mais il suffisait qu'il se fasse connaître un peu au point de vue travail. Que des fois, on était obligés de les embaucher ces gars, parce qu'il manquait du personnel, alors on complétait. Et si on voyait que le gars, il faisait du rendement, même plutôt que d'autres qu'on connaissait, ceux-là on les avantageait si on pouvait. Il y en a un ou deux comme ça. Un, il est à la retraite maintenant. Il était d'Espéranza ce gars, et ben moi je l'ai avantage à un moment là, il était passé professionnel" (ancien contremaître, 78 ans).

Plus généralement, les hommes faisaient donc intervenir un intermédiaire susceptible de les introduire auprès d'un contremaître, de lui "toucher deux mots" afin d'attirer sur eux son attention, de les faire sortir un instant de la masse des anonymes. Cet intermédiaire, qui joue un rôle très important, est pourtant extrêmement facile à trouver ; dans une ville où tant d'hommes effectuent quelques journées au moins sur le port, chacun rencontre toujours un homme susceptible de lui rendre ce service : "La ville était petite, tout bon Sétois ne manque pas d'amis ou d'amis de nos amis...", à tel point que certains hésitent même à placer cette introduction sous le sceau de l'interconnaissance : "Connaître ? oui, en principe il fallait connaître quelqu'un, enfin connaître, pas tout à fait...".

Lors de ces démarches préliminaires, les candidats mobilisent donc leur réseau relationnel, réseau compris au sens très large comprenant les liens de parenté, mais aussi les relations de voisinage, d'amitié, de vague connaissance qui dépasse largement le cadre de la famille. Néanmoins, plus le lien qui unit le candidat et l'intermédiaire est fort (frère, père, oncle), plus l'introduction sera rapide et efficace.

Il ne faut en effet pas négliger l'importance de la circulation des informations au sein d'une famille, qui permettent à l'aspirant docker de se présenter "à point nommé" le jour où le trafic est intense, auprès de tel contremaître dont il sait qu'il risque de manquer de personnel. Par ailleurs, un intermédiaire ayant un lien de parenté avec l'aspirant insistera plus auprès d'un contremaître en sa faveur, qu'il ne le fera pour une simple connaissance. Ceci explique que plus les conditions de travail iront en s'améliorant, plus les effectifs iront en diminuant, et plus l'embauche tendra à être réservée aux membres du groupe en activité et à leurs apparentés. Nous reviendrons plus en détail ultérieurement (cf chap. 4) sur l'importance et le rôle joué par les liens de parenté à l'intérieur du groupe.

Le "parrainage", existant avant 1947 joue un rôle de légitimation, d'officialisation de ce système informel de recrutement. Deux parrains, deux ouvriers dockers en activité introduisaient officiellement le nouveau candidat qui voulait "faire carrière" auprès des contremaîtres, à la Bourse du Travail : "alors celui là, en général, on ne le laissait pas tomber, on l'embauchait". Le rôle des "parrains", dont le discours insiste également sur le fait qu'ils n'était pas difficiles à trouver, se bornait à cette introduction officielle. Ils ne jouaient généralement par la suite aucun rôle particulier dans la carrière du nouvel ouvrier, y compris dans l'apprentissage du métier. Après 1947, l'attribution des cartes d'occasionnels reprend en quelque sorte le rôle du parrainage, les occasionnels étant souvent choisis au sein des "sans cartes", parmi lesquels on peut distinguer entre ceux qui ne tiennent pas réellement à être intégrés au sein du groupe des dockers (parce qu'ils sont encore scolarisés, ou parce qu'ils exercent un autre métier et envisagent le travail des quais uniquement à titre d'appoint) et ceux qui effectuent là leurs premières journées en espérant voir peu à peu s'ouvrir les portes, celle des "occasionnels encartés" d'abord, celle des professionnels ensuite.

3) Vers la reconnaissance par le groupe

Car passé le stade de l'introduction, des premières embauches, celui des inévitables "bateaux de sacs" ou de bitume, encore fallait il parvenir à se maintenir sur les quais de manière à pouvoir trouver de l'embauche même lorsque l'intensité du trafic allait en décroissant, lorsque la sélection devenait plus sévère. L'affaire dès lors devenait une question de relation entre l'ouvrier et le contremaître. Différents critères pouvaient inciter le contremaître à embaucher les hommes :

- Responsable du bon déroulement des opérations de manutention, les contremaîtres prenaient en considération les qualités professionnelles de l'individu qu'ils employaient: la résistance à l'effort, l'assiduité au travail, le courage, l'habileté aussi. Les hommes doués de compétences particulières rares et valorisées, comme celle de savoir mener un treuil étaient particulièrement recherchés : "il y avait des hommes que les contremaîtres s'arrachaient". C'est alors la valeur individuelle qui ouvre les portes et permet à l'individu de négocier son contrat de travail en dehors de toute considération extérieure.

- Mais les contremaîtres sont par ailleurs impliqués dans un système relationnel qui ne leur permet pas d'occulter certaines données. Contremaîtres un jour, ouvriers le lendemain, ils seront appelés, à moins de commander vraiment pour le compte d'une grosse entreprise, à chercher eux-mêmes par la suite de l'embauche auprès d'autres contremaîtres. Cette situation a pour effet non seulement de privilégier l'embauche des contremaîtres entre eux¹, mais également d'étendre ce privilège à leurs proches, indépendamment de leur valeur professionnelle proprement dite : "J'étais toujours prise. Ma mère était contremaîtresse. les autres contremaîtresses le savaient et m'embauchaient. Elles savaient que si elles ne me prenaient pas, ma mère ne les prendrait pas quand elle aurait un bateau" (ancienne orangère du port, 60 ans)

A côté de ces catégories d'individus qui pouvaient bénéficier d'une embauche "quasi universelle" auprès de tous les contremaîtres, les hommes, passé les premiers temps durant lesquels ils devaient accepter n'importe quel travail, sur n'importe quel navire, avec n'importe quel contremaître, tentaient de s'intégrer peu à peu au sein d'un groupe de travail plus restreint. Nous avons évoqué (cf supra p. 72) le rôle joué par les "catégories" dans cette intégration. Elles offraient à l'individu à la fois la protection de leurs syndicats respectifs, et la possibilité d'acquérir une spécialisation, donc une identité. Cependant, à l'intérieur même de ces catégories, les hommes cherchaient peu à peu à bâtir un univers de travail à leur dimension, en fonction de leurs affinités plus particulières avec certains ouvriers ou certains contremaîtres. L'appartenance à une équipe, et surtout à une "équipe première" constituait ainsi le stade ultime de l'intégration.

¹Néanmoins, dans la mesure où ils gagnaient bien leur vie, les contremaîtres plus que d'autres avaient la possibilité de "choisir" leurs bateaux lorsqu'ils s'employaient comme ouvriers. Ils étaient donc par excellence des "chasseurs de bons bateaux". Rien d'étonnant dès lors qu'ils se retrouvent souvent à travailler ensemble : "pour les bons bateaux, ou alors le dimanche, lorsque c'est payé double, tu avais des équipes, c'étaient rien que des contremaîtres".

4) L'insertion au sein d'une équipe : l'intériorisation des règles du jeu

Passé le stade de la reconnaissance, les hommes pouvaient, dans une certaine mesure, se permettre de choisir, sinon toujours leur travail, du moins les ouvriers et les contremaîtres avec lesquelles ils désiraient travailler en priorité. Ce choix des contremaîtres et de l'équipe impliquait de fait le choix d'une ou deux entreprises de manutention : "Je suis allé chez B. parce qu'il y avait tous les copains du quartier. Il y avait les X, les Y." ; copains du quartier dont faisait partie le contremaître. Celui-ci confirme : "Les embauches étaient libres, il n'y avait pas de carte professionnelle¹. On embauchait quand même des dockers, mais on embauchait ses amis, et c'était un travail en famille qui se passait". Ainsi se forment des équipes.

Nous avons vu (cf supra p.51), que faire partie d'une "colle" constituait donc le gage d'une certaine sécurité de l'emploi, surtout si l'on faisait partie de la colle d'un contremaître travaillant pour une compagnie importante. Le système des "colles" est intéressant parce qu'il témoigne non seulement du rôle des affinités, mais également du code des relations qui s'installe entre le contremaître et son équipe. Car si le contremaître apparaît bien souvent comme tout puissant au travers des discours, il est aussi dépendant des membres de son équipe. En effet, de la qualité de ses hommes, du rendement de son équipe, dépend sa propre crédibilité face à son patron acconier, et donc à moyen terme son maintien dans ce poste. L'embauche des hommes constitue donc l'une des tâches essentielles du contremaître :

"X., il faisait l'embauche, et puis il partait. On ne le voyait plus. Mais le travail se faisait toujours et bien. Pourquoi ? Il avait les meilleurs hommes du port".

¹La carte professionnelle ne change d'ailleurs rien à cet état de fait, puisque le même contremaître raconte comment plus tard étaient désignés les professionnels : Patrons et contremaîtres se réunissaient, et l'on proposait des noms d'occasionnels : "Vous savez comment c'est, on a toujours une préférence pour quelqu'un. En tant qu'amitié, hein ! Alors on disait oui, celui-là. Si on était 8 contremaîtres, il y en avait 6 pour et 2 contre. C'étaient les 6 qui avaient gagné, voyez, comme aux élections. On touchait toujours un voyez. On disait "oh, fais pas le con, il faut que celui-là il passe. On s'arrangeait. Comme en principe, sur 6 ou 8 qu'on était, il y en avaient toujours 5 ou 6 qu'on pouvait compter sur eux parce que le coup après, c'était nous qu'on rendait service pour que lui aussi ait son favori, voyez !".

Si X. avait les moyens de recruter les meilleurs hommes, c'est d'une part parce qu'il était contremaître d'une entreprise qui "recevait" de nombreux navires et qu'il était donc à ce titre "recherché", mais également parce qu'il avait la capacité de les retenir, c'est-à-dire qu'il était "régulier" avec ces hommes.

Certes, le contremaître choisissait ses hommes : "on connaissait tous les gens. On connaissait leurs aptitudes, on en tenait compte... Ca veut pas dire que tous ceux qui étaient dans les colles, tout le monde était pas des supers, hein, mais c'étaient des gens qui suivaient, et quand le contremaître avait fait son équipe, pratiquement son travail était fait. Ca marchait". Mais les hommes eux-mêmes, dès qu'ils en avaient la possibilité, c'est-à-dire dès qu'ils étaient suffisamment "connus" sur le port pour se permettre de refuser certains travaux, choisissaient également leur contremaître : "M. était contremaître chez X. C'était un de ces contremaîtres à qui il fallait tout faire, le ménage, aller boire à son café... Quant il manquait de monde, quelquefois, il me disait "Allez viens !". Je lui disais "Non ! Je t'ai mis à l'index".

L'accent est sans cesse mis sur la bonne entente qui devait régner à l'intérieur de l'équipe de travail, essentielle au bon déroulement du travail. Or, cette bonne entente résultait en grande partie du respect mutuel entre contremaîtres et ouvriers. Car faire partie d'une colle présentait des avantages, mais également des inconvénients. Ceux-ci étaient toujours mis en balance. "Chez B., on manutentionnait beaucoup de sacs. C'était dur et pas tellement rémunéré. Mais il y avait une bonne mentalité, et quand il y avait un bon bateau, le contremaître nous embauchait aussi. Il ne faisait pas comme certains qui vous embauchaient pour les bateaux de sacs, et le jour où ils recevaient un bon bateau ou lorsqu'il fallait travailler le dimanche (payé double), ils vous laissaient et faisaient venir leurs familles ou les autres contremaîtres".

Les relations qui s'instauraient entre le contremaître et les hommes de colle étaient régies par une sorte de contrat tacite. L'ouvrier se devait d'"assurer le travail au contremaître", y compris pour les bateaux pénibles. Le chasseur systématique de bons bateaux était mal vu, et ne pouvait espérer demeurer longtemps membre d'une première équipe, "parce que quand même, il y a la reconnaissance". En contrepartie, le contremaître devait "assurer le travail aux hommes, y compris pour les "bons bateaux". Le bon contremaître était celui qui respectait ces règles, qui était "régulier".

Appartenir à une colle signifiait également savoir refuser d'autres embauches plus rémunératrices, parfois même refuser de travailler, quitte à perdre l'indemnité de garantie. Jusqu'en 1976, en effet, les hommes étaient employés pour la "durée du navire". Un homme de colle, dont "la" compagnie prévoyait l'arrivée d'un navire le surlendemain, ne pouvait donc s'engager la veille auprès d'un autre contremaître, en sachant que le déchargement commencé ne serait pas terminé lors de l'arrivée du second navire. Au début du siècle, cette obligation d'attente était d'ailleurs mentionnée dans les conventions collectives. Plus tard, il semble qu'elle soit restée une "obligation morale", faisant partie des "savoir-vivre" du quai : "c'était normal, on mangeait là toute l'année."

L'équipe n'était nullement statique. La mobilité existait, et une place n'était jamais définitivement acquise. Certes, lorsqu'un contremaître se retirait (départ à la retraite, maladie), son successeur reprenait l'équipe, et ce d'autant plus logiquement qu'il faisait lui-même également partie de la compagnie et de la colle ; mais dans une équipe, il y avait toujours des départs et des arrivées, liés à des facteurs extérieurs à la volonté des individus (maladie, accidents, congés) mais également au caractère informel d'un regroupement basé sur les affinités. Un manquement au code implicite en vigueur, mais également un désaccord avec le contremaître, un mot déplacé pouvait signifier l'évincement de l'équipe : "Moi, avec le contremaître M., on a travaillé pendant onze ans côte-à-côte, et puis un jour, une discussion comme on fait là. Je lui dis : 'Ecrases, hein, tu as toute ta cour parce que tu es contremaître, et tu serais pas contremaître, tu n'en aurais pas autant'. Et bien, un bateau de primeurs que je faisais régulièrement, 106 hommes embauchés, je ne l'ai plus fait ; parce que je me suis heurté au contremaître, ça a été terminé. Je suis resté planté, comme un couillon".

Appartenir à une colle comportait donc des contraintes, mais les avantages n'étaient pas négligeables. De l'appartenance à une équipe dépendait non seulement la maîtrise au moins partielle de l'irrégularité du travail, mais également l'insertion au sein d'un groupe restreint favorisant les relations de camaraderie, la solidarité et l'identité. Il est d'ailleurs frappant de constater l'évolution du discours tenu par un même docker lorsqu'il parle de son arrivée sur le quai en 1946 et une dizaine d'années plus tard, lorsqu'il travaille régulièrement, "à une colle". Natif d'un village voisin, cultivateur puis marin au commerce, cet homme décide en 1946 de tenter sa chance sur le port, dans une ville où il ne connaît personne. Il cherche donc à faire "quelques

journées chez les charbonniers" et se présente une semaine durant à l'embauche, en vain. Il décide alors de descendre malgré tout dans la cale d'un navire, en se mêlant aux ouvriers embauchés. Le contremaître, s'apercevant qu'il y a un homme en trop vient vers lui et accepte, après discussion de le garder "pour aujourd'hui", puis le soir lui demande de revenir le lendemain. "C'est comme ça que j'ai travaillé". Son état d'esprit est alors celui de quelqu'un qui essaie, seul, de "faire son trou". Il n'est guère question de solidarité : "j'ai fait la loi pour moi, pas pour les autres". Quelques années plus tard, ce même homme devient docker "Vins et Divers", et travaille principalement pour la Compagnie X, dont il fait partie de la colle. Le discours change. L'accent est mis sur la responsabilité envers les autres ouvriers, en matière de sécurité : ".. Un jour, j'étais homme de chaîne. Il pleuvait. Tout le monde est parti. Moi, j'ai attendu que le dernier homme soit sorti de la cale, que le grutier soit descendu. Imaginez qu'il glisse et qu'il tombe. On le retrouve quand ? A deux heures, quand on reprend?". L'atmosphère est plus détendue, les hommes sont moins sur le qui-vive, ont moins peur pour leur emploi. "Il y avait une bonne entente. Quand arrivait l'été, on envoyait les jeunes à la plage. par contre, pour les travaux durs, les jeunes prenaient la place des vieux. Avec l'équipage aussi, on avait de bonnes relations. Il y avait beaucoup plus de lignes régulières qu'aujourd'hui. Le second¹ descendait toujours dans la cale avec le pastis et les verres".

La sociabilité professionnelle est toujours "parlée" par rapport à l'équipe. C'est avec les autres membres de l'équipe que l'on plaisantait, que l'on chahutait, que l'on "déjeunait" durant la pause de 8h00. Bien entendu, toutes ces pratiques dépassaient largement ce cadre restreint, mais le fait de se retrouver plusieurs jours par semaine, "toujours les mêmes", créait des occasions et des liens privilégiés. Ceux qui faisaient partie de la colle n'étaient plus les nouveaux arrivants, les inconnus qui devaient faire leurs preuves et étaient soumis à une insécurité totale du travail. C'est au niveau de l'équipe principalement que se développaient les formes d'entraide et de solidarité.

La solidarité revêtait des formes variées, allant de l'aide ponctuelle à une aide beaucoup plus soutenue. Il s'agissait souvent de "libérer" un homme contraint de s'absenter, tout en lui conservant son salaire, mais elle consistait également à effectuer des collectes pour les malades, parfois durant de longues périodes : "chez nous, il y a des hommes qui sont restés malades des deux, trois ans ; on leur faisait la

¹Le second capitaine du navire, responsable du chargement est, parmi les membres d'équipage, celui qui a le plus de contact avec le contremaître et les dockers

journée. Quand on encaissait, on laissait quelque chose, on faisait la journée aux gens qui étaient malades, parce que nous on pensait que la journée à l'époque en sécurité sociale n'était pas tellement élevée, ils étaient en maladie, hein, en accident du travail on leur faisait pas¹, mais en maladie on leur faisait. Chez nous, hein, pas partout".

La solidarité consistait également à placer les hommes à des postes de travail différents en fonction de leur âge et d'éventuelles incapacités physiques. Cette solidarité débordait bien entendu le cadre des colles, mais il demeure que les hommes âgés qui se maintenaient sur le quai étaient les anciens, connus et intégrés au sein des équipes. Les postes de pointeurs, les postes à terres, moins rudes, moins physiques, leur étaient en principe proposés "Bien sûr, c'est comme partout, il y a des gens qui étaient casés, faut pas se cacher derrière, hein, mais il y avait quand même des choses qui se regardaient. On ne mettait pas des hommes de 70 ans dans les cales".

5) La mise en scène quotidienne des réseaux

L'embauche quotidienne existant avant le tour de rôle, connue à Sète sous le nom "d'embauche à la tête de pipe", constituait l'instant par excellence de la mise en scène des rapports sociaux sur le port.

Ce qui se jouait durant l'embauche était autre chose que le simple fait d'obtenir ou non un emploi. Elle constituait en fait une épreuve chaque jour renouvelée où se dessinait la côte de popularité de chacun.

Ne pas être embauché alors que le contremaître recrutait plus de 100 hommes parfois pour un même navire, laissait supposer que l'on n'était pas un bon travailleur et/ou que le réseau de relations dont on disposait est faible ou inexistant. Car c'est à ce moment précis que l'influence des réseaux familiaux, amicaux ou clientélistes se concrétisait. Chacun savait que si untel était embauché, c'est parce qu'il était un bon ouvrier, parce qu'il était un parent, un ami ou un client du contremaître, ou plus simplement un homme d'équipe.

Qui plus est, cette embauche s'effectuait avant la création du BCMO devant les navires tout d'abord, puis en différents lieux selon les catégories, mais toujours sur les ponts ou les quais, situés au centre ville, à la vue de tous, et l'embauche publique, exposée aux regards des

¹Les indemnités perçues en accident du travail sont beaucoup plus élevées qu'en maladie

curieux, mais aussi éventuellement de la femme ou des enfants, demeure dans la mémoire collective du groupe l'image même de l'humiliation des ouvriers du port, la réactualisation quotidienne des rapports de pouvoirs existants. C'est là que les comptes se réglent entre individus, et il est certain que plus que le manque à gagner que cela représentait, le fait de "regarder la peinture" ou de "piquer au papier", selon les termes en usage alors, était ressenti comme une atteinte personnelle à l'individu. En témoignent les discours redondants sur l'humiliation, les hommes "choisis comme du bétail", la honte que cela représentait. En témoignent également les réactions : contremaîtres pris à partie violemment ou sur un mode ludique, par des ouvriers habitués, soudain oubliés.

La tension de ces instants était ressentie par tous, dockers, contremaîtres, mais également par les employés des compagnies qui assistaient à l'embauche : "C'était vraiment un boulot où il ne fallait pas avoir de coeur. A l'époque, quand on recevait un bateau, je montais sur l'estrade à côté du contremaître, et on voyait bien les gars de là-haut. Et tu voyais les têtes qui bougeaient pour essayer de se faire remarquer, et au fur et à mesure qui restaient sur le carreau. Ca faisait vraiment mal au coeur".

Cette tension était d'autant plus forte les jours où les bateaux se faisaient rares dans le port : "Je me souviens, le jour où j'ai eu ma carte professionnelle, il n'y avait qu'un bateau dans le port. Comme je travaillais souvent pour T. en tant qu'occasionnel, j'ai tout de suite été embauché. Mais comme tu n'avais qu'un bateau, tu avais cinq cent bonhommes là autour, tous les cadors, les baraqués... Et j'entendais les réflexions "pas deux jours qu'il a sa carte, et il nous passe devant !" J'ai donné ma carte au contremaître, mais je n'étais pas fier, pas à l'aise, même si j'étais professionnel, j'étais gêné".

Le rôle central était bien sûr joué par le contremaître, contraint de procéder à un choix parmi des hommes qu'il connaissait tous, qu'il fréquentait quotidiennement et dont il savait que, quel que soit son choix, celui ci apparaîtrait comme arbitraire à ceux qui n'étaient pas retenus. "C'était pas facile. J'aurais jamais pu être contremaître à l'époque, même si tu avais des équipes préformées. Tu avais cinquante copains qui attendaient l'embauche, et il ne t'en fallait que vingt". Certains le constatent, non sans amertume : "Quand je recevais un bon bateau, j'embauchais en priorité les hommes de ma colle. C'était normal, ils m'assuraient le travail, les sacs, il n'y avait pas de raison. Alors, je voyais arriver les neveux, les cousins. Je ne leur donnais pas

la priorité. Il y a eu des réflexions. Pas à moi, mais à ma femme : "tu sais, tantine, il ne m'a pas pris aujourd'hui".

Dans un milieu où relations familiales, amicales et professionnelles se recouvrent, les contremaîtres, maîtres de l'embauche, étaient toujours en butte aux critiques, dans la mesure où ils cristallisaient à la fois les valeurs et les contradictions du groupe. Il n'est donc pas étonnant qu'à partir de comportements abusifs de certains contremaîtres se soit créée une sorte de "légende des quais", où ils apparaissent comme des personnages tout puissants, manipulant les hommes au gré de leurs caprices et de leurs intérêts. Les pratiques clientélistes qui ont cours sur le port, parmi lesquelles celle de boire dans les cafés dont certains contremaîtres sont propriétaires est la plus couramment évoquée, la prégnance des relations interpersonnelles sont alors présentées comme leur émanation, et sans cesse dénoncées comme telles.

II - LE CONTREMAITRE, FIGURE CENTRALE DU QUAI

Lorsque l'on évoque l'ancien système, avant le tour de rôle, la conversation dévie inévitablement vers le contremaître, intermédiaire entre patrons et acconiers, cet homme à la fois si proche socialement, culturellement, et qui détient pourtant un pouvoir exorbitant sur ses pairs, celui de décider de l'emploi ou du non emploi des hommes, à qui revient la lourde tâche de sélectionner, parmi ses amis, ses parents, ses proches, qui travaillera et qui "regardera la peinture".

La position carrefour du contremaître apparaît clairement lorsque l'on essaie de la situer, entre patronat, syndicat, et tradition familiale. La désignation du contremaître en effet, est laissée au choix de l'entreprise, qui doit simplement le choisir parmi les ouvriers du port. Il s'agit là du discours officiel, confirmé par les textes des conventions collectives¹. Par ailleurs, les contremaîtres se trouvent occuper une place centrale dans les syndicats, non seulement les syndicats "jaunes" d'obéissance patronale, mais ils occupent souvent également, au début du siècle, des fonctions importantes au sein des syndicats adhérent à la Bourse du Travail et à la Fédération des ports et docks. Enfin, les contremaîtres symbolisent en quelque sorte la tradition familiale du groupe, puisque les postes de contremaîtres se transmettent souvent à l'intérieur des mêmes familles, ce qui suppose une large marge d'autonomie par rapport au patronat d'une part, au syndicat de l'autre, ou tout au moins une large adhésion de ces instances à l'égard de ce type de pratiques.

¹ Selon les époques, les conventions collectives imposent certaines conditions particulières, portant notamment sur la nationalité ou le nombre d'années de travail effectuées en qualité d'ouvrier du port. Par exemple, l'article 19 de la convention de 1912 précise : "Nul ne peut être contremaître s'il n'est âgé de 21 ans au moins, être français et appartenir à l'organisation depuis au moins un an". Le projet de convention de 1962 indique quant à lui "l'embauche est faite par le contremaître désigné par l'employeur. le contremaître, qui peut être permanent, devra être agréé par le BCMO et posséder la carte professionnelle Vins et Divers depuis au moins 5 ans et être de nationalité française."

1) Le contremaître, entre patronat et syndicats

Chaque entreprise de manutention dispose de plusieurs contremaîtres, trois ou quatre en général, chargés de procéder à l'embauche des ouvriers dockers, d'organiser et de surveiller le travail à quai. Le travail n'est pas également réparti entre les contremaîtres, mais est attribué, selon un système identique à celui des équipes : il est fait appel prioritairement au premier contremaître, les second et troisième contremaîtres ne travaillant que lorsque le premier est déjà occupé, c'est-à-dire lorsque l'entreprise doit charger ou décharger plusieurs navires simultanément ou lorsque le premier contremaître est indisponible (congé, maladie...). Lorsqu'ils n'ont pas de travail auprès de leur compagnie, les contremaîtres ont toute latitude pour s'embaucher en tant qu'ouvriers dockers auprès des contremaîtres d'autres entreprises.

La fonction de contremaître comporte maints avantages : elle assure à son détenteur outre un salaire important une sécurité de l'emploi à laquelle ne peuvent prétendre les simples ouvriers. D'une part en effet le contremaître travaille chaque fois que la compagnie pour laquelle il "commande" reçoit un navire, d'autre part rappelons que sa position lui procure une embauche quasi systématique en tant qu'ouvrier auprès des autres contremaîtres, "à charge de revanche" : "J'étais premier contremaître chez N. Je travaillais aussi beaucoup avec mes frères (contremaîtres chez L.), je ne dirais pas que je travaillais tout le temps sept jours sur sept, mais ça m'arrivait souvent. Et à l'époque, on embauchait à six heures le matin, et on restait parfois jusqu'à huit heures le soir quand il y avait du travail" (ancien contremaître, 72 ans).

En raison de leur fonction de "recruteurs" de main d'oeuvre, les contremaîtres disposent d'un ascendant et d'un pouvoir bien réel sur les ouvriers, puisque la menace latente de n'être pas réembauchés ultérieurement constitue un moyen de pression suffisamment fort pour inciter les ouvriers à fournir un rendement maximum et une certaine qualité de travail. Les ouvriers ayant peu de contacts avec leurs employeurs, ce sont les contremaîtres qui jouent un rôle effectif d'intermédiaires, défendant les intérêts particuliers de l'entreprise, mais aussi adaptant le travail des dockers à la spécificité de ses trafics, de ses besoins, de ses habitudes. Cette proximité de la direction leur

confère un statut à part, et les contremaîtres sont souvent perçus comme "les hommes des patrons", et plus que les ouvriers, ils se sentaient de fait liés à l'entreprise : "Moi, je ne connaissais que L. C'était mon patron. Les autres, le syndicat, je ne connaissais pas."

Pourtant, malgré le détachement qu'ils affichent généralement à l'encontre des directives syndicales, les contremaîtres ne peuvent ignorer les syndicats qui constituent un véritable contre-pouvoir sur le port, et contremaîtres et syndicats sont liés dans un système où la maîtrise de l'embauche constitue un enjeu essentiel, un facteur déterminant dans le pouvoir de la maîtrise et la crédibilité du syndicat. Un contremaître mis à l'index par le syndicat ouvrier ne pourra espérer durablement trouver le personnel nécessaire pour effectuer les travaux ; inversement, un syndicat qui ne sera pas en mesure de fournir à ses adhérents une embauche suffisante - parce qu'il est mis à l'index par la quasi totalité des contremaîtres - verra rapidement diminuer le nombre de ses adhérents. Les contremaîtres se trouvent ainsi au centre d'un jeu incessant de partage du pouvoir qui selon les époques et le contexte se produit au bénéfice du syndicat ou du patronat. Deux exemples, pris l'un au début du siècle en 1904, l'autre au milieu du siècle en 1951, illustrent cette position ambiguë du contremaître, dont le patronat sait tirer profit dès que des tensions apparaissent à l'intérieur du groupe.

- Au mois d'octobre 1904, les ouvriers charbonniers se mettent en grève. Ils demandent le paiement de leur travail "à forfait", au même titre que les portefaix, rémunération plus avantageuse que le paiement "à la journée". Le secrétaire du syndicat des charbonniers est alors Monsieur F., qui exerce également la fonction de contremaître auprès de la "Société maritime de manutention". A l'intérieur du syndicat, un conflit de personne oppose F et C, responsable syndical qui deviendra lui-même secrétaire quelques années plus tard. F. était-il opposé à la grève ? S'est-il laissé déborder ? Toujours est-il qu'il quitte le syndicat affilié à la bourse du travail pour créer son propre syndicat, le "syndicat des ouvriers d'embarquement et de débarquement des marchandises en vrac et similaires", qui se propose d'effectuer les opérations de manutentions aux anciennes conditions, c'est-à-dire à la journée. La "Société maritime de manutention" s'engage quant à elle à confier tous ses travaux aux membres du nouveau syndicat". Dans les jours qui suivent, une centaine d'hommes quitte le premier syndicat pour adhérer au nouveau syndicat. L'affiche suivante diffusée par F. témoigne de la pression directe dont peut user le contremaître pour amener les ouvriers dans son camp :

DERNIER APPEL AUX CAMARADES DU PORT

J'ai réservé jusqu'ici leur place à tous les camarades du port. Mais, ayant à assurer d'importantes opérations, je ne pourrai pas retarder davantage le recrutement du personnel supplémentaire qui m'est nécessaire, si je ne reçois pas ce soir au plus tard les adhésions des camarades du port qui ne se sont pas fait inscrire. Je répète que je ne veux pas enlever le pain à ceux qui gagnaient leur vie dans les travaux dont je suis chargé. Mais j'estime avoir dégagé ma responsabilité en attendant jusqu'ici, et si ce soir, je n'ai pas le nombre d'adhésions que j'attends, je compléterai mon personnel parmi les très nombreux ouvriers qui se sont offerts à moi. Camarades, ne m'obligez pas à cette dure extrémité, venez à moi et vous me jugerez dans l'avenir.

A. F.¹

La riposte est violente. Le 13 octobre, quatre cents à cinq cents ouvriers, charbonniers du syndicat n°1 accompagnés de portefaix, se dirigent vers un chantier où travaille une équipe d'hommes sous les ordres de F., et sous la surveillance de la gendarmerie et de la police. Le barrage est rompu, une bagarre s'ensuit, un coup de revolver part du camp des "jaunes", presque tous armés. Les hommes de la bourse du travail répliquent en jetant des pierres et en frappant leurs adversaires avec des douelles prises sur un camion en chargement. Dispersés par la police, les manifestant retournent en ville, où ils s'attaquent à deux voitures transportant des entrepreneurs de débarquement, qui se trouvaient être les employeurs de F. et de son frère.....

A la suite de ces incidents, le "syndicat des ouvriers d'embarquement des marchandises en vrac et similaires" est dissous, F. s'enfuit à Marseille, tandis que la "Société maritime de manutention s'empresse de confier à nouveau ses travaux de manutention au "syndicat des charbonniers" n°1. Les ouvriers qui avaient adhéré au syndicat n°2 ont en revanche beaucoup de mal à trouver du travail. Dans une lettre au Préfet en novembre 1904, un ouvrier écrit : " Depuis quarante jours, les ouvriers de notre syndicat ne travaillent pas, et sur tous les chantiers où ils se présentent on les refuse". Ils intentent

¹Archives municipales, série C7 E5 D1

un procès à la Société maritime de manutention pour la non exécution du contrat de travail consenti, et celle-ci est condamnée à leur verser la somme de mille cinq cents francs.¹

Si ce cas est exemplaire parce qu'il montre bien les enjeux que représente la maîtrise de l'embauche et les rapports entre patronat/maîtrise/syndicat, il n'est pas unique. Quelques années plus tard, les frères D. contremaîtres, tentent également, chez les portefaix cette fois, de créer un syndicat parallèle au syndicat CGT. Rapidement mis à l'index par leurs pairs cégétistes, les membres du syndicat "D." réintègrent le syndicat CGT, tandis que les frères D. ne trouvant plus de personnel ne peuvent plus travailler et doivent faire appel au Préfet pour qu'il intervienne et demandent au syndicat CGT de retirer la mise à l'index dont ils font l'objet.

- Au début des années 50, bien que dans un contexte totalement différent, ce sont les mêmes pratiques, les mêmes méthodes qui ont présidé à la création des syndicats indépendants. Un malaise règne en effet au sein des syndicats CGT, auxquels sont affiliés après guerre la quasi totalité des ouvriers du port. Certains ouvriers acceptent mal la position de leurs dirigeants qu'ils jugent trop enclins à déclencher des grèves "politiques" et non uniquement de défense professionnelle (ordre de refuser le déchargement à destination de la Suisse d'oranges en provenance d'Espagne qui se trouvaient en transit au moment de la fermeture de la frontière franco-espagnole ; grève illimitée de solidarité avec les dockers de Marseille dont les dirigeants ont été arrêtés...). Dès le 19 décembre 1947, une scission se produit parmi les 360 dockers professionnels "Vins et Divers". 160 d'entre eux demeurent fidèles à la CGT, 98 créent un syndicat autonome, 102 se retirent de la CGT et restent non syndiqués.² En novembre 1948, les dockers CGT, toujours majoritaires, décident de ne prendre dans leurs équipes que des ouvriers d'appartenance CGT, et les ouvriers du syndicat autonome, restant sans travail, décident au cours d'une réunion d'adhérer à nouveau au syndicat CGT. Le malaise ne disparaît pas pour autant. Un rapport des renseignements généraux adressé au Préfet relate les événements qui se déroulent à l'occasion du renouvellement du bureau syndical des dockers "Vins et divers" le 17 janvier 1951, et qui sont à l'origine d'une nouvelle scission du syndicat :

"Les ouvriers vins et divers se sont réunis ... pour renouveler leur bureau syndical. Ce bureau était formé en totalité d'éléments

¹ Arch. dép., série conflits du travail 194 M 19

² Arch. dép., série cabinet du Préfet, 171 W 65 et 322 W 4

communistes avec comme secrétaire général Monsieur R. conseiller municipal communiste. Un vote effectué à bulletins secrets a donné les résultats suivants :

- Votants : 250
- Blancs ou nuls : 11
- Mr R : 161 voix
- Mr J : 78 voix
- 140 éléments n'ont pas participé au vote pour des raisons diverses

L'an dernier, lors des mêmes élections, les résultats pour 410 détenteurs de cartes professionnelles étaient les suivants :

- Votants : 288
- Blancs ou nuls : 6
- Mr R : 138 voix
- Mr D : 75 voix (syndicaliste non communiste)
- Mr J : 69 voix (syndicaliste non communiste)

Cette année, l'union contre le candidat communiste était opérée autour de Mr J. Il apparaît surprenant au premier abord qu'il n'ait pas réussi le total des suffrages qui s'étaient portés l'an dernier sur lui-même et sur l'autre candidat non communiste, Mr D.

Cela est dû aux manoeuvres de dernière heure qui se sont déroulées parmi l'entourage immédiat des contremaîtres. Ces derniers, comme l'on sait, participent aux mêmes votes et appartiennent aux mêmes syndicats. Les deux contremaîtres qui embauchent habituellement le plus de main d'oeuvre étaient jusqu'à maintenant de tendance cégéto-communiste. A la suite de pressions de la part de leurs patrons transitaires (sic), ils avaient promis de modifier leur attitude et de voter pour un candidat non communiste. Cette combinaison devait réussir en raison du mode d'embauche effectué uniquement au choix des contremaîtres, et du fait que de nombreux dockers hésitants auraient voté comme leur contremaître.

Cette manoeuvre a été décelée par la CGT communiste ; il fut décidé, en cours de réunion, que le vote s'opèrerait à bulletins secrets et non à main levée comme on l'espérait. Par suite de ce mode de scrutin, la manoeuvre de ralliement autour des contremaîtres n'a pu se réaliser.

A l'issue du vote, Mr J. a manifesté l'intention de former un syndicat dissident qui prendrait le titre de syndicat autonome ou

indépendant, qui n'aurait aucune attache avec aucune centrale syndicale, plus ou moins politisée"¹.

Dès le 18 janvier 1951, est créé le "syndicat local indépendant VIns et Divers", auquel adhéreront la plupart des contremaîtres de compagnies. Dès cet instant l'adhésion au syndicat CGT constitue un facteur de chômage, et ce dernier voit diminuer régulièrement ses effectifs jusqu'à ce que, plus de dix ans plus tard, à la suite de l'indépendance de l'Algérie, le syndicat local indépendant ne soit lui-même plus en mesure de fournir suffisamment de travail à l'ensemble de ses adhérents. Peu à peu, le syndicat CGT attire à nouveau les mécontents² et redevient majoritaire sur le port.

Nous nous sommes longuement étendu sur ces exemples pour bien marquer la position centrale qu'occupent les contremaîtres et que leur confère leur fonction d'"embaucheurs de main d'oeuvre". Pourtant, malgré la violence des luttes qui opposent employeurs et ouvriers par contremaîtres interposés, on ne peut manquer d'être frappé par la pérennité des contremaîtres. Ce sont les mêmes familles, souvent les mêmes individus, qui traversent les diverses périodes, que l'on retrouve au sein des syndicats CGT comme au sein des syndicats indépendants. Mis à part les "moments forts", comme ceux qui obligent F. à s'enfuir à Marseille ou les frères D. à intervenir auprès du Préfet pour faire cesser leur mise à l'index, les deux parties connaissent les limites à ne pas franchir et tentent de défendre leurs intérêts tout en ménageant la partie adverse. Aussi les syndicats se sont-ils rarement opposés aux contremaîtres eux-mêmes en demandant leur destitution, et toujours dans les cas d'abus flagrants³. Plus généralement, malgré les différends qui les opposent à leurs contremaîtres, les ouvriers ne

¹ Arch. dép., série cabinet du Préfet, 338 W 66

² La mobilité des "clientèles" syndicales paraît importante, et souvent fondée non sur des critères liés à la ligne suivie par les syndicats, qui ont en quelque sorte une "obligation de résultat". Aujourd'hui encore, le secrétaire du syndicat CGT note que "le docker a une mentalité de liberté par rapport à la défense que lui autorise le syndicat. Il s'en réfère au syndicat : s'il m'arrive quelque chose, le syndicat me défendra !. Il lui faut tout... Il y a surenchère à la consommation, mais après, il faut payer. Ils sont très gentils, on mange ensemble, mais les jours où il faut payer, ils accusent presque le syndicat qu'il n'y a pas de travail sur le port." Il évoque également l'importance des réactions "à chaud" : " Le docker vote par rapport à ce qu'on a dit la veille. Si j'ai fâché un docker, si J. (contrôleur d'embauche CGT) n'a pas vérifié une carte parce qu'il avait trop de boulot, le lendemain, le docker votera contre la CGT, quitte à dire deux jours plus tard "j'ai fait une connerie".

³ Ainsi par exemple en 1903, deux contremaîtres charbonniers sont renvoyés et remplacés par des contremaîtres désignés par le syndicat ouvrier, après que celui-ci ait fait "connaître avec preuves à l'appui" que ces deux hommes prélevaient sur les salaires des ouvriers occupés au déchargement des navires "une gratification de deux francs par jour et par ouvrier sur le prix de la journée fixée à huit francs" Arch. Dép., série conflits du travail, 194 M 16.

demandent pas leur suppression. En 1902 toujours, les ouvriers portefaix présentent aux compagnies de Navigation un certain nombre de revendications, parmi lesquelles la suppression des salaires dans les buvettes (des contremaîtres). Ils terminent néanmoins en précisant que la chambre syndicale des portefaix est "désireuse de voir les travaux du port dirigés par des hommes de la corporation, et demande que les contremaîtres qui nous dirigent actuellement ne soient pas victimes de nos justes revendications"¹.

Les syndicats refusent d'intervenir dans les choix des contremaîtres, qu'ils estiment être du ressort des patrons : "Nous, on voulait pas s'immiscer. On voulait laisser aux patrons le soin de choisir leurs propres contremaîtres. Mais ce que nous souhaitions, c'est que le contremaître fasse correctement le travail et qu'il n'y ait pas de pressions sur l'ensemble des ouvriers et ça, on y a veillé très attentivement". De leur côté les acconiers savent que de la bonne entente entre contremaître et ouvriers dépend la bonne marche du travail, et il sont donc enclins à laisser à leurs contremaîtres une certaine marge de manoeuvre. Un contremaître qui continuait à embaucher des militants cégétistes durant la période de difficile coexistence des syndicats CGT et indépendants explique son attitude non par une quelconque conviction politique, mais par l'obligation que nous avons évoquée (cf supra p.111) de rapports "réguliers" entre le contremaître et son équipe : "Tous les 'communards', je les ai eu. Mais je leur ai dit 'si vous me respectez, je vous respecte. Sinon, je vous vire. Ils m'ont respecté, moi aussi. Jamais un contremaître général ou un patron ne m'a dit 'un tel, il ne faut pas le prendre'. Moi, quand je suis arrivé, ils étaient là M, D, E, (responsables du syndicat CGT Vins et Divers de l'époque). Ils faisaient leur travail, c'est tout ce que je regardais. Je n'ai jamais regardé l'étiquette des gars qui travaillaient. Pourtant, sur beaucoup de choses, j'étais pas d'accord avec eux. Notamment leur tour de rôle, je l'ai encore en horreur, pourtant je suis parti. Mais ils étaient travailleurs, il faut le dire. Ils n'hésitaient jamais à mettre la main à la pâte."

Malgré une incontestable sujétion des contremaîtres au patronat conférée par leur fonction même, leur marge d'autonomie demeure considérable. Ce sont avant tout des hommes de terrain, et de même qu'ils estiment être les plus aptes à choisir les ouvriers puisqu'ils travaillent avec eux, ils estiment également être les plus aptes à choisir leurs successeurs. De fait, si chacun feint d'attribuer aux employeurs la désignation des contremaîtres, dans la pratique, c'est souvent le

¹Arch. Dép., série conflits du travail 194 M 15.

contremaître lui-même qui désigne son successeur, l'acconier se contentant d'entériner son choix. Le choix du contremaître se porte prioritairement sur un membre de sa famille, un de ses fils, un frère, un neveu, un cousin, la seule règle demeurant bien entendu qu'il soit déjà lui-même docker. Ainsi apparaît un troisième aspect qui caractérise les contremaîtres dans l'ancien système : ils constituent le symbole même de la tradition familiale.

2) "Une affaire de famille"

Dans la plupart des entreprises, tant que dura l'ancien système, les postes de contremaîtres se transmettaient à l'intérieur d'une même famille : "Quand le fils travaillait à la compagnie et que le père était contremaître, en principe, très rarement ça échappait au fils ou au beau fils (fig 7 et 8).

FIG. 7. UNE FAMILLE DE CONTREMAITRES : LES E.

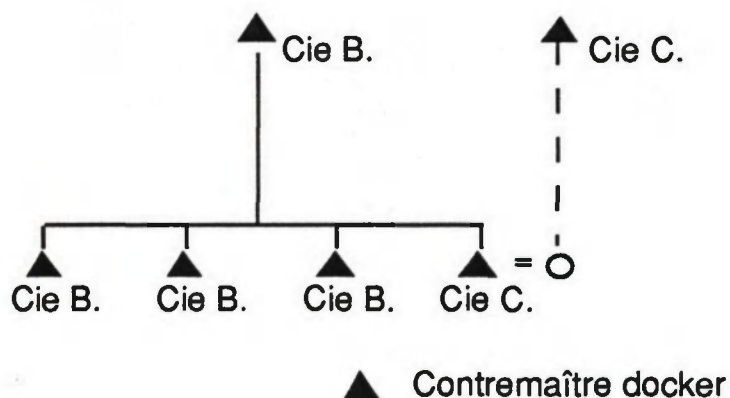
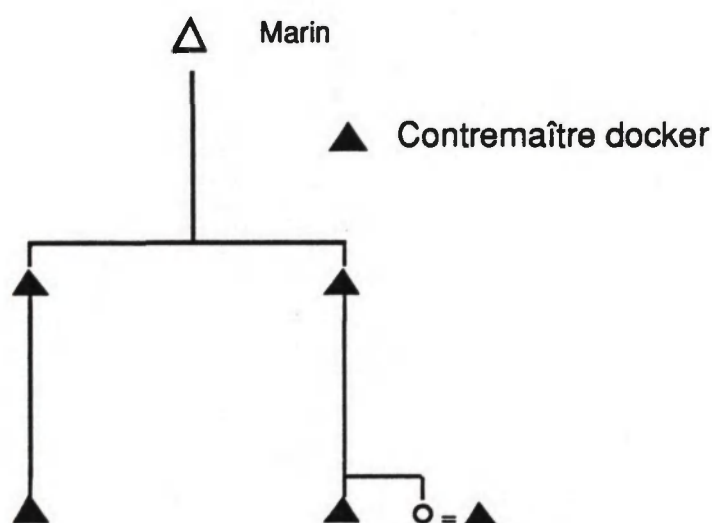
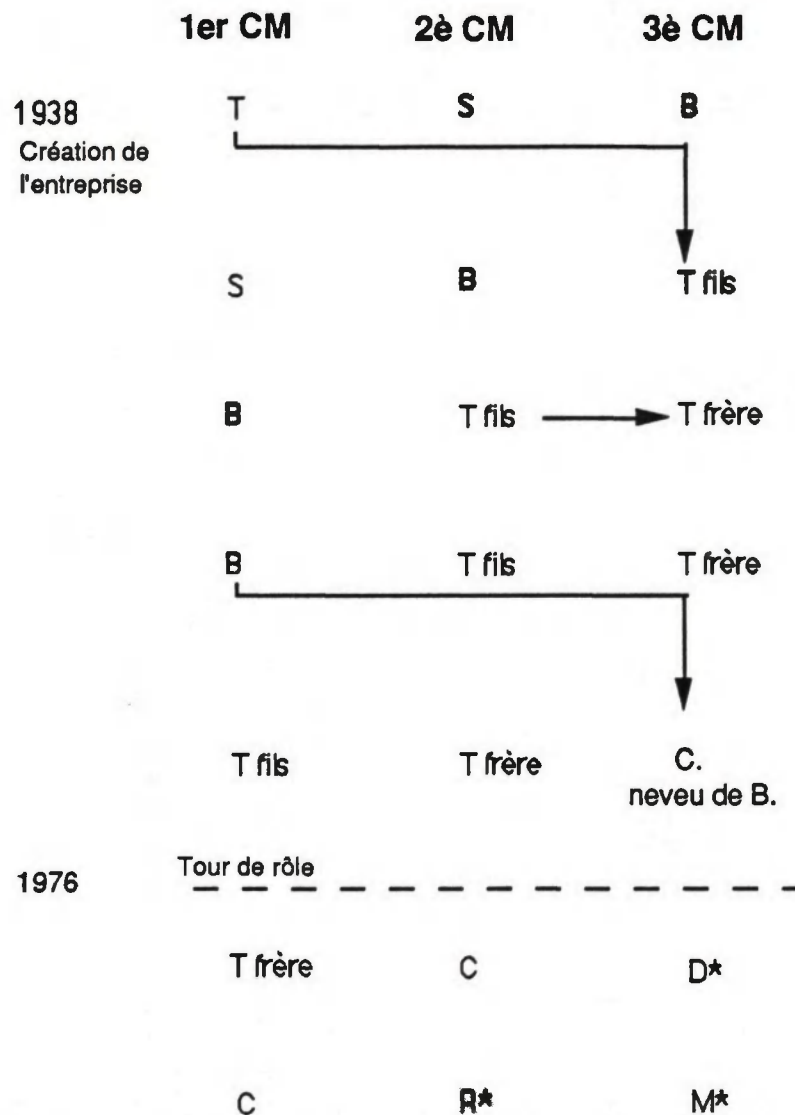


FIG 8 - UNE FAMILLE DE CONTREMAÎTRES. LES P.



Plus souvent néanmoins, compte tenu de la multiplicité des contremaîtres (trois au moins par compagnie), ces postes se transmettaient à l'intérieur d'une même entreprise au sein de plusieurs familles, par un système qui prenait en compte l'âge des protagonistes, l'ancienneté... La compagnie C (cf fig. 10), qui a vu les postes de contremaîtres se répartir principalement au sein de deux familles (T. et B.) constitue une bonne illustration de ce système consensuel qui aboutit finalement à ce que chacun des contremaîtres introduise à tour de rôle l'un de ses parents, généralement lorsqu'il parvient lui-même au poste de premier contremaître: La rupture dans le mode de transmission qui intervient à partir de 1976 apparaît très nettement liée au sein de cette compagnie à l'absence de descendance ou de parenté sur le port des contremaîtres en titre. Mais même si il y avait eu descendance, il n'est pas certain qu'il y ait eu succession. La transmission au sein des familles était en effet liée

FIG.9. LA SUCCESSION DES CONTREMAÎTRES : CIE C.



T., S., B. sont les trois contremaîtres présents lors de la création de l'entreprise. Ils appartiennent à trois familles différentes, sans liens de parenté.

Le renouvellement des contremaîtres s'effectue de la manière suivante : lorsqu'un premier contremaître quitte son emploi (retraite), le second contremaître devient premier contremaître, le troisième, second....

Les flèches indiquent quelle est la personne qui a introduit le nouveau contremaître.

Dans cet exemple, S. n'a pas eu de successeur. Il n'avait pas de fils et parmi ses trois frères deux étaient déjà contremaîtres dans une autre entreprise (son père étant lui-même contremaître dans cette entreprise). Le troisième était secrétaire du syndicat CGT des dockers, poste difficilement compatible avec un emploi de maîtrise.

T. Fils et T. Frère n'ont pas eu de fils sur le port.

C. a un fils complémentaire (ne peut être contremaître).

D., plus âgé que C., a pris sa retraite sans avoir eu accès au poste de 1er contremaître.

*D., R., et M. n'ont aucun lien de parenté avec les précédents. En revanche, R. est apparenté à un responsable du service acconage (bureau) de l'entreprise.

essentiellement à la forme d'organisation de l'embauche et de travail existante avant le tour de rôle. Le contremaître avait, de par ses fonctions, toute latitude pour embaucher son fils, son frère ou son cousin, qui faisait alors partie de sa "colle", de son équipe. Ce dernier acquérait là non seulement la connaissance du métier, mais du groupe, de l'entreprise aussi. Les rapports privilégiés qu'il entretenait avec le contremaître du fait de leur lien de parenté lui permettaient, plus que tout autre, d'être tenu au courant des habitudes de l'entreprise : Dans la mesure où il "attendait" la place, le candidat à la succession était d'autant plus enclin à observer, à apprendre, souvent par lui même, comme tout ce qui concerne ce métier : "J'ai compris quand j'ai commencé à travailler comment on mettait les marchandises à bord et comme je savais qu'un jour mon père me mettrait à l'épreuve... Le second capitaine me donnait un plan de chargement et moi le soir je rentrais chez moi, je faisais le plan, ça s'apprenait par routine, il faut le voir....". La succession dans ces conditions n'apparaît nullement comme un "parachutage" de dernière minute, mais au contraire comme l'aboutissement logique et naturel d'un processus lent, la reconnaissance des compétences et des connaissances acquises par l'individu au sein de l'équipe, de l'entreprise. Le patron, l'acconier, n'a donc en réalité aucune raison pour évincer le successeur et entérine de fait le choix de son contremaître : "En principe oui, c'est le patron qui décide, mais avant que le père se retire, il met son fils à l'épreuve, alors si le patron sent qu'il est capable, il l'accepte, parce qu'il n'y a pas de raison qu'il le refuse, s'il lui rend le même travail et s'il lui rend le même respect, au point de vue de faire le rendement... Il n'y a pas de raison que le patron le refuse".

Les ouvriers dockers quant à eux n'ont d'une part pas les moyens de lutter contre le consensus qui unit contremaîtres et patrons dans le choix des successeurs, mais il est probable également qu'ils ne tiennent pas à renverser cette "tradition". La reconnaissance officielle de la "tradition familiale" au niveau de la maîtrise, leur garantit en quelque sorte la reconnaissance du recrutement "entre soi" au sein du groupe. Car malgré les différends qui les opposent parfois aux contremaîtres, malgré les injustices qui ont pour origine l'embauche "à la tête de pipe", les ouvriers sont conscients que les contremaîtres sont membres des mêmes familles qu'eux, partagent le même mode de vie, les mêmes valeurs et défendent en fait les mêmes intérêts. Tant que les postes se transmettent par voie familiale, que l'embauche se pratique par connaissance et affinité, le groupe est assuré qu'elle demeurera réservée à ses membres, et que le patronat demeurera lointain et extérieur. L'embauche demeurera "une affaire de famille".

III - LE TOUR DE RÔLE, VERS UN AFFAIBLISSEMENT DES RESEAUX

L'instauration de la répartition du travail ne constitue pas une simple réorganisation matérielle de l'embauche. La suppression des équipes stables, la perte de pouvoir des contremaîtres liée à la suppression de leur rôle d'embaucheurs, la remise en cause du poids des syndicats qui eux non plus n'interviennent plus directement au niveau de l'embauche quotidienne (tout en gérant néanmoins son déroulement par l'intermédiaire des contrôleurs d'embauche), tout cela marque l'arrêt définitif du rôle moteur des relations interindividuelles dans le processus d'embauche quotidienne. La volonté d'égalitarisme qui a présidé à la mise en place du tour de rôle et qui n'avait aucun fondement traditionnel a entraîné un glissement du système de valeurs antérieur : liberté qui ne se conçoit plus en terme de choix (du contremaître, du travail) mais d'indépendance vis à vis des contraintes hiérarchiques, perte de reconnaissance des qualités individuelles comme la ruse ou l'influence, émergence d'un nouvel individualisme fondé sur une moindre interdépendance entre les individus. La référence ne se fait plus par rapport à l'équipe, à l'entreprise, mais par rapport aux deux catégories que sont les charbonniers d'une part, les marchandises diverses de l'autre, et au delà au groupe des dockers dans son ensemble.

1) La disparition d'équipes stables

Lorsque le tour de rôle a été mis en place à Sète, il a été convenu qu'il serait individuel¹. Un roulement par équipes a bien été envisagé, mais a paru trop complexe dans la mesure où le nombre d'hommes par équipe diffère d'un navire à l'autre selon le type de cargaisons manutentionnées. Dès lors, les équipes se forment et se dispersent à chaque vacation, non plus sur la base des affinités et de la camaraderie, mais en fonction des droits et des priorités.

¹Dans d'autres ports où existe le tour de rôle, il peut être "par équipes", comme c'est le cas à Marseille Ouest.

Dans le même temps, les occasions de contacts informels, comme les déjeuners qui constituaient l'un des moments forts de la sociabilité au travail ont disparu. Cette disparition est liée à une modification des horaires : le travail commence à 8h00 et non plus à 6h00 comme autrefois, ainsi qu'à une moindre fatigue physique qui ne rend plus aussi nécessaire qu'autrefois repos et nourriture. Il est toutefois révélateur que les hommes évoquent comme cause de cette disparition autant le fait qu'"ils ne travaillent plus toujours avec les mêmes" que les conditions objectives d'horaires et de travail.

L'identification à une équipe de travail, unie et solidaire, liée à "son" contremaître et par son intermédiaire à "son" entreprise n'est donc plus possible dans le nouveau système. Les amis, les parents, continuent à se rencontrer régulièrement lors de chaque embauche dans les locaux du BCMO, mais ne travaillent plus ensemble qu'irrégulièrement, au gré des hasards des affectations. L'identification se fait plutôt par rapport aux deux groupes coexistants, dockers "Marchandises Diverses" et dockers "charbonniers". La réduction des effectifs ainsi que le brassage quotidien des individus renforcent l'interconnaissance. Chaque individu est appelé à travailler avec des hommes avec lesquels il n'aurait peut-être jamais travaillé dans l'ancien système. Ce phénomène ne peut manquer d'avoir des répercussions sur la conscience qu'ont les dockers d'appartenir à un groupe professionnel original, assez fermé aux influences extérieures.

Un jeune contremaître exerçant cette fonction depuis peu constatait : "C'est intéressant, je vois maintenant un peu le côté entreprise, les problèmes qui se posent. Autrement au BCMO, on est entre nous, on n'a qu'un son de cloche, on se monte le bourrichon entre nous".

2) Les contremaîtres sans pouvoir

Dépourvus de leur fonction d'embauteur, les contremaîtres ont perdu leur pouvoir et, assurent-ils, leur autorité. Précédemment, l'embauche ou la non embauche constituaient les sanctions positives ou négatives à leur disposition, et représentaient bien entendu un moyen de pression extrêmement dissuasif. Perte de pouvoir, certes, mais l'autorité, est elle systématiquement liée à l'embauche ? Les contremaîtres d'usine ou d'ateliers ne disposent pas, eux non plus d'un moyen de pression comparable sur les ouvriers, et n'en conservent pas

moins sur eux une autorité certaine. Comment interpréter dès lors la redondance des affirmations suivantes :

"On n'a plus rien d'un contremaître. On a la double part, mais on n'a plus l'autorité".

"Aujourd'hui, même avec un fusil, vous n'arriveriez pas à commander".

"Avant quand le contremaître disait : "le bateau sera terminé demain soir, on était sûr qu'il le serait parce que s'il ne l'était pas, les dockers qui avaient été embauchés n'avaient pas intérêt à se représenter. Aujourd'hui le contremaître est incapable de donner un point à l'acconier. Il peut à la rigueur prévoir qu'il aura fini avec l'heure (supplémentaire) si à 11 heures il ne reste presque plus rien. Je dis bien à 11 heures, pas à midi. A chaque fois qu'un travail pourrait être terminé en une vacation, tu peux être sûr qu'il en faudra deux. C'est impossible de faire un point. Et le contremaître, c'est vraiment 'Prends une chaise et tais-toi'".

Le laisser-aller, le "je m'en foutisme" sont sans cesse dénoncés : "depuis le tour de rôle, les gars ne font plus attention au matériel. Ce n'est jamais le même qui conduit les engins, ça, c'est mauvais pour le matériel. Et puis, ils ramènent un engin crevé, ils ne le disent pas. A deux heures, on va pour le prendre, on s'aperçoit qu'il est crevé, il faut une heure pour réparer, pendant ce temps, le travail est retardé".

Indépendamment du laisser aller sur lequel ils n'ont aucune prise, les contremaîtres ont du mal à s'habituer à travailler chaque jour avec des équipes différentes, avec des hommes qu'ils n'ont pas choisis, mais qu'ils sont obligés "d'avalier" selon l'expression en vigueur sur le port, et ne tentent guère d'imposer une discipline, qui signifierait un combat renouvelé à chaque vacation.

Par ailleurs, il semble que le tour de rôle ait eu pour conséquence de faire définitivement basculer les contremaîtres du côté des ouvriers bien que leur situation vis à vis des entreprises demeure à priori inchangée et ce pour différentes raisons :

- Les plus anciens, viscéralement opposés au système de la répartition du travail, une fois mis devant le fait accompli, ayant maintes et maintes fois prédit l'anarchie qui en résulterait, n'ont pas vraiment tenté de lutter contre, se bornant à constater l'ampleur des dégâts : "Quand un patron nous disait 'mais vous pourriez quand même les empêcher de quitter le bateau pendant les heures de travail', je

répondais : 'Mais vous l'avez voulu, vous l'avez voté, le tour de rôle', parce que quand même, les patrons ont laissé faire, même s'ils s'en mordent les doigts, ce n'est quand même pas nous qui l'avons voulue, cette situation !".

- Surtout, impliqués comme les autres dans le tour de rôle, les contremaîtres sont plus souvent appelés à travailler comme ouvriers. Alors qu'auparavant, de nombreux contremaîtres de compagnies importantes se refusaient à travailler comme ouvriers, ou, lorsqu'ils le faisaient, c'était en choisissant leurs bateaux, et leurs contremaîtres parmi les parents ou amis, aujourd'hui ils sont contraints d'accepter l'affectation du tour de rôle, et de travailler comme les autres aux "bateaux de sacs"¹.

- Le rajeunissement des effectifs a joué un rôle actif dans l'acceptation des règles du jeu par les nouveaux contremaîtres. En effet, outre les départs à la retraite, des départs massifs en pré-retraite ont eu lieu à partir de 1982. Tous les dockers âgés de plus de 55 ans ont quitté leur emploi, et parmi eux la quasi-totalité des anciens contremaîtres. Aucun docker en activité n'est âgé de plus de 55 ans, ce qui signifie qu'ils avaient tous moins de quarante ans lors de l'instauration du tour de rôle. Rares sont aujourd'hui les contremaîtres en activité qui commandaient déjà avant 1976, surtout en qualité de premier contremaître. Introduits depuis le tour de rôle, les plus jeunes ne le remettent pas en cause dans son principe, et appréhendent leur poste de travail de manière différente de celle de leurs aînés. Ils se sentent avant tout "docker", avant d'être contremaître : "Je n'aime pas qu'on dise contremaître, je suis un ouvrier. Je me sens ouvrier". Leur position vis à vis des employeurs devient de ce fait plus difficile. Comprendre le point de vue de l'entreprise est une chose, l'adopter en est une autre. Les patrons attendent toujours du contremaître qu'il défende les intérêts de l'entreprise, en luttant contre le laisser aller. Les contremaîtres quant à eux ne peuvent sanctionner les ouvriers, en livrant les noms par exemple des ouvriers qui s'absentent du navire, sans que cela constitue pour eux une "trahison" de leurs camarades.

¹Dans les premiers temps, certains s'y refusèrent "Au début, j'ai eu un blâme de l'Ingénieur, mais dans le fond, il considérait que j'avais raison. Il y avait une tolérance. Vous savez, chez L., je faisais 18 à 20 jours de commandement par mois, alors quand j'avais fait deux millions, j'allais pas prendre la place d'un type qui n'avait fait que 5000 francs. Et puis, le refus, vous n'avez qu'un avertissement, et puis deux, trois, un blâme, mais il n'y a pas de sanctions concrètes. Evidemment, pour les refus, ça fait toujours des récriminations, parce que les refus se font surtout pour les bateaux de sacs et d'engrais, les plus difficiles et les moins payés, alors parfois, à la place d'un qui refuse, il faut muter quelqu'un qui aurait été à un meilleur bateau, alors il râle.." Mais là encore, le temps passant, avec les départs des plus anciens en retraite ou pré-retraite, les plus jeunes ont eu moins de réticence face à ces nouvelles règles du jeu.

Cela signifierait se démarquer du groupe, se marginaliser, et cette attitude ne correspond pas aux situations réelles de travail, puisque le même contremaître doit se retrouver le lendemain aux côtés de ses collègues en tant qu'ouvrier. Cela ne supprime pas bien entendu les discussions, les insultes qui surgissent "entre soi", mais ne dépassent pas les limites du groupe, et n'ont donc aucune conséquence pratique. Face aux instances extérieures, la solidarité joue. Les contremaîtres n'ont plus rien à gagner à faire le jeu du patronat, et tout à perdre à se démarquer du groupe.

Aussi, l'acceptation d'un poste de contremaître passe désormais par l'évaluation exacte du "pour" et du "contre". Il est bien entendu toujours intéressant financièrement de commander, mais cela ne symbolise plus le pouvoir. En revanche, commander signifie perdre une partie de sa "liberté", et notamment consacrer du temps au "bureau" pour "préparer le navire", discuter du plan de chargement... Dans cette perspective, un poste de troisième contremaître dans une entreprise qui ne reçoit que peu de navires peut être refusé : "Ca demande quand même un sacrifice, c'est-à-dire que ça rejoint un peu le rôle de permanent. Il faut être à la disposition de la compagnie. C'est valable à partir du moment où vous tombez sur une compagnie qui a beaucoup de bateaux, au moins quatre ou cinq par semaine. Bon, le premier contremaître étant absent et dans le même jour il rentre deux bateaux pour la compagnie, vous allez commander en second. Parce que, si c'est pour faire un bateau par an, c'est pas tellement intéressant, et ça me demandait beaucoup de temps à donner à la compagnie pour commander très peu. C'est pour ça que j'ai refusé. A l'époque actuelle, commander un bateau, c'est pas évident, bon, il y a le tour de rôle, vous ne vous faites pas respecter, ou alors c'est à coups de poings et pour arriver à se battre avec telle ou telle personne pour commander, c'est pas tellement valable. Alors qu'à l'époque, un contremaître qui commandait, c'était ça, ça et ça, si ça n'allait pas, le lendemain vous ne travailliez pas. C'était autre chose."

Ainsi les contremaîtres se sont rapprochés des ouvriers dockers, et ce malgré un mode de recrutement plus proche que jadis des entreprises. La transmission des postes de contremaîtres à l'intérieur des mêmes familles n'existe plus qu'à l'état résiduel, et est aujourd'hui plutôt citée comme une exception. De nombreuses familles de contremaîtres n'ont pas eu de descendants sur les quais. Plusieurs facteurs y ont contribué: réduction des effectifs, diminution de la taille des familles, affaiblissement de l'écart d'âge entre actifs : les plus jeunes dockers ont aujourd'hui une trentaine d'années, les plus âgés cinquante quatre ans, et la transmission d'un poste de contremaître

implique que le père ou l'oncle soit encore en activité pour pouvoir introduire son fils ou son neveu, mais aussi, il semblerait bien que cela n'ait pu apparaître de manière vraiment indiscutable, que les contremaîtres, malgré leur position valorisée, parce qu'ils étaient toujours en butte aux critiques, parce qu'ils ont particulièrement mal vécu la mise en place du tour de rôle, ont plus souvent que d'autres poussé leurs enfants à se tourner vers d'autres professions même moins rémunérées. Enfin, rappelons surtout que le système de transmission familiale des postes de contremaîtres était lié à l'introduction progressive du successeur au sein de la "colle" et de l'entreprise et que ce système ne peut perdurer dès lors que s'installe le brassage quotidien et le tour de rôle. Les acconiers, lorsqu'ils doivent envisager de désigner un nouveau contremaître, le "choisissent" désormais de manière plus effective que jadis, mais sur des critères beaucoup plus difficiles à déterminer. Les relations familiales n'en sont pas absentes, mais elles se tissent désormais plus fréquemment entre employés de bureau des compagnies et ouvriers dockers. En effet si les cadres et les directions des compagnies sont souvent des hommes venus d'autres villes de France dans le cours du déroulement de leur carrière professionnelle, au niveau des employés occupant des postes inférieurs dans la hiérarchie de l'entreprise, les Sétois sont nombreux et parmi eux certains sont apparentés à des dockers. Toutefois d'autres critères entrent désormais en jeu dans le choix d'un contremaître. Celui-ci doit "être partout à la fois", remplacer l'un ou l'autre, donner un coup de main à droite, à gauche. La fonction principale du contremaître n'est plus aujourd'hui de constituer son équipe puisque ce rôle lui échappe, mais de mener les hommes, le travail, et de suppléer éventuellement aux manques des uns et des autres. Dans cette optique, les nouveaux contremaîtres sont généralement recrutés parmi les ouvriers aptes à conduire les engins, marque de la nouvelle technicité du métier.

3) Les syndicats, à la fois omniprésents et affaiblis

Nous avons évoqué (cf supra p. 119) le rôle important joué par les syndicats au niveau de l'embauche et la fluctuation de leurs effectifs liée à leur capacité à procurer de l'embauche à leurs adhérents. Aujourd'hui subsistent sur le port deux syndicats : un syndicat FO minoritaire, et un syndicat CGT majoritaire qui a joué un rôle prépondérant dans l'instauration de la répartition du travail.

Par l'intermédiaire des deux contrôleurs d'embauche, l'un CGT et l'autre FO les syndicats ouvriers conservent un rôle actif dans l'organisation de l'embauche. Par ailleurs, chaque modification apportée au système, mais aussi chaque négociation portant sur les salaires, les nombres d'hommes à fixer par équipe... intervient à la suite de discussions entre le syndicat patronal des manutentionnaires et les syndicats ouvriers. Les syndicats, et notamment le syndicat CGT demeurent donc aujourd'hui les intermédiaires privilégiés entre patrons et ouvriers.

Toutefois, même parmi les "Marchandises Diverses", tous les dockers ne sont pas syndiqués. Malgré cette absence d'unité syndicale, le groupe manifeste une réelle cohésion. Lors des mouvements de grève par exemple, il est procédé à un vote. Si la majorité se prononce pour la grève, c'est l'ensemble des ouvriers, syndiqués ou pas qui se met en grève. Le rôle des syndicats demeure donc essentiellement un rôle de défense des ouvriers, mais l'appartenance syndicale n'a plus aujourd'hui aucune incidence sur l'accès quotidien à l'embauche.

4) Liberté, égalité, solidarité... changement ou glissement ?

Le tour de rôle a été imposé en réaction à un système qui privilégiait les relations interpersonnelles, considéré peu à peu comme trop manifestement arbitraire et inégalitaire. Ses concepteurs se sont donc attachés à ce qu'il revête au contraire la forme la plus neutre, la plus impersonnelle possible, tout en prenant en compte les deux aspects qui posaient problème : l'accès au travail, et les écarts importants entre les rémunérations des uns et des autres.

L'accès au travail a été régi de manière assez simple par un système où chacun travaille "à tour de rôle" en fonction des arrivées des navires ; le problème des rémunérations, plus complexe dans la mesure où il fallait tenir compte des "bons" et des "mauvais" bateaux a été résolu en procédant chaque semaine à des "régularisations". Il s'agit en fait d'un système qui n'est pas sans rappeler celui du tirage au sort pratiqué dans différentes communautés pour redistribuer régulièrement les postes de pêche ou les lots de terre¹. Il est fait dans un premier

¹Cf colloque *loteries, jeux de hasard et assignations aléatoires des biens, des sorts et des moyens de production dans les sociétés européennes* qui s'est tenu à Aix en Provence les 29, 30 et 31 mai 1986.

temps appel au hasard qui ne peut être soupçonné d'arbitraire personnel, tandis que dans un deuxième temps, un savant calcul corrige ce que le hasard peut avoir d'inéquitable¹

On ne peut manquer toutefois d'être frappé par le fossé existant entre les moyens mis en oeuvre et les résultats obtenus. Les rémunérations annuelles des ouvriers dockers varient en effet à l'intérieur d'une fourchette allant de 130 à 250 000 francs. Ces écarts sont dûs aux salaires plus élevés perçus par les contremaîtres, pointeurs, chauffeurs... mais également au fait que certaines spécialités (chauffeurs notamment), peu nombreux, sont appelés à travailler plus souvent que d'autres. Par ailleurs, si les dockers sont tenus de se présenter aux embauches de 8h00 et 14h00, ils sont libres de se présenter aux vacations du soir lorsqu'ils "doublent", c'est-à-dire lorsqu'ils ont déjà travaillé durant la journée. Bien que les salaires perçus lors de ces "vacations spéciales" soient importants, certains hommes ne s'y présentent jamais. Une marge de liberté demeure donc préservée à l'intérieur même du système, puisque chaque individu peut choisir d'effectuer ou non les "doublages"², mais peut également devenir conducteur d'engin ou pointeur dans la mesure où il suffit de suivre un stage de quelques jours. Il apparaît clairement au travers de ces exemples que la finalité du tour de rôle est moins une égale répartition du travail et des salaires qu'une égalité des chances de tous devant l'embauche.

Il n'en demeure pas moins que certains ports qui connaissent le tour de rôle ont mis en oeuvre un système à la fois beaucoup plus simple et beaucoup plus souple. A Saint Nazaire par exemple, le tour de rôle ne tient pas compte des navires rémunérateurs ou peu

et notamment les communications de F. Héran et Liviu Marcu ainsi que l'introduction de C. Bromberger et G Ravis Giordani

¹Il est intéressant de noter à ce propos que plusieurs tentatives d'informatisation ont eu lieu pour gérer le système, mais la logique de la machine ayant été jugée trop "implacable" par les ouvriers, elles ont été abandonnées plusieurs années durant. Depuis peu le projet d'informatisation est à nouveau à l'étude.

²Les embauches du dimanche sont également libres, seuls se présentent ceux qui le désirent. L'attitude des ouvriers face au travail diffère en fait énormément d'un individu à l'autre. Certains refusent les vacations du soir, préférant rester à la maison, d'autres y vont systématiquement par principe, d'autres enfin y vont parce que les vacations spéciales se terminent souvent par une sortie entre copains. Le même phénomène se produit avec les spécialités : M. passe pour être l'un des plus gros salaires du port. Il est certes premier contremaître, mais pour le compte d'une petite entreprise, et ne "commande" à ce titre qu'une fois par semaine environ. Mais M. a pour principe d'accepter tous les travaux : la cale, la terre, le pont, la conduite d'engin... Etant impliqué dans toutes les spécialités du port, M. travaille bien entendu beaucoup plus souvent qu'un simple calier, d'autant qu'il se présente à toutes les vacations spéciales, au travail du dimanche...

rémunérateurs. Ses organisateurs estiment que *grosso modo*, en fin d'année, chaque docker aura été affecté aux uns et aux autres, et que les écarts entre les rémunérations seront ainsi "naturellement" pondérés. Dans ce même port, chacun est libre de se présenter ou non aux embauches (dans la mesure bien entendu où il n'est pas besoin de recourir aux "occasionnels", comme c'était le cas à Sète avant le tour de rôle. Simplement, afin d'éviter que les dockers affectés aux "mauvais bateaux" ne les évitent systématiquement, ils sont considérés comme ayant travaillé même lorsqu'ils ne se sont pas présentés (sans toucher de salaire). En fait, ils "passent leur tour".

Bien entendu de telles évolutions à la fois parallèles et divergentes selon les ports sont liées à des situations historiques différentes, mais il semble bien que si à Sète le système est à la fois tellement complexe et sans cesse sujet à modifications et à critique¹ (nombre de sous entendus laissent envisager que le système n'est pas aussi impartial que l'on veut bien le présenter), cela est lié à une absence réelle de "tradition" égalitaire du groupe, et qu'il faut donc d'autant plus compliquer, remodeler, détailler, que l'acceptation d'un tel système ne va pas de soi.

Il est en effet incontestable que la répartition égalitaire du travail telle qu'elle est pratiquée à Sète a bouleversé le système de valeurs préexistant. Si beaucoup y ont trouvé leur compte, il n'en demeure pas moins qu'au delà des questions purement matérielles de qualité, de quantité de travail et de salaires, certains y ont vu une limite intolérable à leur liberté: la liberté de choisir ses ouvriers pour un contremaître, mais aussi celle de choisir ses contremaîtres pour les ouvriers, celle d'accepter tel travail et de refuser tel autre... Si les dockers évoquent toujours la liberté comme l'un des principaux attraits de leur métier, cette liberté a partiellement changé de sens. La liberté s'entend désormais moins en termes de choix (du contremaître, du travail), qu'en termes d'indépendance : indépendance vis à vis de la maîtrise sans pouvoir réel, vis à vis des employeurs qui ne disposent pas eux non plus de moyens de pression sur le groupe, habitués qu'ils étaient à déléguer cette fonction à leurs contremaîtres².

¹Les postes à terre sont rappelons le, prioritairement réservés aux hommes les plus âgés du groupe. Certains ne vont jamais "en cale". Estimant qu'ils travaillent moins souvent que les caliers, ils ont revendiqué le travail des "pointeurs buchettes". De leur côté, les caliers affirment que les chauffeurs travaillent plus souvent qu'eux, et voudraient que les chauffeurs soient exclus du travail en cale. Enfin, parmi les chauffeurs eux-mêmes, des différences importantes apparaissent entre chauffeurs "4 tonnes" et chauffeurs "toutes spécialités", moins nombreux donc plus souvent sollicités.

²En principe, les employeurs, en accord avec l'Ingénieur du Port disposent d'un droit à effectuer des retraits de cartes pour fautes professionnelles, mais ces retraits sont en fait extrêmement rares et toujours temporaires.

La nouvelle égalité devant l'emploi a également eu pour corollaire de rendre caduques des qualités jadis indispensables et fortement valorisées. Bien que déplorant souvent les procédés antérieurs, les anciens éprouvent néanmoins de la fierté à avoir "fait leur trou" dans un environnement particulièrement difficile, preuve de la reconnaissance de leurs qualités professionnelles ou de leurs capacités d'adaptation à la "mentalité" particulière des quais : "Avant, c'était la sélection naturelle. Tu arrivais à faire ton trou si tu savais te faufiler". Les notions de ruse, de compétition, participaient d'une dimension ludique du travail qui n'était pas négligeable. Ils reprochent donc au tour de rôle d'avoir, par ses effets pervers, remplacé tout cela par la médiocrité et la perte de conscience professionnelle.

Enfin, il est souvent reproché à la répartition du travail, qui constitue en soi un acte réel de solidarité, d'être à l'origine de la perte de la solidarité du groupe, comme si celle-ci n'avait plus lieu d'être dans un système où les chances sont dès le départ, également réparties entre les professionnels. L'individualisme, la mésentente, sont souvent évoqués : "Avant, les dockers, c'était tous pour un et un pour tous. Il y avait des disputes, mais après, c'était fini. Aujourd'hui, il y a des clans, il y en a qui ne vous adressent pas la parole". Malgré l'égalité théorique, la "jalousie" prospère, "il y en a qui regardent si vous gagnez cinquante ou cent francs de plus qu'eux", engendrant des comportements de retrait : "Bon, ce qu'on fait, le peu de dockers intelligents qu'il y a, qui restent du moins, le matin on lève la tête, on regarde où on est, telle compagnie, tel contremaître, on donne notre carte et on va prendre notre engin. En tous cas, moi, je vais prendre mon engin et je vais travailler. Je ne m'arrête pas moi, pour savoir si vous gagnez cent francs de plus que moi ou si moi je gagne deux cent francs de plus que vous...". Bien que l'ambiance surchauffée du BCMO aux heures d'embauches fasse partie du décor : "des gens de l'extérieur qui pourraient éventuellement voir ça diraient -mais qu'est ce que c'est ? ils vont se battre-, ben non, ils parlent fort, mais à en baver, de bec à bec, mais ça s'arrête là", certains éprouvent désormais une certaine lassitude face aux discussions sans fin qui surgissent à tout instant : "Ça me pèse maintenant d'aller au BCMO à cause de l'ambiance. On m'accuse souvent d'être pour le patron sous prétexte que je suis pointeur à tel ou tel bateau. J'ai beau expliquer que ce n'est pas mon intérêt parce que si je les lèse sur tel ou tel décompte¹ je me lèse également puisque j'ai une part et demi, rien à faire".

¹ Le pointeur note chaque marchandise qui embarque et débarque, les arrêts de grue, chutes de cale (pendant que l'on ouvre ou ferme les panneaux des cales) et c'est son décompte, les tonnages et les

Même les pratiques qui ont toujours existé, comme celle qui consiste à libérer une partie de l'équipe de travail¹ sont accusées de ne plus revêtir le même aspect : "Aujourd'hui, on dit des gars qui quittent le bateau, mais ça a toujours existé. Seulement, le travail du navire n'en pâtissait pas. Et les gars qui se tiraient du bateau, ce n'était pas pour aller faire leurs petites affaires. Ils allaient chercher à manger, à boire. C'était la solidarité". Pourtant, cette solidarité passée, évoquée avec nostalgie ne s'exerçait pas, rappelons le, envers la totalité des ouvriers. Les plus démunis, les nouveaux arrivants ne pouvaient guère compter sur la solidarité des plus nantis. Celle-ci se déroulait principalement dans le cadre des équipes pré-constituées, c'est-à-dire parmi ceux qui avaient "fait leur trou". L'amertume des laissés pour compte, de ceux qui "regardaient la peinture" ou auxquels échouaient les bateaux les plus pénibles, parce qu'ils étaient étrangers, nouveaux, pas assez influents, pas assez roublards ou n'appartenaient pas au bon syndicat en témoigne.

Ainsi donc en quelques années le système de valeur du groupe s'est transformé, mais plus sans doute qu'à une disparition totale des anciennes valeurs, c'est à un glissement que nous assistons. Avec la disparition des équipes préformées, avec celle de l'arbitraire qui présidait aux chances d'accéder à l'emploi, les références identitaires se sont déplacées de l'équipe vers les deux catégories d'ouvriers du port existantes, et au delà vers le groupe dans son ensemble. Dans un contexte où les critères de parenté, d'affinité, de valeur professionnelle ne jouent plus un rôle prépondérant dans l'embauche quotidienne, les relations entre individus se sont obligatoirement modifiées, et sont caractérisées par une interdépendance moindre qui peut apparaître à certains comme le ferment de l'individualisme. Néanmoins, pour l'observateur, il demeure que le groupe continue à former un ensemble cohérent qui notamment sait mobiliser ses membres dès qu'il en éprouve le besoin vis à vis de l'extérieur. Malgré les divisions internes (catégories : Dockers marchandises diverses / Charbonniers ; spécialisations : Contremaîtres / Pointeurs / Chauffeurs / Hommes de

temps qu'il indique qui servent de base au calcul de la "note" de l'équipe par les employés des compagnies. Les notes sont relevées et vérifiées pour chaque navire par les représentants syndicaux.

¹ Cette pratique, dont Y. DELAMOTTE, 1973. "Changements dans les règles et pratiques de travail des dockers", in *une nouvelle civilisation ? hommage à Georges Friedmann*, Gallimard, note l'existence sous diverses formes et de manière plus ou moins marquée aussi bien sur les ports français que sur les ports britanniques et les ports de la côte ouest des Etats Unis qu'il a étudié est généralement connue sous le nom de "pipe" ou "volée". Ces termes ne sont toutefois pas employés à Sète où cette pratique est souvent (faussement) considérée comme nouvelle et présentée comme l'une des conséquences du tour de rôle notamment par les anciens contremaîtres et les employeurs.

Pont / Caliers / Terriens..) les dockers se sentent liés entre eux par une forte conscience de l'originalité de leur groupe, originalité conférée en partie par la loi de 1947 et qu'ils tiennent à préserver contre les attaques de plus en plus violentes portées à leur forteresse. Si l'impact des réseaux familiaux ou amicaux s'est notablement affaibli ces dernières années au niveau de l'embauche quotidienne, ils n'en sont pas moins restés influents au niveau du recrutement des occasionnels, et les nombreux liens de parenté et d'amitié qui unissent aujourd'hui encore les dockers à l'intérieur même du groupe contribuent à sa cohésion.

Chapitre 4

TRAVAILLER EN FAMILLE - IDENTITE FAMILIALE ET IDENTITE PROFESSIONNELLE

L'examen du rôle joué par les réseaux sociaux conduit à s'interroger plus précisément sur les rapports existant entre famille et travail. Nombreux sont les dockers qui se réfèrent à une "tradition familiale" et évoquent la succession "de père en fils" au sein du métier. Sachant que l'on se trouve dans le cadre d'un emploi salarié et que le recrutement héréditaire constitue certes un moyen privilégié mais non unique d'accès à l'emploi, il nous faut donc rechercher d'une part quelle réalité il recouvre, quels sont les facteurs qui favorisent une dévolution des emplois à l'intérieur des familles, d'autre part ce qui, en l'absence de patrimoine matériel (outils, terres, capitaux) se transmet effectivement. Dans la mesure où l'apprentissage lui-même s'effectue non au sein de la cellule familiale mais au sein de l'équipe de travail, force est de constater que ce qui est transmis de génération en génération est bien entendu un capital relationnel, mais également l'histoire du groupe et sa mémoire qui s'ancrent dans une série de pratiques, de comportements, de modes de vie et de pensée, auxquels les "isolés" (ceux qui sont seuls de leur famille sur les quais) sont tenus d'adhérer si ils veulent être reconnus comme membres à part entière du groupe. L'expression "travailler en famille" souligne cette nécessité pour les hommes d'identifier le groupe professionnel à une famille, comme si dans le travail s'exprimait une idéologie de la consanguinité et de l'alliance¹. La constitution et la permanence d'une identité

¹Nous paraphrasons ici en l'adaptant l'énoncé de F. ZONABEND (F. ZONABEND, 1980. *La mémoire longue*, Paris, p. 308) qui, parlant de la communauté villageoise de Minot affirme que les villageois empruntent un terme au vocabulaire de la parenté pour désigner les anciens habitants "comme s'il était nécessaire pour la communauté d'identifier le village à une famille, à un ensemble de parents, comme si dans la résidence s'exprimait une idéologie de la consanguinité et de l'alliance".

professionnelle incontestablement forte malgré les multiples bouleversements intervenus tant au niveau des rapports sociaux que de la nature même du travail, trouve son origine à la fois dans l'acquisition sur le tas, au sein du groupe, d'une expérience professionnelle constitutive du métier, et dans des conditions de travail particulières qui engendrent un mode de vie et de pensée original, où la conscience d'appartenir à une "famille" unique, profondément différente des autres catégories d'ouvriers puise ses sources.

I - LA TRANSMISSION EN QUESTION

Le docker est un ouvrier salarié, et cette constatation, aussi banale soit elle, oblige à prendre en compte certains aspects de la profession que l'importance des liens familiaux existant à l'intérieur du groupe tend parfois à occulter, notamment l'absence de patrimoine matériel transmissible, qu'il s'agisse d'outils de travail ou de capital physique ou financier¹. Cette absence mérite d'être soulignée, car l'amalgame est souvent fait au niveau des dockers entre "carte professionnelle" et "docker de père en fils". Il n'est pas rare en effet d'entendre dire ou sous entendre que la carte se transmet "de père en fils". Or si, avant la création des cartes professionnelles, seule l'embauche fait le docker, leur instauration n'a guère eu d'incidence sur le processus héréditaire du recrutement. En effet, si la carte constitue un bien précieux, elle est individuelle, nommément attribuée, et son détenteur ne peut en aucun cas en disposer pour la céder ou la revendre à un autre individu. Lorsqu'un docker quitte son emploi pour prendre sa retraite, sa carte n'est pas immédiatement ré-attribuée, et encore moins nommément à son fils². Rappelons que les recrutements, qu'il s'agisse de ceux d'occasionnels ou de professionnels s'effectuent par "vagues", sur proposition de L'Ingénieur du port après consultation du BCMO, organisme tripartite comprenant des représentants ouvriers, patronaux et de l'Etat, en fonction de l'importance du trafic portuaire et du taux d'inemploi sur le port. Il peut donc être décidé de recruter dix professionnels et vingt occasionnels en même temps, les professionnels étant choisis parmi les occasionnels en place. Le critère de sélection actuellement retenu est celui du nombre de vacations effectuées sur le port par ces derniers, priorité étant donnée à ceux qui en ont effectué le plus grand nombre. En ce qui concerne le recrutement des

¹R. POHL et J. SOLEIHAVOUX, 1982. "la transmission du statut social sur deux ou trois générations", *Economie et statistiques*, 144, mai, INSEE, Paris, p.34 notent que l'immobilité est beaucoup plus forte dans le cas des non salariés que des salariés en raison de "l'existence d'une autre variable directement liée à l'origine sociale, au moins aussi importante que la formation, et qui correspond à la transmission d'un outil de travail ou d'un capital physique ou financier".

²Les pratiques varient néanmoins selon les ports. Ainsi, R. CORNU, J. DUPLEX, B. PICON, *les industries portuaires à Marseille*, LEST, Aix en Provence, 1972, p. indiquent qu'à Marseille, lorsque le père quitte son emploi, le fils est prioritaire, et s'il n'a pas atteint l'âge de 18 ans, la place peut lui être conservée.

occasionnels, il existe une priorité de fait accordée aux fils ou aux proches parents de dockers. La sélection des candidatures se déroule au sein du BCMO. Le représentant ouvrier est naturellement porté à soutenir préférentiellement de telles candidatures dans la mesure où elles remplissent les conditions prérequisées : casier judiciaire vierge, aptitude physique, être demandeur d'emploi, avoir moins de trente ans). Il semble qu'il n'y ait à ce sujet aucune opposition des représentants patronaux. Ce consensus s'est matériellement traduit lors du recrutement des "supplémentaires" de 1985¹ par l'insertion d'une case "liens de parenté avec un docker" à côté des autres renseignements demandés aux postulants. Ceci ne fait que consacrer un usage bien établi, jadis favorisé par le système des "sans cartes". Il n'y a pas pour autant "transmission" de carte. La seule exception, le seul cas où l'usage veut que la carte du père soit effectivement remise à son fils est celui, rarissime, du décès du père encore en activité à condition que le fils soit lui-même déjà occasionnel.

Aborder le problème de l'influence familiale dans la succession à un emploi signifie également s'intéresser aux lieux d'acquisition des savoirs et savoir-faire indispensables à son exercice. Contrairement à ce qui se passe chez les agriculteurs, les artisans... où l'apprentissage du métier relève en partie d'un processus d'immersion, dans un "environnement familial, social, économique, matériel qui est imbibé jusque dans ses moindres recoins par les objets, les gestes, les mots, les allées et venues du travail en cours qui rythme les heures, les jours, les saisons et les années"², lorsque l'entreprise est une entreprise familiale, cet aspect est absent de la profession de docker. Certes le docker pouvait, à l'époque des "sans cartes" amener son fils avec lui sur le quai. Il ne lui apprenait pas le métier pour autant, tout au plus quelques "ficelles". L'apprentissage, l'acquisition du métier ne s'effectue pas au sein de la cellule familiale, mais au sein de l'équipe, "sur le tas" et partiellement au cours de stages postérieurs au recrutement.

La profession ne se distingue donc pas fondamentalement d'autres types de professions salariées, dont de nombreuses études ont noté l'importance et la permanence du recrutement héréditaire, grâce notamment au patronage de candidatures par l'intermédiaire d'un

¹En 1985 ont été recrutés des "supplémentaires", qui devaient être embauchés lorsque tous les "complémentaires" étaient employés. Faute de travail, ces "supplémentaires" ont peu à peu quitté le port, et seuls trois d'entre eux, qui depuis, ont été intégrés aux "complémentaires", demeurent aujourd'hui en activité sur le port.

²G. DELBOS, P. JORION, *La transmission des savoirs*, M.S.H, 1984.

salarié de l'établissement¹. Simplement, le mode de recrutement en vigueur, qui laisse une large autonomie au groupe facilite bien entendu ce type de recrutement.

C. DELPHY² souligne le fait que lorsque l'influence de l'hérédité est prise en considération dans les études sur la mobilité sociale (études qui mesurent la mobilité des individus à la distance entre leur position actuelle et leur position d'origine : celle de leur père), elle l'est comme "un terme négatif : à la fois comme l'hypothèse nulle qui, si elle est vérifiée, infirme l'existence de mobilité, et comme la solution opposée et contraire au mouvement... L'influence de l'hérédité est considérée comme une stagnation (non mobilité) et implicitement donc comme une inertie quasi-naturelle".

Pourtant, si l'on envisage la mobilité non plus en termes de mobilité verticale (position sociale du fils par rapport à celle du père) mais simplement en termes de mobilité professionnelle individuelle (aptitude des individus à passer d'une profession à une autre), on s'aperçoit que l'importance du recrutement héréditaire à l'intérieur du groupe ne signifie en rien immobilisme ou inertie. En bref, ce n'est pas parce que le père est docker que le fils, dès que se posera pour lui le problème de l'entrée dans la vie active, deviendra immédiatement docker. En suivant les parcours individuels, nous avons pu nous rendre compte que l'entrée dans le métier est rarement conçue comme allant de soi, et ce à l'intérieur même des "familles de dockers". Nombreux sont les hommes, jadis surtout mais aujourd'hui encore, qui ont exercé des professions multiples avant d'arriver sur le port et pour certains de s'y fixer. Ne serait-ce que parce qu'aucun enseignement professionnel ne prépare au métier et que l'on ne

¹ Michel VERRET, 1982. *Le travail ouvrier*, Paris, A.Colin, p.98 indique que selon une étude du service des études et de la statistique, 13,7% des offres d'emploi des entreprises ont été satisfaites en 1978 par des candidatures patronnées par un autre salarié de l'établissement. Dans certaines professions, les liens de parenté sont extrêmement nombreux : M. SEGALIN, 1981. *Sociologie de la famille*, A. Colin, p.87) cite le cas rapporté par Marwvin B. SUSSMAN "The urban kin network in the formulation of fami'ly theory", *Family in East ans West*, p.495, d'une ville des Etats-Unis où la plupart des membres de la police étaient d'origine irlandaise, 76,2% des agents de police avaient des membres de leur proche parenté dans la police, et 29,2% de leurs pères y étaient actifs ou en étaient retraités. F. WEBER, 1989. *Le travail à côté*, INRA, EHESS, p.116 indique que sur 143 ouvriers travaillant dans deux ateliers d'une usine du Nord Est de la France fabriquant des produits finis en acier, plus de cent dix ouvriers, soit presque 80% sont en relation de parenté avec un ou plusieurs autres ouvriers de l'usine.

²C; DELPHY, 1974. "La transmission du statut à Chardonneret", *Ethnologie française*, IV, 1-2, p.47

peut pas entrer sur le port avant l'âge de 18 ans¹, la plupart des dockers ont suivi un cursus scolaire (CAP, BEP, Bac) ou professionnel (apprentissage) qui les destinaient à d'autres emplois. Devenir docker suppose donc une démarche volontaire qui dépasse la simple reproduction automatique. Il est apparu que, paradoxalement, ce sont le plus souvent les isolés les plus âgés (ceux qui étaient seuls de leur famille), qui se sont généralement retrouvés sur le port à la suite de fermetures d'entreprises ou de crise de leur secteur d'activité, qui évoquent leur entrée dans le métier comme une réponse à l'absence d'alternative, "parce qu'à Sète, à part la pêche et le quai !". Chez les hommes déjà apparentés à des dockers, il y a en revanche souvent volonté délibérée d'exercer ce métier en raison des avantages qu'il présente par rapport aux autres emplois (salaires, intermittence, liberté...). La connaissance familiale des rouages du métier, du mode de vie qu'il entraîne, mais également l'assurance dès le départ d'une certaine sécurité de l'emploi sont autant de facteurs qui jouent un rôle essentiel dans ce choix et explique largement la constitution de vastes parentèles, notamment au sein des familles de contremaîtres. "Mon père était contremaître chez X. Nous étions quatre frères, tous sur le port. On a tous appris un autre métier. Deux la tonnellerie, un la mécanique, moi la chaudronnerie. Mais dès qu'on avait 18 ans, on rentrait sur le port".

Ce choix professionnel implique une démarche d'autant plus intentionnelle qu'il va souvent à l'encontre du désir paternel. La pénibilité du métier jadis, l'insécurité de l'emploi, la "mauvaise mentalité" évoquée aujourd'hui comme hier, l'incertitude et la précarité souvent prolongées du statut d'occasionnel sont autant de facteurs qui conduisent les pères à inciter leurs fils à poursuivre des études, ou à les placer en apprentissage afin qu'ils apprennent un "vrai métier", ou dans un bureau où ils trouveront "une bonne place". Le "vrai métier" ou la "bonne place" se définissent alors comme l'envers de la profession d'ouvrier du port. Il s'agit d'un travail régulier, stable, exercé au sein d'une entreprise unique. Les salaires peuvent être inférieurs à ceux que perçoivent les dockers mais sont réguliers. Il

¹Même si dans la première moitié du siècle quelques adolescents débutaient par le "travail à la bancasse", ils n'étaient pas vraiment considérés comme des ouvriers du port, et ne pouvaient adhérer aux syndicats d'hommes avant l'âge de 18 ans (ils pouvaient en revanche adhérer au syndicat des "ouvrières du port" qui eurent ainsi un rôle de socialisation et d'apprentissage du syndicalisme important. La plupart des hommes toutefois n'entraient sur le port qu'à l'âge adulte.

s'agit avant tout d'accéder à des emplois socialement reconnus, mieux considérés¹.

L'hérédité professionnelle n'est donc pas "naturelle". La famille, et plus largement la parenté semblent exercer une double fonction, à la fois d'attraction vers le métier (facilités d'introduction, connaissance des rouages, des conditions de travail, des avantages du métier), et d'éloignement (intérieurisation de l'insécurité du métier, de l'image socialement dévalorisée qui est la sienne, jadis de sa pénibilité). Afin de tenter de déterminer le processus qui permet à certains individus de s'implanter durablement sur le port, d'y attirer (volontairement ou non) une partie de leur parentèle, tandis que d'autres ne font qu'y passer, ne laissant derrière eux aucun "héritier", nous évoquerons certains cas concrets de trajectoires individuelles et familiales. Avant cela, il nous faut néanmoins rechercher quels sont les types de liens de parenté qui prévalent effectivement au sein du groupe, et quels sont les facteurs objectifs qui favorisent l'émergence des "grandes familles" sur le port.

1) Docker "de père en fils" ?

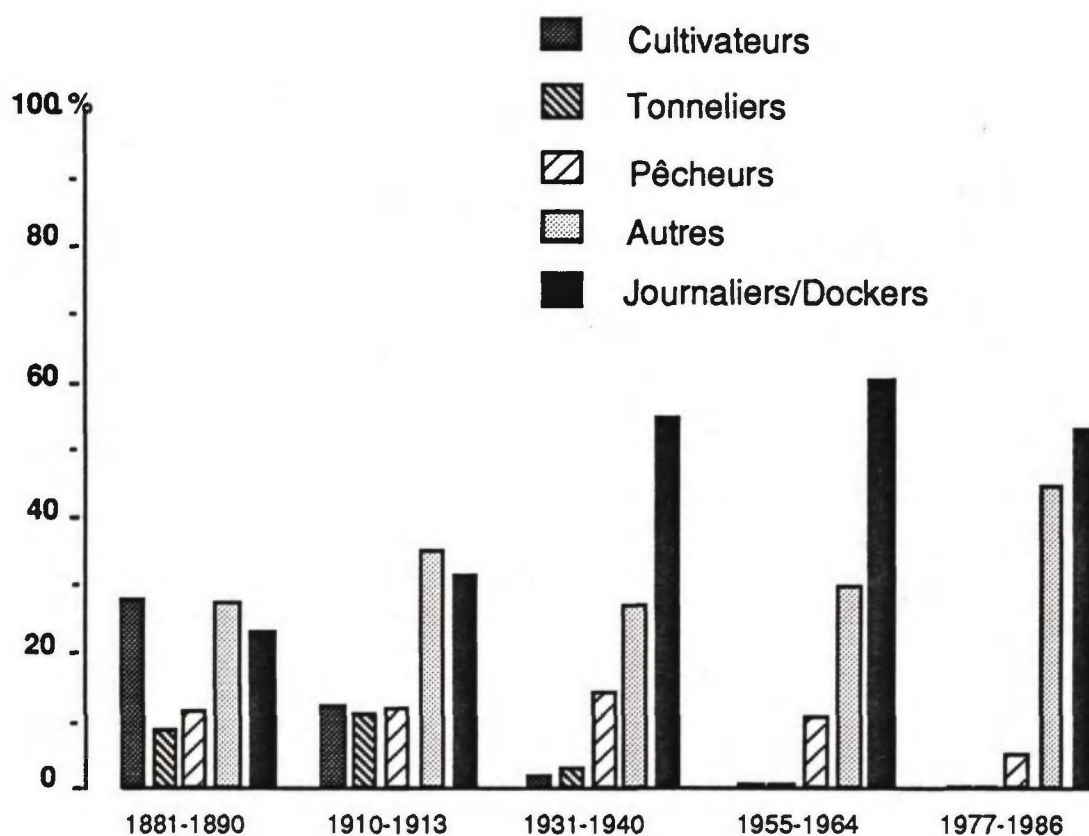
"Ici, c'est la tradition, on est docker de père en fils". Une telle affirmation, alors que chacun sait au sein du groupe que le modèle de recrutement héréditaire ne représente que l'une des différentes possibilités d'entrée dans la profession, incite à examiner de plus près la réalité et l'ampleur du phénomène, d'autant que la succession "de père en fils" constitue, avec l'adhésion obligatoire au syndicat CGT, le

¹Dans la première moitié du siècle, les fils de dockers qui exercent une autre profession sont souvent employés dans le secteur du bâtiment (peintres, plâtriers, maçons), dans la tonnellerie ou dans la pêche. C'est également à l'intérieur de ces professions que les filles de dockers choisissent leurs époux. Un sondage effectué dans les registres d'état civil entre 1959 et 1972 montre que le marché du travail local qui s'offre à eux ne varie guère au cours des décennies suivantes : la profession de tonnelier a disparu, les pêcheurs sont moins nombreux. Près de la moitié des fils de dockers qui exercent une profession différente sont toujours dans les métiers du bâtiment, ouvriers de chais ou exercent les emplois de mécaniciens, soudeurs, électriciens, menuisiers, sans qu'il soit possible, en raison de l'imprécision des mentions, de savoir s'il s'agit d'ouvriers ou de petits artisans. 20% d'entre eux sont employés dans le secteur privé ou administratif (douanes, SNCF, mairie, Ponts et chaussées), les autres sont dans le commerce (boulangers, charcutiers...) Quelques professions intermédiaires commencent à apparaître : enseignants, agents de maîtrise, gérant de société... La mobilité verticale demeure relativement faible. L'enseignement secondaire, technique ou général ne reste accessible qu'à une minorité de fils de dockers, mais également de Sètois. J. SAGNES, 1987, *Histoire de Sète*, Privat, indique qu'en 1911, l'effectif masculin dans le secondaire est de 237 par an en moyenne, 137 pour les filles. "L'essor général de la scolarisation secondaire depuis la seconde guerre est assez lent à se manifester à Sète. En 1968, 5,1% de la population seulement possède un niveau égal ou supérieur au baccalauréat. Ce chiffre est porté à 11,3% en 1982" (p.284).

stéréotype le plus répandu sur la profession, largement véhiculé par les médias¹.

La "tradition", qui laissait présager l'existence de véritables dynasties de dockers, se heurtait, pour le port de Sète, au brassage démographique important de la fin du XIX^e, début XX^e, et ne pouvait donc, sauf pour quelques individus, être véritablement ancestrale ni surtout répandue, dans la mesure où, en 1890, seuls 38% des journaliers étaient nés dans la ville. Ils étaient plus nombreux à être fils de cultivateurs que fils de journaliers.

FIG. 10 - EVOLUTION DES PROFESSIONS DES PERES DES OUVRIERS DU PORT : 1881-1986



¹Le Journal "le Marin" du 28.07.89 titre : "au nom du père et du fils...Le Havre embauche, Le Havre dans la canicule, des couples de dockers s'épongent devant les guichets de leur syndicat. Visages étonnamment ressemblants, à quelques rides près. Papa-docker vient présenter son fils à son syndicat CGT, et il règle sa première cotisation. Après 10 années de disette, on embauche sur les quais du Havre. Deux cents jeunes. Deux cents fils et souvent petit-fils de dockers".

De même qu'au fil des années, les ouvriers du port seront de plus en plus recrutés (cf *supra* Chap I,I) parmi les natifs de la ville, ils seront de plus en plus souvent recrutés parmi les fils de journaliers, puis de dockers (cf fig. 10). Cette évolution, lente jusque vers les années 30, s'accélère brusquement à partir de cette date, pour demeurer par la suite à peu près constante : 59% dans les années 60, 52% dans les années 80.

Le recrutement héréditaire est sans conteste lié à l'enracinement des migrants dans la ville et sur les quais. L'embauche "entre soi" nous semblait devoir être liée également à l'amélioration des conditions de travail et à la diminution des effectifs. Ce facteur n'apparaît toutefois pas déterminant, puisque le recrutement héréditaire a lieu dès les années 30, à une époque donc où le métier était extrêmement pénible et avant l'instauration de la carte professionnelle... Par ailleurs, on s'aperçoit qu'après un maximum atteint dans les années 60, les relations père/fils diminuent à l'intérieur du groupe¹.

Cette tendance à un affaiblissement des liens père/fils est liée à la combinaison de différents facteurs : apparition de critères sélectifs tels que l'âge (moins de 30 ans) et le statut de demandeur d'emploi lors des recrutements d'occasionnels (depuis une quinzaine d'années), qui limite le nombre des candidats fils de dockers susceptibles d'être retenus, suppression du système des "sans cartes" qui constituait un filtre naturel en faveur des apparentés au groupe², intégration récente de permanents d'entreprise souvent extérieurs aux familles de dockers... Par ailleurs, certains recrutements d'occasionnels ont eu lieu dans une atmosphère

¹ Si l'on considère les liens pères/fils non plus à partir des données de l'état civil mais à partir du fichier des dockers en activité, donc en prenant en considération non plus les dates de mariages des hommes mais les dates auxquelles ils ont été nommés professionnels, on s'aperçoit que la chute est nettement plus prononcée, puisque 86% des dockers nommés professionnels entre 1955 et 1964 sont fils de dockers, ils ne sont plus que 43% parmi ceux qui ont été nommés entre 1965 et 1974, et 28% seulement parmi les derniers titularisés entre 1975 et 1985. L'écart très important entre les chiffres relevés à partir des registres d'état civil et ceux relevés d'après les informations orales est bien entendu lié à la difficulté d'établir des pourcentages et des statistiques à partir d'une population très réduite. Ainsi actuellement, les dockers ayant été nommés professionnels entre 1955 et 1964 sont au nombre de 13 seulement compte tenu du rajeunissement des effectifs. Seuls deux d'entre eux n'ont pas de père docker. Nous donnons toutefois ces chiffres afin de marquer des tendances. Il demeure indéniable que les circonstances dans lesquelles se sont déroulés les derniers recrutements d'occasionnels dont nous parlons ensuite et l'introduction des permanents dans le cadre intermittent a joué un rôle essentiel dans cette chute brutale de l'hérédité professionnelle.

² L'abolition du système des "sans cartes" depuis le début des années 70 est passé relativement inaperçu. Ce système pourtant jouait un rôle important au niveau du renouvellement des membres du groupe, dans la mesure où il permettait aux individus d'effectuer quelques journées sur le port et surtout de se faire "connaître". Depuis lors en effet, tous les complémentaires sont recrutés parmi les candidats qui sont des inconnus au plan professionnel.

conflictuelle, contre l'avis des professionnels et des syndicats : En 1977 notamment, alors que depuis 1975 tous les occasionnels avaient été intégrés au corps de professionnels, un afflux de travail en fin d'année, à une période où de nombreux dockers prennent leurs congés a engendré une pénurie momentanée de main d'oeuvre et certains navires ont dû attendre avant d'être déchargés. A la suite de cet incident, les employeurs ont exigé l'embauche de complémentaires, tandis que les ouvriers y étaient hostiles, estimant quant à eux qu'il s'agissait là d'une circonstance exceptionnelle, le travail étant généralement insuffisant le reste de l'année. Lors de ce recrutement les "tractations" ont été menées directement entre la direction du port et l'ANPE. Parmi treize occasionnels recrutés en 77 et nommés professionnels en 80-81, seuls trois ont un père docker. Les circonstances qui président au recrutement des complémentaires, le climat social dans lequel il a lieu constituent donc des facteurs déterminants tout en conservant un caractère conjoncturel tel qu'il n'est guère possible d'observer une réelle continuité entre deux recrutements.

Malgré ces fluctuations "conjoncturelles", liées au croisement de phénomènes multiples, les relations de parenté demeurent nombreuses à l'intérieur du groupe, surtout si l'on dépasse le degré de parenté père / fils pour atteindre les relations de proche parenté que sont les relations de germains, d'oncle / neveu, de cousins... Selon un pointage de la liste des professionnels auquel nous nous sommes livrée avec l'aide d'un docker, il ressort que près du quart des dockers aujourd'hui en activité ont (ou ont eu) au moins un frère docker¹, 15% un oncle et 12% un cousin. Un tiers d'entre eux appartiennent à des familles qui comptent ou ont compté au moins trois membres sur les quais. Ces chiffres qui sont des minimums, compte tenu du fait que notre informateur affirme ne pas connaître l'ensemble des liens de parenté qui lient entre eux les membres du groupe, confirment leur importance.

Le recrutement "héréditaire" ne s'opère donc pas uniquement dans le sens "père / fils", mais joue aussi bien en faveur d'un neveu, d'un frère ou d'un cousin. Les "familles" qui s'implantent sur les quais ont souvent des liens multiples (plusieurs frères, oncles, cousins...). Ce constat en soi n'a rien de surprenant compte tenu du mode d'embauche et du fait que chaque individu joue en quelque sorte un rôle de "sponsor" pour l'autre. Il importe toutefois de se demander si, à côté de ces relations d'influence, d'autres facteurs, comme par exemple

¹La réciprocité des relations frère/frère ou cousin/cousin pose néanmoins problème dans la mesure où un couple de frères = deux personnes ayant un frère sur le quai.

l'endogamie professionnelle ne jouent pas également en faveur de l'implantation de "grandes familles" sur le port.

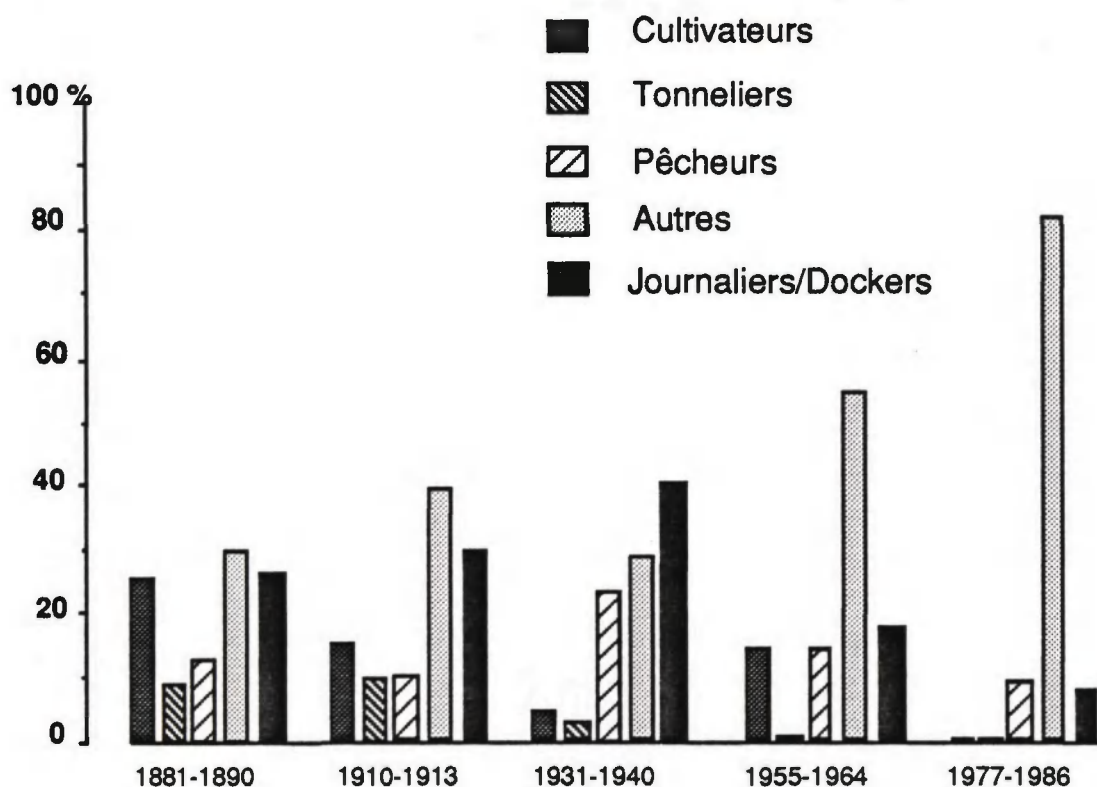
2) Le quai, une affaire d'hommes : endogamie professionnelle ou endogamie de quartier

En évoquant les réseaux d'accès à l'emploi, nous avons évoqué les relations d'interconnaissance, de parenté, d'amitié, mais nous n'avons guère fait allusion aux femmes (épouses, mères) comme éléments participant à ces réseaux. De fait, les réseaux d'accès à l'emploi portuaire sont essentiellement des réseaux masculins ; on entre sur le quai par l'intermédiaire des hommes de sa famille, rarement par les femmes.

Nous avons fait l'hypothèse d'une forte endogamie professionnelle, supposant qu'une proportion élevée de mariages entre fils et filles de dockers pouvait être à l'origine de ces familles porteuses de la "tradition portuaire". Cette hypothèse s'est rapidement révélée excessive.. De tels mariages existaient certes, mais dans une proportion qui s'affaiblissait sans cesse à mesure que nous avançons dans le siècle. Les hommes rejetaient d'ailleurs souvent cette question comme absurde au cours des entretiens, notant l'existence de telles pratiques, mais plutôt comme une exception que comme une généralité et avant tout comme un phénomène révolu. Les recherches menées à partir des registres d'Etat-Civil confirmaient ce phénomène. Après une croissance régulière de l'endogamie professionnelle jusque dans les années précédant la seconde guerre mondiale, celle ci décroissait rapidement : 39% des dockers épousaient des filles de dockers entre 1931 et 1940 ; ce taux se réduisait à 17% entre 1955 et 1964 et à 7% entre 1977 et 1986 (cf fig. 11).

Simultanément apparaissait un autre phénomène : tandis que les dockers se recrutaient de plus en plus parmi les hommes nés à Sète, ils épousaient dans les années 55-64 souvent des femmes nées à l'extérieur de la ville : durant cette période, les trois quart des dockers qui se marient sont natifs de Sète. Seul le tiers de leurs épouses sont dans le même cas.

FIG. 11. EVOLUTION DE LA PROFESSION DES PERES DES EPOUSES DES OUVRIERS DU PORT : 1881-1986



Nous ne sommes pas en mesure, en l'état de nos connaissances d'expliquer ce phénomène, qui est vraisemblablement partiellement lié aux bouleversements démographiques engendrés par la guerre. La ville ayant en effet été évacuée en 1944, une partie de la population n'est pas revenue après guerre, et entre les recensements de 1936 et de 1946, la ville avait perdu 16% de sa population. En 1962 elle avait regagné et même dépassé le niveau démographique de 1936 grâce à un mouvement migratoire important, et les données de l'INSEE indiquaient à propos de ce recensement que 17% des actifs étaient s'étaient installés à Sète depuis 1954. Il semblerait donc que les dockers appartiennent en majorité à des familles qui sont revenues à Sète après guerre contrairement à d'autres catégories de la population¹.

¹Nous ne disposons malheureusement d'aucun chiffre concernant la proportion des habitants de la ville nés à Sète et des habitants nés à l'extérieur de la ville. Toutefois, compte tenu du pourcentage élevé de natifs de la ville parmi le groupe des dockers il paraît certain que celui-ci est supérieur à la moyenne communale.

Bien que le taux d'endogamie géographique progresse à nouveau durant la période suivante (entre 1977 et 1986, 70% des dockers épousent des femmes nées à Sète), en revanche le taux d'endogamie professionnelle continue à décroître régulièrement jusqu'à nos jours. Cette chute doit être mise en relation avec l'éclatement de l'habitat. La création dans les années qui ont suivi la seconde guerre mondiale de nouveaux quartiers d'habitations a partiellement brisé les liens vicinaux antérieurement établis. Il semble en fait que durant toute la première partie du XX^e siècle, les relations vicinales aient joué un rôle beaucoup plus significatif que les relations professionnelles en ce qui concerne le marché matrimonial, parmi une population qui exerce souvent des activités multiples et diversifiées. Alors que nous attendions une endogamie professionnelle, nous avons en fait trouvé une endogamie de quartier. Beaucoup de mariages entre familles de dockers ou de pêcheurs sont en réalité avant tout des mariages entre voisins. M. YOUNG et P. WILLMOTT¹ lorsqu'ils ont étudié les rapports de parenté à l'intérieur d'un quartier londonien, ont noté "le poids de la résidence, dans sa dimension temporelle, sur les liens familiaux et aussi sur le caractère amical des rapports hors la famille". Les discours des Sétois, lorsqu'ils évoquent leur vie dans les quartiers anciens, mettent également en relief l'interdépendance des liens amicaux, vicinaux, familiaux et professionnels.

Quoi qu'il en soit, la faible endogamie professionnelle explique partiellement le rôle effacé attribué aux femmes en ce qui concerne l'introduction sur le quai de leurs fils, de leurs frères ou de leurs maris. Il ne faut cependant pas négliger le fait que ce rôle, lorsqu'elles en jouent un, est, consciemment ou inconsciemment, généralement occulté par les hommes, comme s'ils se refusaient à leur accorder une influence sur leur itinéraire professionnel. D'une part, autant il est courant que, parlant les uns des autres, les hommes disent : "un tel est le fils de X, le neveu de Y, le cousin de Z", autant il est rare d'entre parler du beau fils ou du beau frère de Z. Lorsque nous tentions d'établir les relations de parenté entre dockers, les relations "par les femmes" étaient souvent passées sous silence. Des hommes, dont nous savions qu'ils avaient des beaux frères dockers, nous étaient présentés ou se présentaient comme n'ayant aucun parent sur le quai. De même, un ancien contremaître fils d'artisan, déjà marié lorsqu'il est entré sur le quai, pourtant apparenté par sa femme à l'une des familles de contremaîtres les plus connues du port, nous a informé avoir été seul de sa famille sur le port et y avoir été introduit par un ami de son père.

¹M. YOUNG, P. WILLMOTT, *Le village dans la ville*, Paris, 1983, p.145.

Un autre mettait sur le compte des liens d'amitié qui le liaient au contremaître général d'une entreprise son accès au poste de contremaître dans cette même société. Cet excellent ami se trouvait en fait être également son beau-père... Enfin, les relations de parenté avec une ancienne ouvrière du port ne suffisent pas pour pouvoir affirmer "être d'une famille de dockers". Ainsi, lors du dernier recrutement des "supplémentaires", une case était réservée aux "liens de parenté avec un docker". Le fils d'une orangère, petit fils d'une contremaîtresse était indiqué sans lien de parenté, tandis que d'autres candidats ayant un lien de parenté beaucoup moins direct avec des hommes dockers étaient signalés "parent avec le docker Y".

En fait, ce n'est pas tant le jeu des alliances qui favorise l'émergence des parentèles sur le port que l'impact des liens tissés au sein du quartier entre pairs, entre voisins, entre parents. Plus ces liens sont forts, plus ils s'interpénètrent et plus ils agiront dans le même sens sur les trajectoires professionnelles des individus.

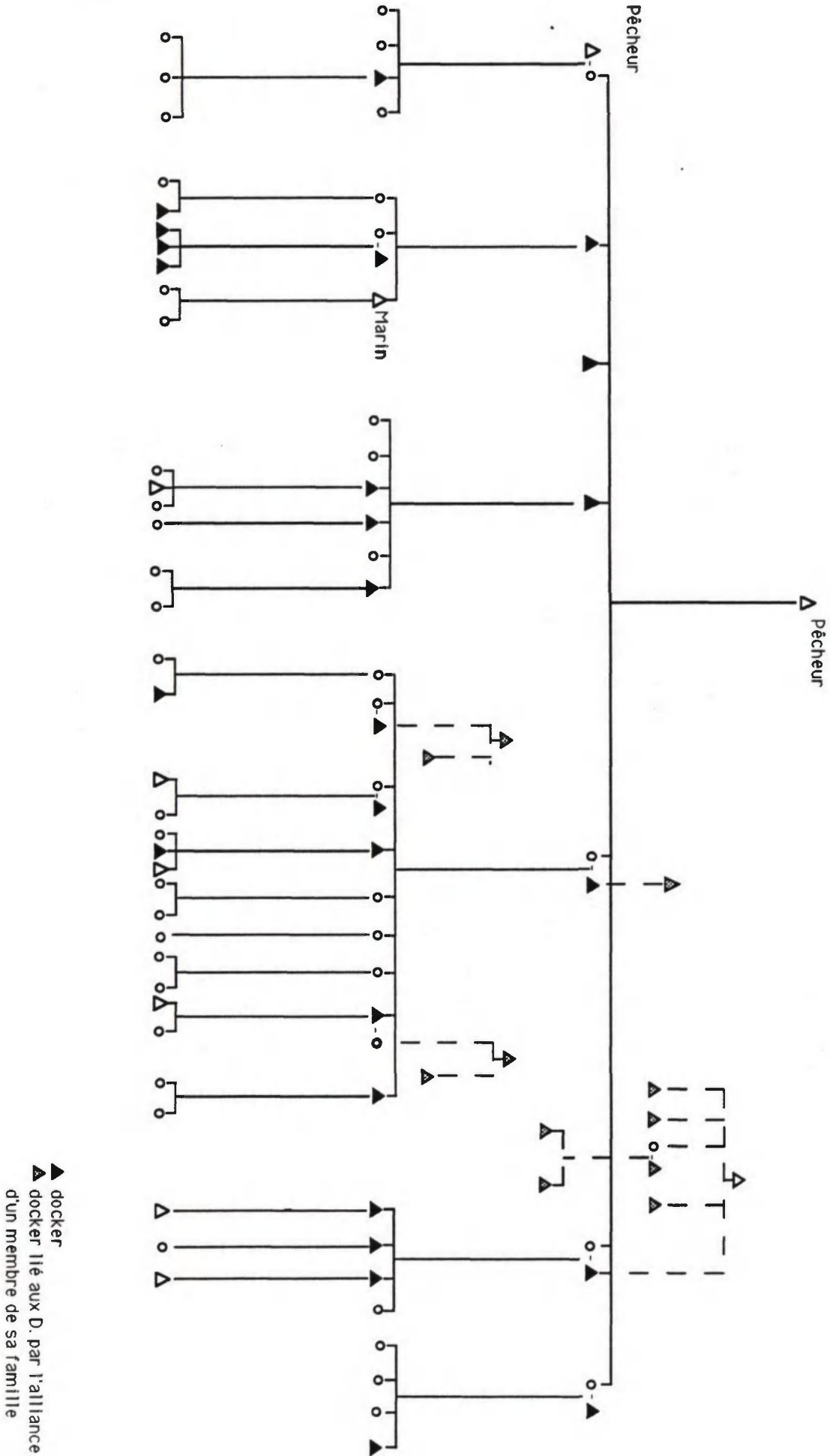
3) Trajectoires individuelles, Trajectoires familiales

Afin de mieux comprendre l'articulation entre l'absence relative de poids des femmes dans la constitution des familles de dockers et l'émergence malgré tout de larges parentèles travaillant sur le port, nous allons évoquer un exemple précis, celui de la famille A/C/D qui est aujourd'hui incontestablement la famille numériquement la plus importante sur le port.

"La famille", ainsi qu'elle est communément désignée sur le port est constituée de plusieurs familles toutes apparentées entre elles. Grâce aux renchaînement d'alliances, dis-neuf dockers actuellement en activité (soit 10% de l'effectif), sont proches parents : frères, cousins, oncles, neveux. Cette famille a fourni au port, en l'espace de trois générations, près d'une quarantaine d'ouvriers. Pourtant, à l'origine, il n'y a pas un ancêtre dont on pourrait penser qu'il aurait introduit sur les quais tous ses fils et petit-fils. Il y a au départ sept frères et soeurs, fils et filles d'un pêcheur. Les trois garçons se tournent vers les quais dans les années 36-46, époque où les mutations pêcheurs/dockers étaient fréquentes¹. La fille aînée (son fils sera à son tour introduit sur le port par un de ses oncles dans les années 60) épouse un pêcheur, les trois cadettes des dockers, qui entrent sur le quai de manière tout à fait indépendante de leurs beaux-frères : l'un est fils d'ouvrier de chais,

¹Le premier a d'abord exercé le métier de pêcheur, le troisième celui de riveur.

FIG.12. RESEAU FAMILIAL ET RESEAU PROFESSIONNEL : LES A/C/D.



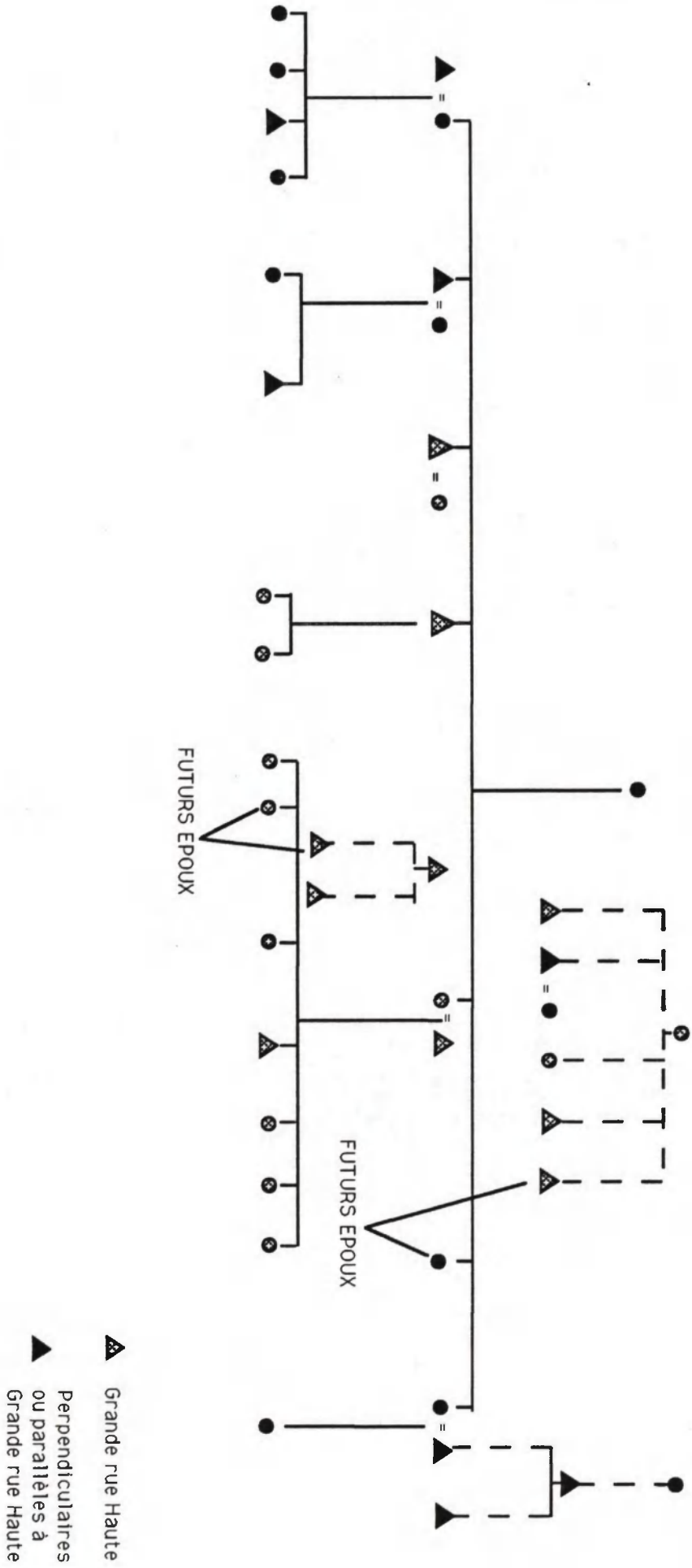
mais ses trois frères aînés sont eux-mêmes déjà sur le quai et ce sont eux qui l'introduisent ; le second est lui-même fils de docker (ses trois frères seront également dockers), le troisième est fils de journalier. Dès la première génération, celle qui est en activité dans les années 40, c'est tout un groupe de frères et beaux frères qui se retrouvent sur le quai (cf fig. 12)

Les sept beaux frères exercent la profession de dockers non parce que les frères de leurs femmes étaient dockers, mais parce que leurs propres frères ou leurs pères respectifs l'étaient. Il n'y a pas pour autant d'endogamie professionnelle proprement dite, dans la mesure où les femmes de cette génération sont certes des soeurs de dockers, mais des filles de pêcheur. Il y a en revanche une incontestable endogamie de quartier. Durant cette décennie, l'ensemble des familles A/C/D (certaines n'étant pas encore constituées) habitent le quartier haut, principalement la grande rue Haute et la rue Garenne, perpendiculaire à celle-ci (cf fig. 13). Ces familles sont présentes dans le quartier dès 1891, et malgré de nombreux déménagements successifs liés aux décès, mariages et naissances qui ont lieu durant la première moitié du XX^e siècle, elles demeurent toujours à l'intérieur d'un périmètre comprenant la grande rue haute et les rues adjacentes. Nous avons évoqué dans l'introduction le fait que le quartier haut constitue l'un des points forts de résidence des dockers, et indéniablement, l'existence d'un tissu relationnel dense qui croise parenté, voisinage et travail constitue un terrain propice au maintien des hommes de cette génération sur le port. Ainsi Monsieur L., l'un de nos deux Ego de la famille A/C/D affirme être entré sur le port parce que ses frères aînés y étaient déjà. Néanmoins, n'étant pas contremaîtres, ses frères ne décidaient pas directement de son embauche. Après s'être présenté plusieurs fois à l'embauche de la compagnie pour laquelle ils travaillaient, voyant qu'il n'est embauché qu'irrégulièrement, il décide de se tourner vers une autre entreprise de manutention, dont le contremaître et la plupart des membres de l'équipe sont "des copains du quartier". On retrouve ici l'importance de l'interaction entre ancienneté résidentielle et parenté locale qui "lorsqu'elles se combinent l'une l'autre... exercent une force autrement plus puissante que lorsqu'elles agissent séparément"¹.

A son tour, cette génération de beaux frères, qui travaillent dans des équipes différentes, auprès de contremaîtres différents, devient en quelque sorte un terrain stable, permettant à leur descendance de venir

¹M. YOUNG, P. WILLMOTT, *opus cité*, p.144.

FIG. 13. LIEUX D'HABITATION DES INDIVIDUS COMPOSANT LA FAMILLE A/C/D/EN 1946



tenter leur chance sur le port sans prendre trop de risques dans la mesure où plusieurs portes sont ainsi entrouvertes. A La génération suivante, tous les fils, à l'exception d'un seul (marin) sont dockers. Un gendre, étranger à la ville est introduit sur le port, mais en fait, la plupart des gendres, lorsqu'ils ne sont pas eux-mêmes issus de familles de dockers, exercent d'autres professions.

Quels sont concrètement, les facteurs qui favorisent la venue sur le port des hommes de la deuxième génération ? Monsieur P., par exemple, fils de la seule fille de la première génération ayant épousé un pêcheur se tourne vers les quais au début des années 60 : "J'étais mécanicien, puis j'ai fait charretier, le camionnage chez N. C'est mon oncle L. qui m'a dit -Tu ne vas pas rester là ! et il m'a fait rentrer sur le port. Dès le début, j'ai triplé ou quadruplé mon mois". L'incitation à changer de profession est d'autant plus suivie qu'elle émane d'un membre de la famille, donc digne de confiance, et dont on connaît suffisamment le mode et le train de vie pour juger du bien-fondé de ses conseils. Par ailleurs, la connaissance au moins théorique qu'ont les apparentés de dockers du fonctionnement du port, des rouages de l'embauche, leur permet d'appréhender intuitivement quelle sera leur situation. Deux conditions essentielles sont remplies : l'incitation vient de la famille, et Monsieur P. connaît bien le fonctionnement du port, ce n'est pas pour lui l'inconnu. Sa femme, étrangère à la ville, est plus réticente : "Quand je lui ai dit que je voulais aller au quai, elle m'a dit : 'Mais qu'est ce qu'on va devenir, c'est un métier de fou, ça, on travaille trois jours et on s'arrête !' Mais si dans les trois jours vous gagnez la semaine, qu'est ce que vous risquez, pas vrai ? Mais il y en a non, ils veulent toujours leur petite semaine". Le rôle essentiel de la proximité sociale et culturelle dans la décision de quitter une profession pour celle de docker apparaît capital et est bien illustré par une anecdote que rapporte Monsieur P. qui tente, quelques années plus tard, de jouer auprès de son voisin le rôle que son oncle avait précédemment joué auprès de lui. Il a alors quitté le quartier haut et habite un pavillon dans une commune limitrophe de Sète. Nous ne sommes donc plus là dans le cas d'un quartier (comme l'était le quartier haut) qui vit au rythme du port et de la pêche, où l'on acquiert, même lorsque l'on n'appartient pas à une famille de dockers, une certaine connaissance du métier et de son fonctionnement. Son voisin ne connaît, à part Monsieur P., aucun docker. Il est chauffeur poids lourds, toujours sur la route, ses journées de travail sont très longues, et son salaire inférieur à celui de Monsieur P. C'est l'époque où le port se modernise, où les chauffeurs toutes spécialités sont recherchés pour la conduite des élévateurs, des remorques... Il a donc toutes les chances d'être recruté, mais ne franchit jamais le pas. Madame P. souligne : "Aujourd'hui, son travail

est encore plus pénible, ses trajets s'allongent. Alors, quand il voit que mon mari est en pré-retraite à 55 ans, et que l'on a bien vécu... Mais que voulez vous, je crois qu'il n'avait pas confiance, qu'il ne nous croyait pas. On n'allait quand même pas lui mettre nos bulletins de salaires sous le nez !". L'incitation, venant d'un membre extérieur à la famille, auprès d'un homme totalement étranger au milieu portuaire n'avait guère de chances d'aboutir : "Il y en a qui font des drames, qui se figurent le quai comme quand ils vont voir Marlon Brando dans "Sur les quais"¹, qui disent ouh ! docker ! , les gens... ils ont peur. Pourtant, c'est une métier comme un autre".

Non seulement les liens familiaux influencent les trajectoires professionnelles, mais inversement la participation à des activités professionnelles communes renforcent les liens familiaux, et participe à leur maintien après que la dispersion des lieux d'habitation ait entraîné celle de la parentèle. Les occasions de rencontres sont plus nombreuses, les sujets communs de conversation facilités : "Je ne voyais pas tous les membres de ma famille de la même façon. Je fréquentais surtout ceux qui étaient de mon âge et qui travaillaient sur le port". Ainsi se crée, au niveau du vécu quotidien des hommes un espace de référence homogène qui a une fonction identitaire et tend à attirer les autres membres de la parenté. Mais, soulignons le, il n'y a pas, pour autant, succession automatique. Certains fils de la deuxième génération de la famille A/C/D. se destinent à d'autres professions. Mais il semble que l'existence d'une vaste parentèle sur le port garantissant une certaine sécurité de l'emploi (qui va de pair à partir des années 70 avec une pénibilité moindre rendant le métier plus accueillant) exerce un attrait tel que le moindre obstacle, le moindre incident contribue à ramener sur le port les membres de la famille destinés à l'origine à un autre emploi. Ainsi en va-t-il, toujours à l'intérieur de cette même famille, des fils de Monsieur L. Docker de la première génération, Monsieur L. est introduit sur les quais par ses frères. Il est devenu contremaître mais refuse, comme beaucoup d'hommes de sa génération, de voir ses fils entrer sur le port. Sa femme et lui feront en sorte de les éloigner du quai. Monsieur L. ne les prendra même pas avec lui le jeudi durant leur scolarité, préférant placer l'aîné chez un "boucher" pour "donner la main". Lorsque ce fils décide d'arrêter sa scolarité, il entre tout naturellement en apprentissage chez ce même boucher, jusqu'à ce que celui-ci fasse faillite. Les parents sont alors prêts à acquérir un étal pour leur fils afin que celui-ci s'établisse à son compte. Il refuse, préférant aller travailler sur le port. Le second fils semble également devoir rester extérieur au métier. Il réussit un concours administratif

¹Film d'Elia KAZAN

et est muté dans une ville du centre de la France. Dès ses premiers congés, de retour à Sète, contre l'avis de ses parents (mais avec la pression indirecte des femmes de la famille qui lui trouvent "mauvaise mine"), il dépose une demande de carte occasionnelle et quitte l'administration. Le troisième fils entre également quelques années plus tard sur le port. Les tentatives d'éloignement de Monsieur et Madame L. ont échoué. Tous leurs fils sont aujourd'hui professionnels. L'itinéraire de leurs cousins, de leurs oncles, de leur père constituaient des références qu'ils ne pouvaient guère occulter : "Il y avait toute la famille sur le quai. Où tu veux aller ? Et celui qui a mis un pied, il part plus. C'est la liberté, c'est la belle vie" remarque l'un des fils.

Considérer les itinéraires professionnels non en référence à la position du seul père, mais en prenant en compte l'ensemble de la parentèle permet ainsi de mieux comprendre les positions (de choix ou de refus) des enfants de dockers face à la profession de leur pères. Ainsi que le note M. GRIBAUDI¹, étudiant les itinéraires ouvriers à Turin au début du XX^e siècle, "l'importance de la famille dans la détermination des choix et des comportements ne se manifeste pas seulement dans le rapport individu/foyer (tant le foyer d'origine que celui que l'on crée). L'ensemble des rapports de parenté constitue également un milieu actif qui modifie les attitudes, l'identité, les itinéraires de chaque acteur social."

Si ils ne représentent qu'un des paramètres qui entrent en jeu dans le conditionnement des itinéraires professionnels de l'individu, les rapports de parenté continuent de tenir un rôle essentiel dans la mesure où ils participent à la définition des identités individuelles. Pour résumer, nous pourrions dire que pour un individu dont la majeure partie de la parenté masculine travaille sur le port, prendre une autre trajectoire signifie également se démarquer de sa parenté, ne serait-ce qu'à cause du mode de vie, des horaires de travail spécifiques à la profession. Un menuisier, qui a épousé la fille d'un docker, dont les sept beaux frères sont également dockers nous expliquait ainsi que, tant qu'a duré le système des "sans cartes", il s'est présenté aux embauches des week-end ou durant ses congés. C'était, dit-il pour lui une façon de passer ses moments libres en famille, puisque tous les hommes étaient absents de la maison.

Le cas de Monsieur F., qui retrace une histoire diamétralement opposée à celle de la famille A/C/D, d'autant plus divergente qu'elle

¹M. GRIBAUDI, *Itinéraires ouvriers, Espaces et groupes sociaux à Turin au début du XX^e siècle*, EHESS, 1987, p.114

représente un cas de mobilité sociale ascendante inhabituelle à l'époque où se dessine le destin de Monsieur F., témoigne également de la forte influence de la parentèle, même géographiquement éloignée. Monsieur F. est né dans les années 30, et exerce aujourd'hui une profession libérale : "Ce sont des instituteurs qui ont dit à mes parents qu'il fallait que je continue. Je suis parti pensionnaire et des gens m'ont pris en main. A l'époque, les classes sociales étaient très marquées. Pour sortir de sa classe, il fallait que les parents fassent de très gros efforts et que l'enfant ait des aptitudes." Pour cet homme, fils de docker charbonnier immigré, cette échappée est vécue comme une victoire sur la pesanteur des hiérarchies sociales et revêt à ce titre un caractère exceptionnel. Néanmoins, l'histoire de sa famille, sa position dans sa région d'origine éclaire d'un jour tout à fait différent l'investissement des parents dans le cursus scolaire de leur fils : "Mon grand-père était de Calabre, une région où il arrivait souvent que dans une même famille, certains réussissent et d'autres pas. En Calabre, au sein des mêmes familles, soit ils avaient une situation, soit ils partaient jeunes". Et si le grand-père fut de ceux qui émigrèrent aux Etats-Unis, il laissait derrière lui des parents aux conditions sociales élevées. Son fils quitte enfant les Etats-Unis pour s'établir à Sète avec sa mère, où il devient pêcheur puis docker charbonnier, métier qu'il exercera jusqu'à la retraite. Il renoue des liens avec sa famille d'origine en épousant une cousine, issue de la bourgeoisie calabraise, fille de député italien. L'image d'une lignée prestigieuse de députés, de médecins, de musiciens, reste présente en filigrane dans la vie de l'émigré, et participe d'un projet d'avenir pour ses enfants. Lui même scolarisé, amateur de bel-canto, le père de Monsieur F. possède par ailleurs un réseau de relations sociales très diversifiées : les amis qui viennent à la maison sont Italiens, dockers, mais aussi prêtres, comptables, amateurs de musique... La condition de docker charbonnier, d'immigré, est alors vécue comme imposée par les événements, par les aléas de la vie, mais ne peut en aucun cas être considérée comme la première pierre d'une future lignée de dockers. La possible transmission du métier n'est jamais seulement envisagée : "Que je devienne docker ? Il n'en a jamais été question. A cette époque là, c'était comme si on vous demandait (si vous envisagiez ça pour vos enfants), alors que vous faites la chose la plus dure et presque la plus infamante. C'était vraiment ça. Il fallait les voir partir à pied ou sur un vélo avec leurs cagoules quand ils allaient au charbon. C'était un métier très rude, c'était vraiment le bas de l'échelle. Alors, on n'en parlait même pas." La mobilité professionnelle ascendante de Monsieur F., qui se démarque nettement des trajectoires habituelles des enfants d'ouvriers du port dans la première moitié du siècle, apparaît en fait comme la poursuite logique d'une histoire familiale originelle qui, malgré le temps et la distance géographique inspire et conditionne les

aspirations et les comportement des individus. Les références à la famille d'origine sont d'autant plus présentes que le groupe familial ne s'est pas étendu sur Sète, limité aux enfants, aux parents et à la grand-mère. L'absence d'inscription au sein d'un large réseau de parenté local qui aurait pu introduire de nouveaux modèles de trajectoires professionnelles favorise la perception d'une continuité entre le destin des parents restés en Italie et celui de Monsieur F. : "On s'appelle tous B. d'oncle à neveu, on exerce tous la même profession d'oncle à neveu". L'itinéraire professionnel de Monsieur F., bien qu'apparaissant comme une rupture avec la position occupée par son père, signifie en fait la perpétuation logique d'une histoire familiale qui tient compte à la fois de la diversité des destins individuels ("il arrivait souvent que certains réussissent et d'autres pas") et du poids des hiérarchies sociales, puisque malgré les obstacles inhérents à cette diversité, la lignée parvient à se maintenir identique à elle même.

L'hérité professionnelle n'est donc pas automatique. On ne naît pas docker, on le devient. Elle est pourtant souvent présentée comme naturelle : "Ici, c'est la tradition, on est docker de père en fils". Cette définition indigène de la tradition fait référence moins à un modèle unique et immuable de transmission dont chacun sait qu'il coexiste en fait avec d'autres modèles, mais exprime plutôt la revendication d'une permanence entre le passé encore très proche mais qui a connu de profonds bouleversements et le présent. La "tradition familiale" constitue le véhicule privilégié de l'histoire et de la mémoire du groupe. Elle est surtout, il faut le souligner, celui d'une mémoire positive. Ceux qui ont véritablement souffert de la dévalorisation sociale du métier ou de l'humiliation des embauches "à la tête de pipe", qui toute leur vie sont restés cantonnés dans les travaux les plus rudes ont plus rarement laissé des descendants sur le port. Au delà du discours quasi universel des pères qui désirent écarter leurs fils du métier, la valeur de l'exemple et du vécu quotidien au sein de la famille joue un rôle essentiel sur la perception qu'ont les fils du métier de leurs pères. Ceux qui ont participé à la perdurance de cette "tradition familiale" sont généralement ceux que le groupe désignait sous le nom de "matadors", qui, impliqués dans des réseaux amicaux et familiaux denses, bénéficiaient par essence même de perspectives et de conditions de travail favorables. L'histoire transmise est donc, malgré tous les clivages, ou plutôt les prenant en compte pour mieux exalter la réussite au delà des difficultés rencontrées, celle de la cohésion et de la solidarité du groupe. Elle joue en ce sens un rôle essentiel dans la constitution d'une identité professionnelle.

II - LA COHESION DU GROUPE

Au delà des liens familiaux, au delà du phénomène de recrutement héréditaire, le groupe a su développer un sentiment d'appartenance qui tend à englober l'ensemble des ouvriers, y compris ceux qui ne sont pas issus de familles de dockers. La métaphore couramment utilisée : "on travaille en famille", qui désigne moins le fait que jadis certains membres des mêmes familles se retrouvaient au sein des équipes, que le fait que l'on travaille "entre soi", entre gens qui se connaissent, témoigne de cette union qui suppose de la part de ses membres l'adhésion à un certain nombre de valeurs et de représentations, l'adoption d'un certain type de comportements et de pratiques, ce que les ouvriers eux-mêmes nomment leur "mentalité", qui véritablement fait le docker : "Il y en a beaucoup qui nous envient quand ils voient nos horaires et nos salaires, et ils ont l'impression que tout le monde peut faire docker. Mais c'est pas vrai. C'est un métier, si tu as pas la mentalité, tu peux pas le faire". Poser le problème de la revendication d'une "mentalité", c'est aborder celui de l'identité non plus familiale mais professionnelle, des conditions de sa production et de sa pérennité nonobstant les bouleversements sociaux et technologiques qu'a connu la profession en l'espace de quelques décennies. Ce sentiment identitaire puise son origine à la fois dans une image marignalisante imposée de l'extérieur, intériorisée par le groupe et utilisée par lui pour revendiquer son statut, dans des formes spécifiques de qualification acquises sur le tas et non transférables à d'autres professions, et dans l'émergence de modes de vie et de pensée issus directement des conditions de travail, considérés comme propres au groupe. L'articulation de ces différentes variables a favorisé la constitution d'un sentiment identitaire qui se fonde autant que sur le métier lui-même, les savoir-faire et les techniques mis en oeuvre, sur des valeurs périphériques, dérivées des conditions de travail, mais étrangères au métier en soi.

1) De la misère aux privilèges, les images de l'altérité

L'importance de la manutention, le poids qu'elle occupait au niveau des emplois dans la ville durant la première partie du siècle, favorisait la connaissance du métier par la population sétoise. Chacun était amené un jour ou l'autre à entrer en contact avec des dockers,

parents, amis, voisins, ou tout au moins à les apercevoir, travaillant au déchargement des navires le long des canaux, ou lors du déroulement de l'embauche à l'angle des quais. Figure locale, le docker n'était en aucun cas un inconnu, un marginal. Pour autant, son image n'était pas bonne. Les descriptions qui en sont données par les personnes extérieures au métier le représentent comme un homme misérable, travaillant un jour, chômant le lendemain, étranger souvent, sans qualification : "ceux qui avaient un métier, ils n'allaient pas sur le port", soumis à la pression de contremaîtres sans scrupules qui l'obligeait à consommer dans leurs cafés, là où chacun avait "son ardoise accrochée derrière la porte". Son activité, qui se déroulait dans un lieu ouvert par essence même à tous les échanges, tous les trafics, en faisait de prime abord un suspect. D'ailleurs, il "se servait" sur les quais. Pire, il ne pouvait s'en empêcher. "C'était le bas de l'échelle".

Aujourd'hui, le métier est de moins en moins connu des habitants de la ville. L'éloignement du port, la réduction des effectifs, la suppression du brassage de la main d'oeuvre y sont pour beaucoup. Des dockers, l'homme de la rue ne perçoit plus guère que ce que colportent de vagues rumeurs, à savoir qu'ils gagnent bien leur vie tout en travaillant assez peu : "moins qu'un ouvrier d'usine". Un certain mystère auréole ce métier dont on pense qu'il faut être fils de docker ou adhérent à la CGT pour pouvoir l'exercer. D'ailleurs, on ne sait pas où s'adresser pour éventuellement postuler.

Dans les milieux qui fréquentent les dockers et notamment parmi les autres catégories de personnel portuaire en revanche, les réactions sont souvent vives : Ce sont des privilégiés, fainéants, et "grandes gueules" de surcroît¹. A ces privilèges, on attribue une cause essentielle : l'instauration en 1947 du statut légal des dockers qui a apporté aux ouvriers une certaine sécurité, une protection à l'époque considérée comme indispensable et humainement justifiée, mais que l'évolution ultérieure de la situation économique et technologique a transformé en privilèges. Le fait que ces hommes, employés des bureaux, des ateliers... connaissent souvent personnellement des dockers, ont été à l'école avec eux, ont parfois des amis ou des parents parmi eux n'empêche pas cette stigmatisation. Il y a tout au plus le "bon docker", comme il existe le "bon arabe", celui que l'on connaît personnellement,

¹IL est intéressant de noter que si l'image des dockers se retrouve peu ou prou identique dans la plupart des ports français, les différences portent sur des stéréotypes régionaux. Ainsi, J.P. CASTELAIN, 1989. *Manières de vivre, manières de boire*, Imago, p.19 note que les dockers Havrais sont réputés être tous des alcooliques, Le Havre étant une ville réputée pour sa consommation d'alcool. En revanche, chez les dockers du midi, l'accent est porté plus spécifiquement sur l'aspect "fainéant", ou "grande gueule" qui sont autant de "qualités" plus généralement attribuées aux méridionaux.

qui lui est travailleur, intelligent, instruit, mais le groupe dans son ensemble est vécu comme une provocation : ces hommes "qui ne savent même pas tenir un crayon", tout en gagnant des salaires confortables sans travailler chaque jour, sont ainsi présentés comme les principaux responsables du marasme du port.

Une telle vision de la profession n'est en rien spécifique à la ville. On la retrouve, presque identique dans la plupart des ports français. Ainsi s'expliquent par exemple les manifestations qui se sont déroulées au mois d'octobre parmi les employés, cadres, etc du port de Dunkerque en réponse à la grève déclenchée par les dockers¹. Cette image négative est par ailleurs largement véhiculée par les médias qui, sous couvert d'information, résumant régulièrement les divers avantages dont bénéficient les dockers et les "jalousies" qu'ils sont censés susciter autour d'eux : "Ici, les dockers ont effectivement mauvaise presse, et même dans les couches populaires, beaucoup ne sont pas tendres avec ces "privilegiés" un peu fiers, qui ne se mêlent pas au reste de la population. Un docker professionnel, qui tient le plus souvent son travail de son père, gagne en moyenne un peu moins de 15 000 francs par mois pour quatre jours et demi de travail par semaine. A ces revenus déjà conséquents, la *vox populi* ajoute allègrement ce qu'elle imagine comme avantages en nature provenant de prélèvements sur la marchandise en transit. Mais c'est la fameuse loi de 1947 qui organise leurs conditions de travailleurs "libres" sans patron attiré, qui suscite véritablement l'envie chez les autres catégories de salariés et l'hostilité du patronat²".

Les employeurs vont dans le même sens, rendant les dockers en grande partie responsables de l'absence de compétitivité des ports

¹Le journal "Ouest France" du 8 octobre 90 souligne "A Dunkerque, on ne veut plus crever pour les dockers..." ; "Le Marin" du 5 octobre relate la création d'un Comité de coordination des Portuaires dunkerquois, qui "regroupe la plupart des patrons, cadres et employés des entreprises portuaires... On y vitupère contre les dockers et on y parle beaucoup de leurs salaires. Le 4 septembre le comité organise une manifestation en ville. Les transporteurs routiers, les taxis, les commerçants, et les entreprises dunkerquoises rejoignent le cortège qui atteint jusqu'à 3000 personnes. Un grand nombre de manifestants portent la cravate. Il portent aussi un brassard noir et déposent des gerbes mortuaires sur lesquelles on peut lire "A notre port regretté"

²D.AUBIN, 1990. "Les dockers privilégiés ?", *La Croix, l'Événement*, 24 juillet 1990. De nombreux articles concentrent par ailleurs de manière caricaturale toute une série de stéréotypes concernant la profession, comme par exemple un article de P. Coste et C. Riche, paru dans "L'Express" du 25 au 31 mai 1990 : "...Depuis la guerre, le travail n'a pas tellement évolué. Mais les traîne-misère sont devenus les seigneurs des docks. Et ils entendent le rester.. Car, avant d'être seigneurs, les dockers étaient traîne misère... Aujourd'hui, les damnés de la terre garent leurs R25 turbo devant les centres d'embauches...Calais, fin fond du port Est. Les vagues du ferry de 4 heures ont réveillé le "Christina". Le cargo dodeline sa gueule de charbonnier sous un bosquet de grues, tandis que Ludovic, Marcel et les autres, assis sur des rails, dorent leurs biceps de dockers au demi soleil du Nord... "

français, arguant du fait que, n'ayant pas la maîtrise des effectifs dans chaque port, compte tenu du tripartisme Etat/Dockers/Employeurs, ils sont contraints de travailler avec des équipes pléthoriques. Dans son rapport destiné au secrétariat de la mer en 1986, J. DUPUYDAUBY met en évidence le problème de cette "déresponsabilité des hommes", tout en nuanciant ses conclusions : "il est de bon ton, et nombreux certainement sont ceux qui attendaient de ce rapport cette principale conclusion, de prétendre que le coût élevé du passage portuaire est essentiellement dû à des coûts de manutention excessifs, du fait d'équipes de dockers surdimensionnées et trop rigides dans leur composition. Ce constat est largement fondé, mais le problème est beaucoup plus vaste. Au risque de choquer certains, il faut dire qu'il y a eu dans les ports français une complicité de tous les intervenants pour que se maintienne une certaine forme d'archaïsme et de nombreux privilèges. La situation actuelle se caractérise en réalité par un ensemble de pratiques qui augmentent insidieusement les marges, grèvent les coûts et grignotent maintenant le 'fromage' sur lequel beaucoup ont longtemps et bien vécu. Les dockers ne doivent pas être les 'boucs émissaires' d'une situation à la dégradation de laquelle ils ne sont pas les seuls, tant s'en faut, à avoir contribué"¹.

Entre l'image misérabiliste d'autrefois et l'image du privilégié d'aujourd'hui, l'écart est énorme, mais toujours le docker demeure "autre". Il demeure d'autant plus "autre" que la seconde image n'a pas totalement évincé la première, mais s'est en quelque sorte superposée à elle. Si l'on en veut au docker d'être "privilégié", c'est parce qu'il est supposé conserver de nombreuses caractéristiques de sa situation antérieure (son absence de qualification, sa situation toujours un peu en marge de la légalité...). La "protection" officielle, sanctionnée par une loi, apparaît alors d'autant plus injuste que la mécanisation a supprimé l'aspect le plus visible de la pénibilité du travail (le portage des sacs, le piochage du bitume..), seule concession qui était portée à son crédit.

Certains dockers refusent de se laisser enfermer dans cette image dévalorisée qui leur est renvoyée : "c'est un métier comme tout le monde !". Ils rejettent leur réputation d'illétrés, évoquant le niveau scolaire de certains d'entre eux qui ont le baccalauréat, quelques années de faculté, ou la présence parmi eux d'un enseignant qui a renoncé à son métier pour venir sur le port. Ils réfutent celle de voleurs, renvoyant dos à dos plaignants et accusés, évoquant certaines pratiques ou le fait que tant que durèrent les trafics de vin et de primeurs sur Sète, bien peu de Sétois ont acheté un litre de vin ou un kilo d'oranges.

¹J. DUPUYDAUBY, *rapport sur la filière portuaire*, 1986, pp.34-35.

Ils ne peuvent toutefois échapper à cette image négative qui leur est renvoyée dès qu'ils entrent en contact avec d'autres catégories de travailleurs, les administrations, services publics.... Un ancien docker qui s'occupe de dossiers de retraite et de pension pour les dockers, se plaint de susciter des réactions au siège de la sécurité sociale lorsqu'il va présenter ses dossiers, un ancien syndicaliste F.O. souligne que lorsqu'il participait à des réunions dépassant le cadre propre de la profession, il ressentait un malaise de ses interlocuteurs lorsqu'ils apprenaient qu'il était docker... Cette image à laquelle ils ne pouvaient échapper retentissait par ailleurs sur l'ensemble de leur famille : "Moi, je me souviens, quand j'étais dans le secondaire, 6è, 5è, 4è,... chaque début d'année, on marquait en entête -ça m'a marqué, c'est quelque chose qui m'a marqué, c'est incroyable ça- : profession du père. Et moi, j'avais honte de marquer : profession, docker. Parce que je vous dis, un docker, c'était quelqu'un de... , c'était un boueux, c'était un... pfiff" (docker 36 ans). De même qu'ils ont intériorisé cette image antérieure, les dockers ont intériorisé celle qui leur est aujourd'hui attribuée. Alors que nous étions sur les quais, les terriens discutant devant le navire disaient en plaisantant : "Ne prenez pas de photos, on va encore dire que les dockers sont payés à ne rien faire". De même, habitués aux discours tenus à leur propos, ils anticipent parfois : "Nous, ce qu'on cherche, c'est à gagner de l'argent en en faisant le moins possible !", coupant ainsi court à toute attaque éventuelle.

La situation favorable qu'ils connaissent aujourd'hui est vécue par les dockers à la fois comme une "revanche" sur une époque encore très proche, qu'ils n'ont pas oubliée, grâce notamment à la "tradition familiale" qui transmet leur histoire et ses vicissitudes : "avant, quand c'était dur, personne ne voulait venir. Aujourd'hui qu'on est bien, ils sont tous jaloux" et la poursuite logique de leur altérité : "les dockers, ça a toujours été à part". Stigmatisés comme "autres", les dockers se revendiquent comme tels, et s'appuient dans cette revendication sur la reconnaissance de cette altérité par le législateur (via la loi de 47). Ils font donc de leurs particularités, et notamment du maintien de leur statut (priorité d'embauche, indemnité de garantie, intermittence), le fer de lance de leurs revendications. Dès lors, leurs opposants, reconnaissant cette altérité comme une donnée, s'efforcent de la nier en insistant sur son caractère artificiel et surfait : "Les dockers sont tous syndiqués au même syndicat. C'est leur seule caractéristique. Il faut les faire entrer dans le carcan qui est le nôtre. Ils n'ont plus rien de spécifique. D'ailleurs ils demandent actuellement des activités de rempotage et dépotage à l'extérieur du port. Ce qui prouve bien qu'ils sont pareils que n'importe quel manutentionnaire". Cette déclaration d'un usager du port de Rouen pose de manière brutale le problème de

l'altérité du milieu docker. D'une part on insiste pour les faire entrer dans un "carcan", ce qui suppose qu'ils n'y sont pas, d'un autre côté on leur dénie toute spécificité autre qu'une appartenance syndicale, sans d'ailleurs que soit posé le problème des fondements de cette appartenance. Or, si dans de nombreux ports français la totalité des ouvriers est syndiquée, ce n'est pas le cas à Sète, sans pour autant que l'on puisse noter une absence de conscience identitaire du groupe. On peut certes affirmer qu'au niveau national la Fédération CGT des Ports et Docks a suffisamment d'influence pour que ses prises de position et ses mots d'ordre aient des répercussions importantes au niveau local où le syndicat CGT est d'ailleurs majoritaire, mais quoi qu'il en soit, poser le problème de la "marginalité" des dockers en termes d'appartenance syndicale revient à éluder la question des conditions de production de cette altérité.

Cette image négative qui est imposée au groupe et qui est devenue constitutive de leur identité se fonde donc essentiellement sur deux critères : d'une part l'absence de valorisation du métier en soi, considéré comme non qualifié. Lorsque leurs interlocuteurs évoquent les avantages obtenus par les dockers, ils les comparent toujours à des professions considérées comme ne requérant aucune qualification, jamais à des métiers "nobles" ; d'autre part un mode de vie, au travail et hors travail qui se caractérise par une valorisation de l'indépendance, la liberté, l'autonomie.

2) Une qualification "déqualifiée"

La représentation que l'extérieur se fait du métier comporte une constante : l'absence de reconnaissance implicite de la qualification des ouvriers du port. Si aux yeux de l'INSEE le docker est un ouvrier qualifié, aux yeux de son entourage, à ses propres yeux souvent, cette qualification lui est déniée. Jadis souvent assimilé à un simple travail de force, le travail actuel est souvent ramené à celui de cariste ou de manutentionnaire. Le fait que les opposants des dockers se réfèrent toujours à des métiers non qualifiés (OS de chez Renault ou caissières de chez Prisunic) pour juger de l'exorbitance de leurs salaires ou de leurs conditions de travail en témoigne. Il est vrai que la manutention portuaire est avant tout un service, et que le travail bien fait est celui dont on ne parle pas. Il y a quelques années, le port d'Anvers présentait une nouvelle forme de publicité, montrant des quais déserts, une grue à l'arrêt. La photographie portait un sous-titre : "Voici 10 minutes que

vos conteneurs sont partis. Comme promis, à l'heure¹". Il est dès lors d'autant plus difficile de parler de "qualification" qu'il n'y a pas production de biens mais simplement circulation. La dimension collective du travail renforce l'opacité du problème.

De nombreux auteurs² ont relevé la pluridimensionalité de la notion de qualification, qui relève à la fois de savoirs théoriques, généralement acquis préalablement à l'entrée dans le métier, de savoirs informels, nés de la pratique, liés à la spécificité des emplois et des entreprises, et d'un "savoir-vivre" qui constitue l'intériorisation d'un ensemble de comportements et de valeurs propres au groupe. La profession de docker se caractérise par l'inégale proportion de ces trois variables, qui laisse une très faible place aux savoirs théoriques, ces savoirs officiels "qui élargissent les possibilités d'échange et de communication à l'humanité tout entière, alors que les savoir-faire les circonscrivent dans le cercle des relations interpersonnelles"³. Aucune formation, aucun niveau scolaire n'est requis préalablement à l'entrée dans le métier⁴. Les diverses formations antérieures dont peuvent être titulaires les dockers (CAP de maçonnerie ou de pâtisserie par exemple) ne sont par ailleurs guère utiles dans le nouvel emploi. Par la suite, aucune formation n'est imposée, seuls des stages de caristes ou de pointeurs, d'une durée de quelques jours à peine étant proposés à ceux qui parmi les ouvriers désirent accéder à ces spécialités. La faible place accordée aux formations théoriques, outre qu'elle témoigne du désintérêt du patronat pour l'avenir de la profession (les plans mis sur pied sont plutôt des plans destinés à accélérer les départs en pré-retraite qu'à valoriser la profession et préparer les ouvriers à l'évolution des technologies), et de l'absence d'une définition des besoins en formation (celle-ci est plutôt pratiquée parce que les acconiers y sont poussés par la législation : les chauffeurs doivent être titulaires d'un permis) contribue à véhiculer l'idée que la profession ne nécessite aucun savoir et aucune aptitude particulière : "n'importe qui peut faire docker". De là à dire que ce sont ceux qui n'ont aucune aptitude qui exercent ce métier, il n'y a qu'un pas, vite franchi.

¹Sources : B. HILAIRE, 1986. "Les entreprises de manutention et le changement" *Actes du séminaire "Manutention portuaire et ressources humaines"*, Marseille, octobre 86.

²R. CORNU, 1986 "Le sociologue peut-il qualifier la notion de qualification ?" *Rencontres de sociologie du travail*, Nantes, ainsi que le n° 16 de la revue "TERRAIN", et notamment les articles de D. CHEVALLIER, P. RASSE et J.L. TORNATORE.

³P. RASSE, 1991. "La cité aromatique", *Terrain*, 16, p.13.

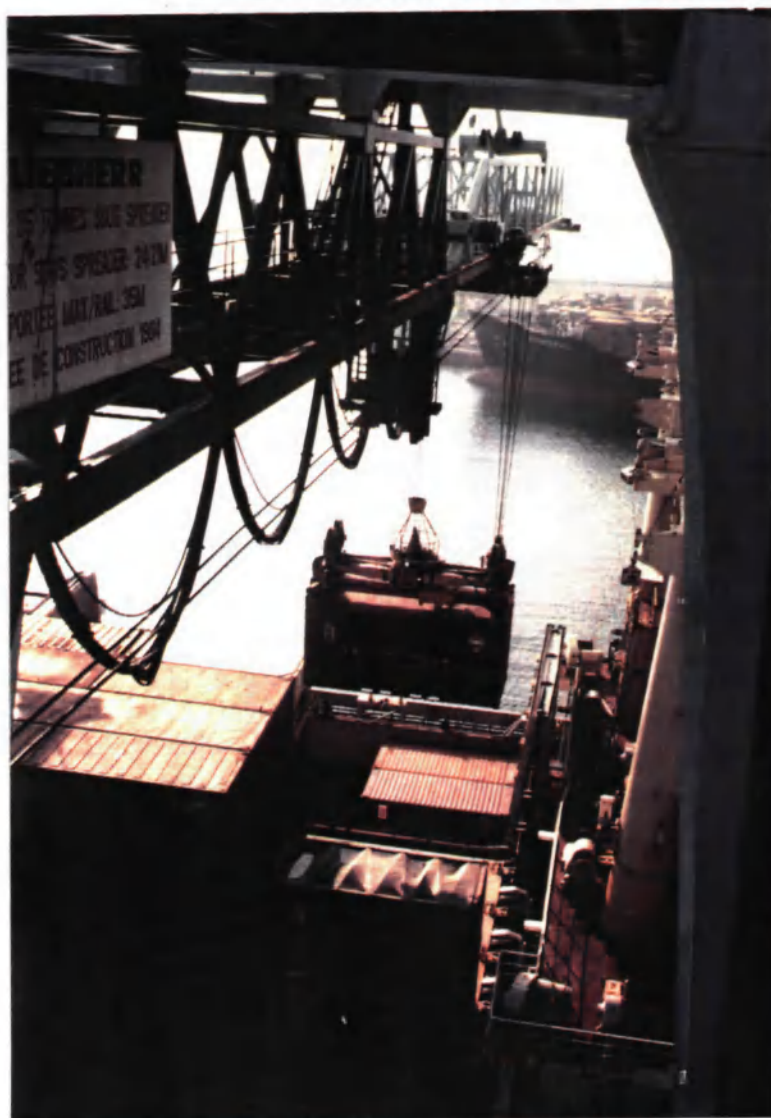
⁴Contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays. A Rotterdam une école de formation des ouvriers dockers existe depuis les années 60.

Le métier s'apprend donc aujourd'hui encore essentiellement "sur le tas", dans le cadre de l'équipe de travail. L'observation et l'expérience sont considérées comme les deux éléments essentiels de la formation. Les dockers estiment en effet que chaque situation de travail est unique : les navires, les marchandises, les engins, les contremaîtres, les grutiers diffèrent d'une opération à l'autre. Il s'agit d'ailleurs là d'un des attraits principaux du métier, l'absence de monotonie, qui nécessite une capacité d'adaptation à chaque nouvelle opération. La connaissance de l'environnement, des machines, des différents postes ne peut s'acquérir qu'à l'intérieur du groupe. C'est de la confrontation avec la diversité des situations que naît la maîtrise du travail et l'apprentissage des "ficelles" du métier qu'aucun stage, aucune formation théorique n'est en mesure d'enseigner. Le port est considéré comme un lieu ouvert, propice aux contacts : "le port, c'est vivant, le port, on est dehors, et puis on côtoie telle personne un jour, le lendemain telle autre personne, tel bateau, telle nationalité", mais par là même aux "combines" qu'il faut savoir déjouer si l'on veut exercer correctement son métier : "parce que des combines, il se passait de tout. Au début, lorsque j'ai fait le pointeur, j'étais 'boeuf' sur certaines choses. J'étais en bascule du côté du pont de la Victoire. Mon patron me dit : 'alors tu pèses et tu ne sors même pas !' Je lui dis, mais, Monsieur, je vois la bascule. Il me dit, bon, viens avec moi, le gars, ça arrive qu'il pèse avec un pneu, et puis il le jette le pneu. C'était vrai, ça se passait, ça. Alors vous allez me dire, un pneu avec la roue, ça pèse 50 kilos, mais le gars, selon où il allait prendre la marchandise et où il la pesait, si il faisait vingt voyages, il gagnait une tonne dans la journée. Alors, c'est des combines que j'ai appris sur le tas. Ca, on ne te l'apprend pas dans un stage, c'est pas vrai. Par exemple, pour peser les wagons, il fallait que le truc qui les relie entre eux soit lâche, parce que si c'est serré, quand deux wagons arrivent vides à la tare et qu'ils ne sont pas bien détachés, le poids influe d'un côté ou de l'autre et tu risques de perdre à la pesée quand ils viennent un par un au retour. Alors au début je le savais pas moi, ça. Au début, c'est comme tout le monde, tu plonges dans certaines choses. Tu as confiance dans un gars qui est de la partie contraire, il est gentil, il est souriant. Après, c'est moi qui le faisais aux autres, des fois, pour la bonne cause".

Le caractère informel, inattendu, des situations d'apprentissage s'oppose aux contenus conventionnels, stéréotypés des stages de formation professionnelle, des stages très brefs qui enseignent les rudiments de la conduite des engins ou du pointage et sont considérés comme totalement coupés de la réalité du métier : on reconnaît leur utilité pour l'apprentissage des gestes de base : mettre les engins en marche, avancer, reculer, circuler autour de sacs placés arbitrairement



DERNIERS BATEAUX
DE SACS.



MANUTENTION
DES CONTENEURS
AU PORTIQUE



DEBARQUEMENT A LA PINCE DES BILLES DE BOIS

DEBARQUEMENT DES PONDEREUX AU POSTE MULTIVRAC



ça et là, mais on leur reproche de ne pas tenir compte de la réalité des situations : gîte du navire, encombrement des quais, des cales, et surtout de la présence des hommes, sur le pont, à terre, au fond des cales. Or, les gestes en eux-mêmes relativement simples ne prennent tout leur sens que par cet environnement matériel et humain qui nécessite une vigilance constante de la part des intervenants. Dans l'univers clos du navire, où les charges pèsent souvent plusieurs tonnes et où les hommes se sentent prisonniers dans des cales dont les flancs sont de plus en plus droit à mesure que les navires se rationalisent et n'offrent guère d'endroits où se mettre à l'abri en cas de chute, la sécurité constitue l'une des principales préoccupations des ouvriers : "quand on arrive dans la cale, la première chose qu'on fait, on regarde en haut : un tel ! ça va. Un tel ! oh je n'y vais pas."

L'apprentissage "sur le tas", vécu comme le moyen privilégié de la formation, constitue néanmoins un facteur d'insécurité supplémentaire : les hommes sont parfois livrés à eux-mêmes dans des circonstances où existe un réel danger pour eux ou pour les autres. Ainsi, il n'existe pas à Sète de stages formant au maniement des grues de bord (bigues) : "alors, il y a les 'susceptibles pont'¹. Mais parmi eux, il y en a qui ne montent jamais. C'est qu'il faut se lancer, au début, quand tu ne l'as jamais fait. Il y a des hommes en bas. Encore, si tu as à côté un gars qui reste, qui te montre, mais tu en as qui foutent le camp. Et si tu te retrouves tout seul, c'est dangereux. Tu as des mecs en bas !".

La rapidité de l'évolution technique pose également un problème. Lorsque de nouveaux engins sont introduits sur le port, les hommes doivent alors s'y adapter rapidement sans être formés ni préparés, sans non plus que de plus anciens ou de plus confirmés soient alors en mesure de jouer un rôle de formateurs : "Moi, j'ai passé le permis 4 tonnes, et quand j'ai commencé à travailler, on m'a balancé sur des 12 tonnes. Mais en plus, tu n'as personne dans le hangar² pour t'expliquer quoi que ce soit, te dire où sont les manettes. Et chaque engin est différent. Au début aussi, il n'y avait que trois ou quatre bonhommes qui avaient le permis 28 tonnes, mais on en avait besoin. Alors, on a balancé des gars sur les 28 tonnes, ils ne savaient pas les conduire, au

¹Il s'agit de caliers qui se forment sous la direction d'hommes de bigues plus confirmés, en observant, essayant... Peu à peu on fait appel à eux lorsque les hommes de bigue ne sont pas assez nombreux à l'embauche.

²Les chauffeurs vont chercher les élévateurs dans les ateliers des entreprises d'acconage par lesquelles ils sont embauchés au début de chaque vacation et les y reconduisent à la fin. Certaines entreprises n'ont pas leurs ateliers à l'intérieur du périmètre portuaire, et les chauffeurs doivent donc traverser une partie de la ville.

début. Quand tu te retrouves avec un engin comme ça sur la route et puis sur un bateau...".

La qualification "docker" apparaît donc essentiellement basée sur la nécessité d'une adaptation constante à un environnement, à des techniques diverses, d'autant plus nécessaire que la polyvalence dans les fonctions est requise, tout "spécialiste" (chauffeur, pointeur, homme de bigue, contremaître...) étant avant tout un calier. Cette polyvalence, qui participe à l'acquisition par chaque ouvrier d'une connaissance globale du processus de chargement et de déchargement renforce par ailleurs la cohésion et l'autonomie du groupe. Cette cohésion est en effet d'autant plus forte que n'existe pas au niveau du groupe de hiérarchie entre les postes, à l'exception de celui de contremaître, seul habilité à donner des ordres.

L'absence de classification de type apprenti / ouvrier spécialisé / ouvrier qualifié, l'inexistence du critère d'ancienneté reconnu dans la plupart des corps de métiers (un docker occasionnel qui effectue sa première vacation sur le port perçoit le même salaire qu'un professionnel qui travaille sur le port depuis vingt ans) sont autant de facteurs qui rendent impossible aux hommes d'envisager leur emploi comme une carrière¹ et réduisant la compétition entre les hommes, vont dans le sens de l'établissement de relations égalitaires entre les individus.

Dès lors, au sein d'un groupe où l'autorité est quasi inexistante, les conflits qui surgissent à propos du travail, lorsqu'ils concernent la compétence ou l'incompétence des individus, ne peuvent se régler qu'entre soi, et jamais de manière définitive : "Tu as des mecs qui ne sont pas bons. Ou tu en as qui arrivent bourrés à deux heures, et toi tu es dans la cale. Il y en a certains, quand ils sont à la bigue, les gars en bas ils ont la chocotte. Mais personne ne prend la décision de les enlever. Ca gueule, il y en a peut-être un autre qui va aller le remplacer, mais personne ne peut dire : celui-là, définitivement, on l'enlève, il ne fait plus ça²". Les querelles, les arrangements, les

¹La carrière : "Hiérarchie de tâches en rapport les unes avec les autres, rangées, par ordre de prestige croissant et successivement confiées à une même personne dans un ordre prévisible" cf WILENSKY , 1960. "travail, carrières, intégration sociale", *revue Ind. des sciences sociales*, 4, pp.559-607, cité par J. DENIOT, 1983. *Usine et coopération ouvrière*, Anthropos, p. 93.

²Personne, ni le contremaître embauché pour la durée des opérations, ni l'acconier pour lequel il travaille, lui même "employeur" l'espace de ces mêmes opérations, ni les syndicats ne peuvent empêcher un homme reconnu (souvent par l'usage) apte à exercer cette fonction et désigné par le tour de rôle, de l'accomplir.

tractations s'opèrent toujours à l'intérieur du groupe, mais ne débordent jamais ce cadre.

C'est à cet ensemble de pratiques qui mêle formation, polyvalence, égalité des rapports, règlement des conflits à l'intérieur du groupe que les dockers font référence lorsqu'ils affirment "travailler en famille". Le groupe (autrefois l'équipe) est alors perçu comme un lieu de formation, de socialisation, où les heurts et les différents ne sont pas absents, mais sont résolus "entre soi", sans jamais entraîner l'éviction définitive hors du cercle.

3) Travail et liberté

"Parler travail", c'est pour les ouvriers dockers évoquer l'intermittence, la solidarité, le statut, l'évolution des navires et des techniques de manutention, mais c'est avant tout évoquer la "liberté". Thème central du discours des hommes, cette "liberté" s'inscrit profondément dans l'imaginaire collectif du groupe, et contribue à la production de son histoire positive, qui célèbre le groupe, dans la mesure où lui seul permet à l'individu de s'épanouir en tant que tel, d'être autre chose qu'un travailleur et constitue par ailleurs une réponse à la dévalorisation sociale du travail. Concrètement, la "liberté" que revendiquent les dockers est évoquée à propos de trois situations : avant le travail, durant le travail, et hors travail. Ces trois situations correspondent à des conceptions différentes de ce terme, que nous résumerons comme "la mise à distance du travail", "l'indépendance dans le travail", "la valorisation d'un temps pour soi".

a) La mise à distance du travail

Plus encore qu'aujourd'hui où les jours de travail et de chômage sont imposés par le tour de rôle, l'organisation antérieure de l'embauche offrait à chaque docker la possibilité d'exercer une activité professionnelle "à la carte", mettant en évidence le caractère non obligatoire du travail : "c'était un travail qui m'allait parce que si on voulait travailler... bien sûr si on était comme on dit 'de la colle', on était obligé d'y aller, mais sinon, si c'était pour aller avec un autre contremaître, si c'était un travail qui me plaisait, j'y allais, si il me plaisait pas, je me présentais pas. Je pointais". Des éléments extérieurs au travail comme le coup de main à un parent, les courses à faire avec l'épouse, un match de football à ne pas manquer sont pris en compte comme faisant partie de la vie, méritant que l'on y consacre du temps

au même titre que le travail. Chacun pouvait, en théorie du moins, organiser un monde à sa mesure, en fonction de ses passions, de sa personnalité, de ses charges familiales en équilibrant travail, loisirs et revenus. Il y avait donc jadis ceux que l'on voyait deux ou trois jours sur le port, et qui disparaissaient pour ne revenir qu'une semaine plus tard n'ayant plus un sou en poche, ceux qui préféraient le rythme tranquille et sécurisant du travail au sein d'une colle, ceux enfin qui acceptant toutes les tâches, parvenaient à force de travail et de fatigue à une aisance certaine : "on dit que les dockers gagnaient peu avant, mais ce n'est pas vrai. Celui qui voulait... Mon père n'a jamais été contremaître, mais il faisait tous les travaux. Nous étions trois enfants. Il nous a laissé une maison à chacun". Ces discours renvoient au fait que la non acceptation d'un travail est subordonnée à une bonne intégration de l'ouvrier soit au sein d'une "colle", soit plus généralement au sein du groupe, qui lui garantit l'embauche lorsqu'il se présente. Cette "mise à distance" renvoie également à l'importance du rapport existant entre "intermittence, salaires et liberté". Pour qu'il y ait "liberté", il faut en effet que les salaires des jours d'emploi soient suffisants pour supporter non seulement les jours d'inemploi forcé, mais également pour se permettre d'en ajouter d'autres. En revanche, toute notion de "liberté" disparaît et l'intermittence est vécue comme un fléau, dès lors que surgissent certaines époques de récession des trafics ou lors de la période d'entrée dans le métier, durant lesquelles certains se souviennent n'avoir pu se maintenir que grâce au "coup de main" financier ou au "panier" des parents. Ainsi s'explique également le vécu différent des "matadors" et des laissés pour compte du système, ces derniers, pour lesquels le choix n'existait pas, évoquant alors en effet leur période d'activité comme un temps "d'esclavage".

Malgré le tour de rôle qui a imposé aux ouvriers un rythme différent, moins souple, cette mise à distance du travail fait toujours partie de la "mentalité" du docker et ressurgit notamment dès que les embauches ne sont pas obligatoires (vacations du soir, du samedi après-midi, du dimanche). Malgré l'avantage monétaire qu'elles représentent (ces vacations sont très bien payées), tous les dockers ne s'y présentent pas : "c'est vrai que si vous allez bosser le soir, c'est pas mal rémunéré, ça permet d'obtenir des vacations supplémentaires, donc des congés... Il y a quand même un noyau qui descend, mais enfin sur les deux cents qu'on est y compris les charbonniers, le soir on se retrouve une trentaine. Le soir, ils veulent pas. Ils veulent être à la maison, ils veulent regarder la télévision, ils veulent aller voir le foot, ils veulent être au bar en train de boire l'apéritif... Il faut être logique. Bon, j'ai 36 ans, j'ai une maison, j'ai une voiture, j'ai des enfants, j'ai tout ça qu'il faut que je paye, et en plus je crois ne pas être contre le travail.

J'estime qu'on est là pour travailler, pour ramener quelque chose à la maison quoi, et comme nous on travaille pas tous les jours, le peu qu'il y a, justement, il faut le prendre. Bon, mais çà, c'est personnel".

Bien que cette faculté de "mise à distance" du travail ne demeure plus qu'à l'état résiduel lors des vacances du soir principalement (celles du dimanche, très rares et payées double, attirent malgré tout un fort pourcentage d'ouvriers), cette liberté que l'on peut prendre à l'égard du travail continue de jouer un rôle important au niveau des représentations de la profession, allant de pair chez certains avec l'énonciation de contre-vérités manifestes du type : "on est la seule corporation à avoir la garantie de l'emploi sans avoir l'obligation de travailler".

b) L'indépendance dans le travail

Dans la situation de travail deux formes de "libertés", distinctes l'une de l'autre apparaissent. La liberté conférée tout d'abord par le lieu de travail lui-même, lieu ouvert (sur la mer, les échanges...) où l'activité s'exerce en plein air, qui s'oppose donc à l'enfermement de l'usine ou du bureau : "on est dehors¹". Le sentiment de liberté est renforcé par le caractère collectif du travail et les pratiques de sociabilité qui s'y ancrent. Pratiques jadis ritualisées comme celle qui consistait à interrompre le travail au cours de la matinée pour le traditionnel "déjeuner" regroupant les membres de l'équipe sur le quai où à l'intérieur d'un café ; pratiques aujourd'hui plus diffuses mais néanmoins persistantes, autorisant les terriens ou les caliers à discuter durant le chargement ou le déchargement du navire, d'autant plus groupés que les hommes doivent crier pour couvrir le bruit ambiant des élévateurs, des grues, des camions, des pompes de cale, des aérateurs..., et que toute communication autre que gestuelle est impossible si l'on n'est pas côte à côte. Les difficultés rencontrées à un certain moment par les caliers ou les chauffeurs qui stoppent la marche du travail pour les autres groupes, les incidents mineurs mais multiples qui ne manquent pas de ce produire à chaque opérations de manutention, les allées et venues des différents intervenants portuaires (consignataires, shipschandler, chargeur ou destinataire parfois), les discussions entre le bord, l'acconier et le contremaître au sujet du type

¹Cf à ce sujet sur les réticences des anciens agriculteurs à chercher un emploi en usine : F. WEBER, 1989. *Le travail à côté*, EHESS.

de marchandises devant être chargées à tel endroit... rompent la monotonie et le rythme du travail, contribuant à ôter au métier tout caractère routinier. Les arrêts, l'attente sont constitutifs du travail et contribuent à rendre floues les limites entre travail et non travail, que chacun, selon la position occupée, peut interpréter d'une manière ou de l'autre.

Mais la "liberté" dans le travail, c'est aussi l'indépendance que confère l'absence de hiérarchie ouvrière et la faiblesse de l'autorité patronale que nous avons déjà évoquées. Contrairement à la "mise à distance" du travail dont nous avons noté l'affaiblissement depuis le tour de rôle, l'indépendance dans le travail s'est, quant à elle, considérablement accrue avec la perte d'autorité des contremaîtres, et frise parfois l'indifférence. Sans perspective de "carrière", sans reconnaissance de leur qualification, les dockers sont souvent "démotivés", d'autant que les tenants et les aboutissants des options prises par les "décideurs" du port leur échappent, faute de communication entre les différentes instances portuaires et les dockers¹, qui n'ont pas accès aux informations directes d'ordre général (perspectives de trafics, difficultés économiques, acquisition de nouveaux matériels) ce qui laisse donc prise à toutes les rumeurs. Cette "déresponsabilisation" des hommes, incomprise par les acconiers qui considèrent souvent que les salaires importants versés aux dockers devraient constituer un facteur de mobilisation suffisant joue un rôle important dans ce phénomène de non implication que les dockers nomment "liberté" et les patrons "absence de conscience professionnelle". Le représentant syndical CGT regrette de même "la mentalité de liberté" du docker envers le syndicat : "il s'en réfère au syndicat. Si il m'arrive quelque chose, le syndicat me défendra", attitude qui tient également au fait que les syndicats, et notamment le syndicat CGT représentent en réalité le seul interlocuteur direct du patronat.

c) "Un temps pour soi"

Les dockers insistent également sur la "liberté" que confère le travail du fait de l'intermittence structurelle de l'emploi. Le temps laissé libre par le travail est un "temps pour soi". L'indemnité de garantie, le taux important des salaires versés rend pour eux inutile la recherche d'une seconde activité salariée ou au noir qui sera toujours

¹Les buts poursuivis par la chambre de commerce et les employeurs lorsqu'ils ont décidé de l'agrandissement du port de commerce alors que le trafic stagne échappent par exemple aux dockers qui ne peuvent que supposer "qu'ils ont une idée derrière la tête ou alors c'est qu'ils sont complètement abrutis"

moins lucrative que leur emploi principal. De telles activités ne sont dès lors exercées, comme la pêche, que lorsqu'elles se doublent d'une passion. Souvent libres dans la journée à des heures où les autres catégories de travailleurs sont occupés, les dockers ont de la ville, des loisirs, du temps plus simplement, une appréhension différente de celle que peuvent avoir des ouvriers qui n'ont pour eux que leurs week-end. Ils peuvent jardiner, pêcher, chasser, bricoler librement dans la semaine, fréquenter les cafés dans la journée en dehors même des traditionnelles heures du café ou de l'apéritif. Ce temps à contre courant renforce de fait une forte sociabilité masculine qui n'est pas propre au groupe mais se trouve amplifiée à la fois par le milieu de travail exclusivement masculin et l'organisation de l'embauche qui favorise le regroupement biquotidien des hommes tout en laissant un certain nombre d'entre eux sans travail, enclins donc à se retrouver dans ces lieux de transition, entre sphère professionnelle et sphère privée que sont les cafés, où se commentent les menus incidents du jour ou de la veille, où circulent les informations concernant les uns et les autres, où s'élaborent parfois en un instant des projets immédiatement mis en application.

En bref, le métier est valorisé parce qu'il permet à l'homme d'être autre chose qu'un travailleur : "C'était un métier qui me plaisait ; une certaine liberté, du temps un peu, et puis on pouvait s'occuper d'un tas de choses. Je veux dire, c'est riche la vie d'un docker si vous vous occupez vraiment, si vous vous intéressez". C'est pourquoi, malgré l'importance des pratiques de sociabilité hors travail entre dockers¹, les hommes mettent l'accent sur la dimension individualiste du docker, tiennent à dissocier vie au travail durant laquelle ils sont liés, solidaires, et vie hors travail, où chacun mène sa vie comme il l'entend, en fonction d'affinités personnelles : "les amis, ce sont d'autres personnes. Les dockers aiment vivre ensemble en travaillant, mais après, chacun 'tire le bord'. Ils boivent l'apéritif peut-être ensemble, mais ils ne sortent pas beaucoup ensemble. Ils se voient assez toute l'année. Moi, j'ai des copains, mais pas des copains du port : j'ai des boulangers, des maçons, mais pas des dockers. Il est personnel le docker, et beaucoup ils sont comme moi. Non, ils ne se rassemblent pas. Ils vivent peut-être avec leur famille à eux mais pas avec la famille

¹Les dockers participent à de nombreuses activités, comme la pétanque, le football, les joutes, les cartes, même si aucune de ces activités ne regroupe exclusivement des dockers. Durant la première partie du siècle, les repas en baraquette, qui se déroulaient "entre hommes" sur le mont Saint Clair ou dans des cabanons de chasse sur le bord de l'étang étaient, en semaine, souvent le fait de dockers ou de tonneliers. Tout est prétexte à se retrouver, à rire ensemble : "On faisait beaucoup de goûters en baraquettes, ou dans les rochers au bord de la corniche, à 'Rose roc', à côté du théâtre de la mer. On faisait quatre moules ou des oursins. Ou alors on les amenait au café, le patron les faisait cuire. De toutes façons, il suffisait qu'il y en ait un qui dise 'on va goûter !', c'était fini".

docker, quoi, parce que dedans leur famille il y a des autres branches de métier. C'est pas un cercle fermé. Au contraire, il aime être indépendant le docker."

L'ambiguïté même des termes "la famille à soi" et "la famille docker", dont les limites sont parfois d'autant plus difficiles à déterminer que l'on appartient, comme c'est le cas de cet homme, à "une famille de dockers" témoigne une fois encore, de l'intrication des liens professionnels, amicaux et de voisinage, et des multiples facettes sous lesquelles ils peuvent être présentés dans un contexte ou dans un autre : "Regardez les S. Petit à petit, ils sont tous venus habiter dans le quartier, les uns à côté des autres. Ca fait beaucoup de dockers. Mais en fait c'est parce qu'ils sont parents, pas parce qu'ils sont dockers". De même que des liens de parenté ou tout au moins d'amitié unissent souvent les membres du groupe, de même loisirs et travail ne constituent pas deux sphères réellement tranchées. Les hommes ont suffisamment de temps "pour soi" pour pouvoir diversifier à la fois leurs activités et leurs relations. Contrairement à des ouvriers assujettis à des horaires d'usine et de bureau, les dockers peuvent jouer de plusieurs registres, participer à la sociabilité des cafés, partager certains loisirs avec des dockers sans pour autant avoir l'impression d'y consacrer tout leur temps donc de vivre en circuit fermé. Il auront également du temps pour pêcher seuls sur leur embarcation, voir leurs amis plombiers ou maçons et aller chercher les enfants à l'école.

Le groupe professionnel, composé de familiers (parents, amis, collègues), connus individuellement apparaît dès lors comme sécurisant, mais non pesant. L'apprentissage sur le tas, la sociabilité masculine jouent un rôle important dans la transmission des normes et des valeurs collectives. La place occupée par les activités annexes dans la vie de ces hommes influence néanmoins leur perception du travail qui est avant tout perçu comme un moyen de gagner sa vie. Par ailleurs, la mécanisation, l'introduction de techniques modernes de manutention, en libérant l'homme du travail pénible tout en lui déniaient une qualification professionnelle réellement valorisante, ont contribué à cristalliser l'identité des dockers autour de symboles extérieurs au travail proprement dit : liberté, indépendance, valorisation du temps libre.

CONCLUSION

Depuis le début des années 1980, le recrutement des dockers "complémentaires" ou "professionnels" a cessé. Les "complémentaires" qui attendent depuis maintenant huit ans un éventuel passage dans le cadre professionnel n'ont aucune certitude de pouvoir l'obtenir. Nul ne sait encore dans quelles conditions et de quelle manière se fera à l'avenir un éventuel renouvellement du personnel. Cette question ainsi que les réponses qui pourront être apportées échappent d'ailleurs au niveau local. L'UNIM (union nationale des industries de la manutention), représentant national des employeurs souhaiterait une remise en cause de la loi de 1947, dont elle dénonce les effets pervers. Elle considère que ce n'est que lorsque l'intermittence, à laquelle les ouvriers sont très attachés sera supprimée, lorsque un lien durable entre entreprises et ouvriers achevera de faire de l'ensemble des dockers des "travailleurs comme les autres", que l'on assistera à une augmentation de la productivité. Les évolutions récentes qui ont eu lieu dans les pays voisins (Angleterre, Italie) qui connaissent un statut des dockers à peu près semblable à celui des dockers français incitent l'UNIM à demander au gouvernement français de s'engager dans une même direction¹.

¹En Grande Bretagne notamment, le DLS (Dock Labour Scheme) a été aboli en juillet 1989. En un an, les effectifs dockers sont passés de 9221 à 4223, les départs ayant été encouragés à l'aide de départs anticipés à la retraite et de primes. Le DLS était entré en vigueur en juin 1947 et impliquait :

- une obligation pour les manutentionnaires d'employer une main d'oeuvre immatriculée
- un monopole de cette main d'oeuvre
- une indemnité de garantie
- une gestion du système assurée au plan local entre les ouvriers dockers et les entrepreneurs

de manutention

Le DLS avait néanmoins déjà été battu en brèche. Sur 100 ports britanniques ayant une certaine importance commerciale, 63 relevaient du DLS et 37 demeuraient en dehors de ce système (un port comme Felixtowe par exemple versant des indemnités de garantie au Trade Union en contrepartie de la liberté d'embauche). Les 37 ports non soumis au DLS effectuaient 40% du trafic britannique.

A la suite de l'abolition du DLS, les dockers restant en activité dans les ports ont repris leur emploi sous d'autres conditions, négociées port par port.

Dans un tel contexte, il n'est plus question, du moins pour le moment, pour les fils de dockers d'envisager d'entrer sur le quai, et de faire appel à leur réseau familial pour faciliter cet accès. Pourtant, ce qui représente l'arrêt du recrutement héréditaire en ce domaine ne signifie pas pour autant extinction du rôle du réseau familial dans d'autres secteurs professionnels. L'ancienneté résidentielle des familles de dockers fait que, même lorsque certains ménages se sont installés dans les quartiers neufs, voire dans les communes limitrophes, cette relative mobilité résidentielle ne constitue pas un obstacle au maintien de la cohésion familiale. Le téléphone, l'automobile permettent les rencontres fréquentes, les échanges de services même si l'on n'habite plus le même quartier. Par ailleurs, bien que les réseaux professionnels, de voisinage, d'amitié et de parenté ne soient plus entrelacés comme c'était encore le cas il y a quelques décennies, les familles continuent d'être partie prenante dans de multiples réseaux sociaux qui facilitent l'insertion professionnelle de leurs membres. Elles ont parfois retrouvé, dans les HLM, dans les nouveaux quartiers des amis, ou des collègues. Mais il est certain que compte tenu de la faiblesse numérique des dockers aujourd'hui, la dispersion de l'habitat ne peut qu'engendrer une forte mixité professionnelle au sein des espaces résidentiels. Nous avons vu par ailleurs que les dockers se retrouvent certes souvent entre eux hors du travail, mais qu'ils affirment être essentiellement en contact avec des amis exerçant d'autres professions. Beaucoup d'entre eux, par le biais d'un loisir qu'ils pratiquent (pétanque, cartes, football, joutes...) entretiennent un réseau amical important. Les relations des dockers sont donc aujourd'hui à la fois encore nombreuses et professionnellement diversifiées, ce qui leur donne accès à un réseau d'informateurs et d'intermédiaires potentiels concernant les emplois vacants, les entreprises qui embauchent... dont peuvent bénéficier leurs enfants ou l'un de leurs proches. Ainsi se dessine une continuité de la fonction des réseaux sociaux, organisés sur d'autres bases, moins entrelacés que par le passé.

Mais n'est ce pas justement cette faculté d'adaptation aux évolutions économiques et sociales qui a fait de tous temps des réseaux un outil efficace et un intermédiaire privilégié entre l'individu et les emplois ? Car si l'on peut dire que, globalement, jusqu'en 1976, date de l'instauration du tour de rôle, sphère professionnelle et sphère privée s'interpénètrent pour les ouvriers du port, que les rapports familiaux, de voisinage, d'amitié, de patron à client, d'interconnaissance, influent non seulement sur l'embauche quotidienne, mais également sur la constitution des équipes et dans une large mesure sur l'appartenance syndicale, à y regarder de plus près, il apparaît qu'à l'intérieur même

de cette période s'étalant sur près d'un siècle, les réseaux sociaux ont joué des rôles très différents selon les époques, apportant des réponses adaptées à des contextes nouveaux.

A la fin du XIX^e siècle, les réseaux de parenté, bien que jouant un rôle actif dans les processus migratoires, sont relativement faibles, et les nouveaux migrants ne peuvent pas toujours compter sur l'appui d'un réseau familial, souvent inexistant, parfois composé d'un membre plus ou moins proche de leur parenté déjà installé dans la ville. La communauté d'origine constitue alors souvent un support essentiel de rencontre et d'entraide. Le fait que toutes les catégories d'ouvriers du port soient organisées en partie sur la base d'une origine géographique commune (charbonniers italiens, charretiers ariégeois..), que la moitié des mariages de journaliers soient en cette fin de siècle des mariages géographiquement endogames, notamment chez les migrants étrangers¹, témoigne de l'importance des liens entre compatriote dans tous les domaines de la vie : professionnels, sociabilité, matrimoniaux.... Ces réseaux d'originaires peuvent être renforcés par un regroupement dans l'espace, dans une rue, un pâté de maisons, mais ne constituent pas des isolats géographiques ou professionnels². La mixité de voisinage au sein du quartier avec d'autres types d'habitants, nouveaux migrants ou anciens résidents, exerçant des activités professionnelles diverses, favorise la circulation des informations concernant les emplois. C'est donc à de telles relations, tissées à l'intérieur du quartier, mais également à l'occasion d'une activité temporaire sur un chantier (rappelons que de nombreuses activités sont alors saisonnières) ou dans un café que les hommes peuvent faire appel pour trouver l'intermédiaire qui leur facilitera l'introduction indispensable auprès du contremaître lorsqu'ils ne le connaissent pas personnellement.

Dès les années 1930, les individus disposent d'un réseau familial plus important et mieux ancré dans la ville. Beaucoup sont nés à Sète et y ont leurs ascendants lorsque ceux-ci sont encore en vie (51% des journaliers n'ont plus leur père au moment du mariage), et leur fratrie. Les liens avec le pays d'origine où n'habitent plus les parents se

¹entre 1881 et 1890 :

- 61% des hommes nés à Sète ont épousé des femmes nées à Sète
- 27% des hommes nés en France hors de la commune ont épousé une femme née dans le même département qu'eux.
- 67% des étrangers ont épousé une compatriote, née généralement dans la même région qu'eux, souvent dans le même village. (Source : registres des mariages)

²Même chez les pêcheurs italiens alors fortement implantés au quartier de la consigne, il n'y a jamais seulement des Italiens ni uniquement des pêcheurs.

modifient, et l'ancienneté résidentielle alliée à une nombreuse parenté permet un usage optimum des réseaux pour pénétrer le marché de l'emploi. Cette situation est favorable au développement de l'hérédité professionnelle qui est alors en plein essor. Le modèle familial dominant est celui de la famille nucléaire, les enfants qui se marient cherchant alors un logement indépendant, mais l'absence de cohabitation au sein d'un même ménage n'implique pas la dispersion de la parentèle. La forte homonymie existante et qui transparait dans les recensements prouve que nombre d'enfants, lorsqu'ils se marient, continuent souvent à habiter le même quartier, la même rue, voire la même maison¹. Chaque individu, lorsqu'il parvient à l'âge adulte, ou lorsqu'il doit changer d'activité professionnelle n'a alors aucun mal à trouver parmi ses connaissances, ses voisins ou ses parents un intermédiaire, et a donc beaucoup plus de chances d'être embauché qu'un nouvel arrivant dans la ville. Ainsi se crée peu à peu un environnement humain et psychologique propre à attirer une grande partie de la parenté sur les quais puisque, nous l'avons vu dans le cas de la famille A/C/D, habiter un quartier où les dockers sont nombreux et constituent ainsi autant de voisins, d'amis, de connaissances, de parents permet d'une part l'acquisition d'une connaissance théorique des rouages du métier, d'avoir une idée précise de ses difficultés et de ses attraits, et contribue d'autre part à augmenter le nombre des accès potentiels : chacun peut connaître personnellement un ou plusieurs contremaîtres, puisqu'ils habitent les mêmes quartiers que les ouvriers, mais différents voisins, parents et amis peuvent également servir d'intermédiaires auprès d'autres contremaîtres, favorisant ainsi les expériences et par conséquent les choix multiples. En un mot les chances de devenir rapidement un "matador", de choisir son travail, son équipe, son contremaître, sont d'autant plus fortes, à compétence professionnelle égale que l'on est intégré à de tels réseaux entrelacés. Il en résulte une certaine forme de conservation tacite des emplois au bénéfice d'un groupe anciennement établi, et de certaines familles, mouvement qui s'accroîtra avec la réduction des effectifs jusque dans les années 1970. Le réseau familial, qui participe, au même titre que d'autres, à cette introduction joue néanmoins un rôle essentiel et beaucoup plus actif pour les parentèles qui comprennent un ou plusieurs contremaîtres. En ce cas, sauf discorde familiale, l'accès à

¹ Si le modèle familial dominant est celui de la famille nucléaire, la cohabitation de couples mariés étant quasiment inexistante, celle d'un couple marié avec un ascendant ou un collatéral est assez fréquente, mais apparaît plutôt comme une organisation de prise en charge d'un parent âgé ou veuf ou de jeunes célibataires, que comme une norme. Les cas également fréquents de la fille ou du fils veuf qui retournent habiter chez les parents après le décès du conjoint témoignent de la souplesse de la structure familiale, capable de s'adapter aux circonstances et aux aléas de la vie, et de jouer un rôle de soutien actif.

l'emploi est quasiment assuré non seulement auprès de ces derniers, mais également, compte tenu de l'organisation de l'embauche, auprès de contremaîtres appartenant à d'autres parentèles. Par ailleurs, dans bien des cas, le réseau familial ouvre à terme pour les proches parents d'un contremaître l'accès à ce même poste de contremaître.

L'application de la loi de 1947 ne modifie pas de manière fondamentale l'impact des réseaux sociaux sur l'emploi, dans la mesure où les dockers occasionnels (futurs professionnels) sont largement recrutés parmi les "sans cartes", qui sont introduits sur les quais selon le processus antérieur. Néanmoins, dans cette phase du recrutement, aux réseaux traditionnels des dockers viennent s'ajouter ceux des acconiers et de l'ingénieur du service maritime, également membres de la commission tripartite du B.C.M.O, qui peuvent être sollicités par leur entourage pour faciliter le recrutement de tel ou tel candidat.. Dans l'embauche quotidienne en revanche, le contremaître conserve tout son pouvoir de décision. Cependant, à ce niveau, apparaît un affaiblissement certain du rôle des intermédiaires qui, toujours utiles aux "sans cartes", aux occasionnels encore peu connus des contremaîtres, le sont moins aux professionnels qui forment désormais un groupe restreint et dont les effectifs diminuent rapidement. Des liens directs, plus ou moins lâches, se créent entre ces derniers et les contremaîtres, supprimant la raison d'être des intermédiaires. Désormais, plutôt que les réseaux à proprement parler (qui demeurent néanmoins sous-jacents), ce sont avant tout les relations inter-individuelles qui régissent les rapports entre contremaîtres et ouvriers, rendant l'embauche certes plus probable (on a plus de chances d'être embauché puisqu'on est moins nombreux), mais aussi plus conflictuelle dans le cadre d'une relation duelle : la non embauche n'est plus liée au fait que l'on n'est pas connu, mais au contraire à la manière dont on est connu (comme membre du syndicat CGT, comme ouvrier incompetent...). Ce type de relation n'est certes pas nouveau et existait déjà auparavant dans le cadre des équipes de travail, mais se trouve amplifié par la création d'un corps restreint de professionnels. Il nous semble que l'importance prise par cette forme de rapports directs, où le jugement arbitraire prend le pas, n'est pas étrangère au développement du sentiment d'illégitimité de l'embauche "à la tête de pipe" à partir des années 1950.

L'instauration d'une répartition du travail par tour de rôle marque l'arrêt du rôle moteur des relations interindividuelles dans le processus d'embauche quotidien, et par voie de conséquence engendre un sentiment de moindre interdépendance des hommes dans le travail. Cette extinction de l'influence des réseaux sociaux et familiaux confondus dans la distribution quotidienne du travail s'accompagne, au

niveau du recrutement, d'une prééminence de plus en plus grande du réseau familial, pris en compte (par consensus) du fait d'une priorité accordée aux proches parents de dockers. Cette priorité rappelons le n'empêche toutefois pas d'autres types de candidatures, mais en raison de l'abolition des "sans cartes", modèle privilégié d'insertion traditionnelle par le biais des réseaux, les candidats ne sont pas forcément "connus". Le recours récent à un organisme totalement étranger à l'institution portuaire, tel que l'ANPE, participe à cette arrivée accrue d'éléments "extérieurs" sur le port. Il demeure qu'en présence de deux candidats, celui qui sera "connu" par un ou plusieurs membres de la commission tripartite aura plus de chances d'être recruté. Les réseaux d'interconnaissance continuent donc à fonctionner, mais de manière plus floue, moins marquée, et il est plus difficile d'en définir le champ et les formes d'action. Par ailleurs, ces mêmes réseaux se dissocient peu à peu des réseaux de voisinage dans la mesure où, rappelons le, dès le début des années 70, de nombreux dockers sont déjà installés dans les HLM du Château Vert, certains partent vers la Zup. Ces quartiers, professionnellement plus hétérogènes ne correspondent plus à la structure des vieux quartiers, l'ancienne intrication "voisins, parents, amis, collègues", ne s'y retrouve pas. Cette tendance s'accroîtra avec les départs ultérieurs vers les communes avoisinantes ou les résidences pavillonnaires. Les dockers, de moins en moins nombreux, sont également de plus en plus isolés sur leur lieux de résidence.

Cet "isolement professionnel", qui intervient à une époque où les recrutements sont bloqués, et l'avenir du métier incertain, peut finalement être considéré comme un atout, dans une optique d'accès à un emploi (pour un enfant ou un proche) puisqu'il leur permet de diversifier leurs relations. Bien que le port ait perdu, au fil du siècle, la fonction d'intégration qui était la sienne lorsque, lieu privilégié d'accueil des migrants, il permettait aux nouveaux habitants de la ville de trouver un emploi, même provisoire, instable ou saisonnier, les réseaux sociaux continuent cependant quant à eux, à favoriser la circulation des informations concernant les emplois disponibles, et par conséquent à faciliter l'insertion des membres des familles de dockers sur le marché du travail.

SOURCES ET BIBLIOGRAPHIE

ARCHIVES CONSULTEES

Archives départementales de l'Hérault :

Dossiers des séries :

Série 177M - Travailleurs étrangers

Série 194M - Conflits du travail

Série 195M - Syndicats

Série 196M - Bourses du travail

Série W - Cabinet du Préfet

Listes nominatives des recensements 1891 - 1911 - 1946

Archives municipales de la ville de Sète :

De nombreux dossiers des séries C E D

Service de l'Etat-Civil :

Registre des mariages : de 1881 à 1890
 de 1910 à 1914
 de 1931 à 1940
 de 1951 à 1960
 de 1977 à 1986

Archives de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Sète

Registre des délibérations de la CCI de 1877 à 1959

BIBLIOGRAPHIE :**Ouvrages concernant la ville de Sète et sa région :**

AGNIEL C., 1956, *Sète au baiser de sel*, dactyl.

BAZALGUES G., 1985. "L'intégration des Italiens à Sète ou la revanche sur le ghetto", *Amiras*, 11, Aix-en-Provence, Edisud, pp.73-79.

BOURGUE L., 1986, "A l'est du canal royal, le quartier des quatre ponts", *Bulletin de la Société d'Etudes Scientifiques de Sète et sa Région*, XIV-XV, pp.111-122.

BROMBERGER C., PORCELL G., 1976. "Choix, dation et utilisation des noms propres dans une commune de l'Hérault : Bouzigues", *Le monde alpin et rhodanien*, 1-2, pp.133-150.

CHAUVET M., COUDERC G., DERMIGNY L., et al, 1967. *Sète*, Marseille, SOCEDIM.

ESCARGUEL M., 1952. *Sète 1950*, Thèse de droit, Paris, 151 p.

MAURIN J., 1988. "Les étrangers en Languedoc-Roussillon au XXè siècle", *Bulletin de la Société Languedocienne de Géographie*, 3-4, pp.153-176.

RIEUCAU J., (ss la dir. de), 1990. *Les gens de mer, Sète en Languedoc*, Paris, L'harmattan, 320 p.

ROURE J., 1978. *Raphaël Nocca, pêcheur en Méditerranée*, Paris, Stock, 262p.

SAGNES J., 1980. *Le mouvement ouvrier du Languedoc, syndicalistes et socialistes de l'Hérault de la fondation des bourses du travail à la naissance du P.C.*, Toulouse, Privat.

SAGNES J., (ss la dir. de), 1987. *Histoire de Sète*, Toulouse, Privat, 336 p.

SAVEY et al, 1982. "La Pointe Courte à Sète. Naissance et mort d'une classe socio-spatiale", *cahiers de l'OCS*, II.

Sète, le port du Vin, 1952, ed. chambre de commerce

VERLAQUE C., 1979. "Inductions portuaires : le cas sétois", *Villes et ports*, Ed du CNRS, Gap, pp.175-188.

VERLAQUE C., 1979. "Les aires de desserte du port de Sète", *Villes et port*, Ed.duCNRS, Gap, pp.379-39.

Ouvrages concernant les dockers et la manutention portuaire

ABOU-SADA G., 1982. "Changements technologiques et organisation du travail portuaire", *Actes du colloque "Travailleurs du transport et changements technologiques"*, Versailles, pp. 62-71.

AUBERY P., 1950. "Quelques types de psychologie ouvrière : les dockers du port du Havre", *Droit social*, mai, pp.194-200, juin pp.248-252

AVENEL J.P., 1958. *Les dockers du Havre : aspects psycho-sociologiques et médicaux*, Thèse de médecine, Paris, 224 p., dactyl.

CASTELAIN J.P., 1989. *Manières de vivre, manières de boire : alcool et sociabilité sur le port*, St-Amand-Montrond, Imago, 163p.

CHOUSSAT J., 1965, Rapport du groupe de travail "Manutention" réalisé pour le Ministère des finances, dactyl., 109 p.

CORNU R., *L'influence de l'action syndicale sur la socialisation de la production : les industries portuaires à Marseille*, tiré à part.

CORNU R., DUPLEX J., PICON B., 1973. *Analyse contextuelle de la mobilité : les industries portuaires à Marseille*, Aix-en-Provence, Laboratoire d'économie et sociologie du travail, CNRS, dactyl, 347p.

DELAMOTTE Y., 1973. "Changements dans les règles et pratiques de travail des dockers", *Une nouvelle civilisation ? Hommage à G. Friedmann*, Paris, Gallimard, pp. 153-196.

DUPUYDAUBY J., 1986, Rapport sur *la filière portuaire* destiné au Secrétariat d'Etat à la mer, 80 p.

FAGOAGA A., 1969. *Les dockers bordelais depuis la libération*, rapport UER histoire, 67 p.

FIGLIORE C., 1982. "La dissolution de l'espace portuaire", *Actes du colloque "travailleurs du transport et changements technologiques"*, Versailles, pp.73-79.

GEFFRE J., 1934. *Les manutentions dans les ports maritimes français*, Thèse, Bordeaux, 319 p.

GONTIER C., 1988. *Docks en stock, La manutention portuaire marseillaise : hommes, territoires et techniques, 19^e-20^e siècle*, CERFISE., 247 p.

GRELLET H., 1972, "Droit du travail et sécurité sociale de la manutention portuaire", *Droit social*, 8, pp.375-395.

GRELLET H., 1981. "*La vie profonde des ports marchands*", Dansel, Paris, 217 p.

HILAIRE B., 1986. "Les entreprises de manutention et le changement", Actes du séminaire *Manutention portuaire et ressources humaines*, Marseille.

LE GARREC Y., 1980, *Les dockers : contribution à l'étude du droit social*", Thèse de droit, Bordeaux, 234 p.

LOEW M.R., 1945. *Les dockers de Marseille*, Economie et Humanisme. 74 p.

LOVELL J., 1969. *Stevedores and dockers : a study of Trade Unionism in the port of London 1870-1914*, London, Macmillan and Co Ltd, 270 p.

MAILLET M., 1978. *La main d'oeuvre portuaire, risques professionnels et surveillance médicale : le cas des dockers du port de Sète*, Thèse de Médecine, Montpellier, dactyl.

Nous avons également consulté de nombreux articles de presse. Le *Journal de la Marine Marchande* publie chaque année un dossier complet sur la manutention portuaire française. Par ailleurs, l'UNIM diffuse régulièrement auprès des entreprises de manutention un dossier contenant les principaux articles parus dans la presse concernant la manutention.

Ouvrages généraux :

BARBICHON G., 1980. "Provinciaux et provinces à Paris, propositions pour l'analyse", *Ethnologie française*, 10-2, pp.119-127.

BLEITRACH D., CHENU A., 1979. *L'usine et la vie*, Paris, Maspéro, 218p.

CORNU R., 1976. "Communautés professionnelles et marché du travail", *Sociologie du Sud-Est*, 7-8, pp.43-74.

CORNU R., 1986. "Le sociologue peut-il qualifier la notion de qualification?", *Actes des rencontres*, Nantes, pp. 60-75.

DELBOS G., JORION P., 1984. *La transmission des savoirs*, Paris, MSH.

DELPHY C., 1974. "La transmission du statut à Chardonneret", *Ethnologie française*, IV, 1-2, pp.47-66.

DENIOT J., 1983. *Usine et coopération ouvrière*, Anthropos, 269p.

GELLNER E., WATERBURY J., 1977. *Patrons and clients in Mediterranean societies*, London, Duckworth.

GRIBAUDI M., 1987. *Itinéraires ouvriers, Espaces et groupes sociaux sociaux à Turin au début du XXè siècle*, Paris, EHESS.

GUILBERT M., 1966. *Les femmes et l'organisation syndicale avant 1914*, CNRS, Paris.

JOLAS T., VERDIER Y., ZONNABEND F., 1970. "Parler famille", *L'homme*, x, ", pp.5-26.

LAUTMAN F., SALITOT-DION M., 1974. "Le réseau social à Chardonneret : famille large et amis", *Ethnologie française*, IV, 1-2, pp.19-34.

LAUTMAN F., 1974. "Le noyau familial à Chardonneret : modèles de comportements et références culturelles", *Ethnologie française*, IV, 1-2, pp.35-46.

LENCLUD G., 1987. "La tradition n'est plus ce qu'elle était", *Terrain*, IX, pp.110-123

LOPEZ R. et TEMINE E., 1990, *Migrance : histoire des Migrations à Marseille, Aix-en-Provence*, Edisud ; t. II, *L'expansion marseillaise et "l'invasion italienne" (1830-1918)*, 204 p.

- PETONET C., 1982. *Espaces habités, Ethnologie des banlieues*, Paris, Galilée, 175 p.
- PITROU A., 1977. "Le soutien familial dans la société urbaine", *Revue française de Sociologie*, XVIII, pp.47-84.
- POHL R., SOLEIHAVOUX J., 1982. "La transmission du statut social sur deux ou trois générations", *Economie et statistiques*, 144, mai, INSEE., Paris, pp. 25-42.
- SALITOT-DION M., 1977. "Evolution économique, cycle familial et transmission patrimoniale à Nussey", *Etudes rurales*, 68, pp.23-53.
- "Savoir-faire", *Terrain*, XVI, 1991
- SEGALEN M., 1980. "Relations familiales, relations de parenté en milieu urbain", *Annales Société*, XVI, 4.
- SEGALEN M., 1981. *Sociologie de la famille*, Paris, A. Colin.
- SEGALEN M., 1986. "La révolution industrielle : du prolétaire au bourgeois, *Histoire de la famille*, (ss la dir. de BURGUIERE, KLAPISCH-ZUBER, SEGALEN ET ZONABEND) Paris, A. Colin ; t.II, *Le choc des modernités*, pp.375-412.
- SEGALEN M., 1990. *Nanterriens, les familles dans la ville*, Toulouse, PUM, 198 p.
- SEGRESTIN D., "Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe: pour une sociologie de la CGT", *Sociologie du travail*, 76, 2, pp.152-172.
- TEMINE E., 1977. "Evolution et problèmes d'intégration d'une minorité étrangère", *Ethnologie française*, VII, 3, pp.245-252.
- TIEVANT S., 1983. "Les études de "communauté" et la ville : héritage et problèmes, *Sociologie du travail*, 2, pp. 243-256.
- VALLERANT J., 1982. "Savoir-faire et identité sociale dans l'espace urbain", *Ethnologie française*, XII,2, pp. 223-228
- VERRET M., 1982. *Le travail ouvrier*, Paris, A. Colin, 238p.
- WEBER F., 1989. *Le travail à côté*, Paris, EHESS
- WELLMAN B., LEIGHTON B., 1981. "Réseau, quartier et communauté", *Espaces et sociétés*, 38-39.
- YOUNG M., WILLMOTT P., 1983. *Le village dans la ville*, Paris, CGP, 254 p.
- ZONABEND F., 1980. *La mémoire longue*, PUF, Paris, 312p.

ANNEXE 2

LE SYNDICAT DES CHARBONNIERS A LA POPULATION SETOISE

Dans sa réunion du 2 mai à 11 heures du matin à la Bourse du travail, le Syndicat des Ouvriers Charbonniers et Travaux similaires du Port de Sète ont voté la grève à bulletin secret.

Pourquoi cet arrêt de travail.

Il est utile de rappeler à toute la population ainsi qu'aux ouvriers de la ville de Sète les anciens conflits ouvriers de divers syndicats du port.

Exemple :

Le conflit qui a existé entre le Syndicat des Ouvriers Dockers et le Syndicat des Ouvriers en Bois Merrains au sujet du déchargement des douelles qui entraîna l'arrêt de travail des bois merrains.

Pourquoi ce conflit.

Monsieur L. trouvait qu'il était trop dur de lutter avec un seul syndicat qui faisait la totalité du déchargement des vapeurs et qui pouvait faire respecter ses revendications.

Qu'a fait Monsieur L. pour créer la haine et la discorde entre ouvriers, il a partagé le travail, c'est-à-dire en faisant faire le bord par les Dockers et la terre par les Merrains.

Il a pratiqué de la même façon à l'égard des Ouvriers des Bois du Nord et Sapins.

En ce qui concerne le mouvement des Ouvriers Charbonniers, il est absolument identique, et en voici les raisons.

Monsieur L. ayant fait appeler une délégation des Ouvriers Charbonniers, leur dit qu'il allait avoir un nouveau trafic de primeurs et de bananes : et que les Ouvriers Charbonniers effectueraient ce travail, à condition de ne pas abîmer les colis et de les placer par ordre, à seule fin de ne pas avoir de réclamations de la part des Marchands primeurs à qui appartiennent ces colis.

Un premier vapeur étant arrivé les ouvriers charbonniers ont procédé au déchargement des primeurs et ont donné entière satisfaction à tous les destinataires.

Par la suite nous ne savons plus comment les choses se sont passées, mais le lundi 2 mai, un autre vapeur étant arrivé, le contremaître des ouvriers charbonniers faisait l'embauche au pont de la Victoire comme d'habitude alors qu'au même moment au Quai Neuf, un contremaître docker faisait l'embauche lui aussi pour le même vapeur.

Les ouvriers charbonniers et dockers ont effectué le déchargement de ce vapeur, les ouvriers dockers ont été payés et les charbonniers ne l'ont pas été, et c'est cela qui a créé la grève.

Que Monsieur L. sache bien, qu'il ne s'agit pas de tirer les ficelles comme auparavant, de mettre le désaccord entre les ouvriers du port, qu'il tienne bien compte que nous sommes en 1938 et que les syndiqués savent ce qu'ils réclament et l'obtenir.

A l'époque, il était très simple de désorganiser pour régner en maître.

Les ouvriers charbonniers protestent pour les raisons que voici.

Pour ne pas avoir été payés lors du déchargement qu'ils ont effectué au vapeur de primeurs Edéa avec leurs camarades dockers et ensuite il aurait été très simple à Mr L. de prévenir notre bureau syndical que les ouvriers charbonniers ne feraient plus ces travaux ayant pris par la suite comme nous le supposons des engagements avec le Syndicat des Dockers, si cela avait été fait, on aurait évité un conflit qui sera très préjudiciable aussi bien aux ouvriers qu'aux autres branches de la société.

Les deux directions syndicales ouvrières se seraient préoccupées de régler ce différend comme elles en ont déjà réglé d'autres.

Que Messieurs les Patrons sachent bien et comme notre Syndicat le leur a déjà dit à maintes reprises que le différend qui existe par moments entre diverses organisations du Port doit être tranché entre ouvriers et non par un patron comme cela se produit trop souvent.

**PROCES VERBAL D'ACCORD INTERVENU
LE 10 JUIN 1938**

**entre :
le SYNDICAT DES OUVRIERS DOCKERS, et
le SYNDICAT DES OUVRIERS CHARBONNIERS**

Pour résoudre le conflit actuellement ouvert à SETE entre le SYNDICAT DES OUVRIERS CHARBONNIERS et le SYNDICAT DES OUVRIERS DOCKERS, la Commission des deux Syndicats s'étant réunie ce matin à 10H. sous la présidence du Camarade LORRIOT, Secrétaire Général, il a été convenu ce qui suit :

1) Le syndicat des Ouvriers Charbonniers est chargé d'embarquer les essences ainsi que toutes les marchandises destinées ou en provenance des Usines de la COMPAGNIE BORDELAISE DE PRODUITS CHIMIQUES et ESSENCES ET DE CARBURANT DU CENTRE.

2) Les opérations de la Maison CAZZANI FRERES, continueront à être effectuées par les OUVRIERS CHARBONNIERS.

3) Les opérations de la Maison BROWN, continueront à être effectuées par les OUVRIERS CHARBONNIERS.

4) Lorsqu'un vapeur renfermera des marchandises pondéreuses ainsi que des marchandises diverses, la manipulation de ces dernières sera effectuée par les OUVRIERS CHARBONNIERS, lorsque le tonnage de ces marchandises ne dépassera pas 50 tonnes.

5) Les bananes seront comme par le passé, manipulées par les OUVRIERS CHARBONNIERS. Lorsqu'un vapeur bananier apportera également des primeurs, le déchargement de ces dernières sera effectué par les OUVRIERS CHARBONNIERS, si le chargement ne dépasse pas 1000 colis.

En ce qui concerne les superphosphates en sacs provenant des usines de l'Etang de Thau, ce travail sera fait par les OUVRIERS CHARBONNIERS. Le syndicat des dockers s'engage à appuyer auprès de l'arbitre, pour que ces travaux soient faits au tarif des Dockers.

Pour les marchandises diverses prévues au tarif des DOCKERS, les OUVRIERS CHARBONNIERS s'engagent à travailler à ces marchandises en respectant le tarif et les conditions de travail prévus par le contrat DOCKER.

Toutefois, si un bananier se présentait le dimanche, les CHARBONNIERS en assureraient le déchargement, étant donné qu'il s'agit de marchandises périssables.

Ce procès verbal d'accord ne sera définitif qu'après avoir été ratifié par les Assemblées respectives de chaque Syndicat.

Fait à SETE, le DIX JUIN 1938

ANNEXE 3

**LETTRE du 20 mai 1935, DE L. ROUANE* A MARIO ROUSTAN,
SENATEUR DE L'HERAULT**

".. La tonnellerie française est déjà bien éprouvée par l'emploi des camions citernes, des chalands citernes et des fûts en fer. Va-t-on lui donner le dernier coup de massue.

Il ne faut pas oublier qu'en dehors des hommes de quai et de chais, il y a des tonneliers et réparateurs qui sont aussi très nombreux en France et en Algérie.

Il existe en France et en Algérie un minimum de 600.000 fûts de 600 litres environ qui ont été construits pour le transport des vins. Sur ce nombre, il faut compter le quart qui se détériore dans le courant de chaque année, et qui doit être réparé pour la campagne suivante. un ouvrier réparant environ un fût et demi par jour, pour cette réparation, il faudra 100.000 journées de travail réparties sur 333 hommes à 300 journées de travail par an, ce qui, avec leurs aides, porte à 500 le nombre des hommes employés pour toute l'année pour la réparation seulement.

En plus de ces ouvriers, il faut ajouter les fûts qu'il faut remplacer tous les ans et dont le pourcentage peut être fixé à 10% par an, ce qui représente 60.000 fûts à fabriquer. Cette fabrication nécessite 75.000 journées de travail par an. Pour la fabrication de ces fûts, il faut compter environ 50 douelles par fût, fournies par les marchands de bois merrains. Le feuillard, environ 1800 à 2000 tonnes, et tout cela sans le concours financier de l'Etat qui, aujourd'hui, a bien besoin de ses fonds.

De plus, tous ces travaux font vivre des industriels qui paient des impôts au Trésor. En plus, il y a les camionneurs, les manutentionnaires, les transitaires, et les Compagnies de Navigation dont le tiers serait obligé de désarmer. Et alors viennent s'ajouter au chômage les inscrits maritimes...

*Fabricant et loueur de futaille

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1 Profession des habitants de la grande rue haute : 1891-1946	12
FIG 1 - Lieux de naissance de la population sétoise, 1881	23
FIG 2 - Pourcentage d'étrangers dans la population	25
FIG.3 - Lieux de naissance journaliers et charretiers (1881-1890)	29
FIG.4 - Evolution des lieux de naissance des journaliers hors de France : 1881-1986	34
FIG 5 - Evolution des lieux de naissance des journaliers nés en France : 1881-1986	35
FIG 6 - Evolution des catégories	78
FIG 7 - Une famille de contremaîtres : les E.	125
FIG 8 - Une famille de contremaîtres : les P.	126
FIG 9 - La succession des contremaîtres : Cie C	127
FIG 10 - Evolution des professions des pères des ouvriers du du port : 1881-1986	148
FIG 11 - Evolution des professions des pères des épousees des ouvriers du port :: 1881-1986	152
FIG 12 - Réseau familial et réseau professionnel : les A/C/D	155
FIG 13 - Lieux d'habitation des individus composant la famille A/C/D en 1946	157

TABLE DES PLANS ET PHOTOGRAPHIES

1. Développement urbain et extension des infrastructures portuaires	8.2
2. Plan du port en 1990	8.3
3. Sète en 1986	8.4
4. Au début du siècle, l'activité portuaire en centre ville	13.2
5. Aujourd'hui, la quasi totalité des opérations de manutention a lieu dans les nouveaux bassins	13.3
6. Devant le B.C.M.O	54
7. Manutention en Lo/Lo, manutention en Ro/Ro	60
8. Caliers Terriens	64
9. Chauffeur / Pointeur	65
10. Hommes de pont : Homme de Chaine / Homme de bigue	66
11 Débarquement des bois merrains et des primeurs	74
12. Les charretiers du port	76
13. De la futaille...	92
14. ...au conteneur	93
15. Manutention des sacs : le café	97
16. Derniers bateaux de sacs Manutention des conteneurs au portique	171
17. Débarquement à la pince des billes de bois Débarquement des pondéreux au poste multivrac	172

Les photographies les plus anciennes font partie de la collection du studio Clément.

Les photographies couleur (à l'exception de l'Homme de bigue), nous ont aimablement été confiées par le Service Maritime de Navigation Languedoc Roussillon Les clichés ont été réalisés par Monsieur Gérard LEBLANC.