



HAL
open science

Modalités et enjeux des rémunérations portuaires, France, XIX e -XXI e siècles

Michel Pigenet

► **To cite this version:**

Michel Pigenet. Modalités et enjeux des rémunérations portuaires, France, XIX e -XXI e siècles. Le prix du travail, France et espaces coloniaux, 19e-21e siècle, 2019. hal-03749278

HAL Id: hal-03749278

<https://hal.science/hal-03749278>

Submitted on 10 Aug 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Modalités et enjeux des rémunérations portuaires, France, XIX^e-XXI^e siècles

Michel Pigenet

Les modes de rémunération en vigueur dans les ports illustrent et participent de la complexité des rapports salariaux qui s'y nouent, en marge du droit commun, à travers la multiplicité des statuts et sur fond de dérogations de longue durée. La difficulté d'en saisir les règles rejaillit sur la fixation des montants. En 2010, on dénombrait 132 types de primes, indemnités et allocations à Marseille¹. Les intéressés l'admettent, quand ils n'en jouent pas. « Le docker, c'est un vicieux (...). Nous n'avons pas d'instruction, mais pour calculer, avec le docker, vous pouvez vous lever de bonne heure », expliquait un militant de Calais². De fait, partout, l'aptitude à vérifier la correspondance des salaires versés aux travaux réalisés fut toujours l'une des compétences exigées des responsables syndicaux. L'attention portée au niveau des rémunérations n'est certes pas propre aux travailleurs portuaires, mais l'approximation qui préside à leur évaluation l'est davantage, et plus encore les fantasmes, les jalousies et les polémiques qui en résultent. Les médias s'en font parfois l'écho, notamment en période de conflits. En 2011, la presse s'empara ainsi d'un rapport de la Cour des comptes pour pointer les « privilèges » de portiqueurs marseillais payés 4 500 € par mois pour 12 à 14 heures de travail effectif par semaine³. Vérification faite, le rapport en question établissait la rémunération moyenne autour de 2717 €, estimation il est vrai assez théorique au regard des variations inhérentes au nombre de jours effectifs de travail et de primes perçues.

Aller plus loin dans la connaissance des rémunérations portuaires, de leurs catégories comme des normes, des modes et des contextes de leur mise en œuvre nécessite un détour préalable par l'intermittence et ses figures historiques successives.

L'intermittence portuaire et ses statuts

Pendant des siècles, l'intermittence a régi la manutention portuaire et modelé un système social accordé aux contraintes nées des variations météorologiques, des cycles saisonniers des cultures et des productions, des conjonctures commerciales, des aléas spéculatifs...⁴ Ces fluctuations récurrentes rejaillissaient sur le marché du travail où périodes creuses et de « presse » se succédaient au gré des besoins des négociants, propriétaires des marchandises, et, plus encore, des armateurs qui les transportaient, soucieux de réduire le temps « perdu » d'immobilisation des navires à quai et d'éviter les lourdes pénalités – *surestaries* – imposées en cas de retards. Par suite, la bonne marche des opérations de manutention et la réputation d'un port dépendaient de sa capacité à offrir des équipements perfectionnés, à mobiliser sur le champ des ouvriers compétents et à disposer de moyens de communication avec l'hinterland. Cela supposait l'existence d'une réserve de main d'œuvre susceptible de faire face à tout pic de trafic. Toute l'histoire sociale des ports se résume ainsi autour d'une question centrale : à qui revient le coût d'entretien de ces sureffectifs ?

¹ « Le grand port maritime de Marseille : blocage social et déclin » in *Rapport public annuel de la Cour des comptes*, février 2011, p. 345.

² Intervention de Camille Seys, secrétaire du syndicat de Calais, Congrès de la Fédération nationale des Ports et Docks (FNPD) CGT, 18-19 mai 1960, Paris.

³ *Le Figaro* du 2/2/2011 et « Le grand port maritime de Marseille... », *Rapport public...*, *op. cit.*, p. 337-349.

⁴ M. Pigenet, « Les dockers ; retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France, XIX^e-XX^e siècles », *Genèses*, n° 42, mars 2001, pp. 5-25.

Pour résumer, deux grands types d'organisation ont alterné depuis la fin du 18^e siècle. Les phases de travail « réglé », synonyme d'intervention publique et de fermeture professionnelle au moyen d'institutions corporatives ou syndicales s'opposent ainsi à celles de travail « libre », marqué par la plus large ouverture du marché du travail et des embauches à répétition, ajustées au plus près des besoins du moment et au feu de la concurrence. Quel que soit le régime de travail, les pouvoirs publics - locaux et/ou étatiques - ont toujours conservé un œil sur les ports, points d'appui stratégiques des flottes de guerre et de commerce, elles-mêmes outils des liaisons avec l'Empire et l'étranger, portes d'entrée et de sortie d'hommes et de marchandises. Aussi bien, les notions d'intérêt général, de domaine maritime et de service public légitiment-elles les tutelles administratives, fussent-elles exercées par voie de délégation et de concession, tandis que le commerce maritime s'accommodait de l'établissement de « privilèges » et autres « exclusifs ». C'est dans ce cadre que les grandes compagnies capitalistes de docks-entrepôts troquent, à partir de la seconde moitié du 19^e siècle, le financement d'équipements modernes contre le monopole de l'entrepôt-réel. Cet atout décisif achève de démanteler les organisations corporatistes reconstituées après la Révolution. L'évolution suscite la résistance active des bénéficiaires locaux - une partie du négoce, élus et portefaix - du système antérieur, dont la légende dorée corporatiste d'un artisanat fraternel occulte les clivages entre maîtres, compagnons enregistrés et travailleurs d'appoint. A leurs charnières se structurent déjà des rapports salariaux complexes à base de sous-traitance et d'exploitation en cascade⁵. Dans les années 1870-1880, l'affaire est entendue, les compagnies triomphent et le travail « libre » s'impose. Pendant plus de deux décennies, les entreprises ont l'embaras du choix pour embaucher les « hommes de peine » qui se disputent le gros des emplois portuaires. Le niveau des rémunérations s'en ressent.

Si les changements technico-économiques compriment le prix des manutentions, ils n'abolissent pas la tradition des grilles tarifaires complexes. Les devis et factures combinent ainsi la prise en compte de la nature des marchandises, de leur aspect et conditionnement, des outils et engins requis, des compétences réclamées, des distances à parcourir, des opérations complémentaires de relevage⁶, de classement, d'échantillonnage, de dédouanement, etc. Les salaires s'étalonnent selon des critères identiques. Du moins tant que le travail est rémunéré au forfait ou à la tâche. Or, le salaire au temps gagne du terrain avec la généralisation du travail « libre » et ses embauches toujours plus fractionnées : la journée pour les plus chanceux, la vacation - demi-journée - pour le plus grand nombre, parfois l'heure.

Au tournant des 19^e et 20^e siècles, les premières luttes syndicales lient précisément les revendications salariales à l'exigence d'embauches pour des vacances entières, étape vers l'idéal d'un contrôle ouvrier du marché du travail. Ce dernier objectif suppose des mobilisations de masse et la définition de priorités d'embauche au profit de « professionnels », dont les travaux portuaires représentent l'essentiel des revenus, à la différence des « occasionnels ». Ici et là, les cartes syndicales font office de certificats et précèdent les cartes professionnelles, instaurées en 1939. Les lois de 1941 et 1947 les confirment et officialisent la priorité d'embauche des dockers de métier, règle au respect de laquelle veillent quotidiennement des bureaux paritaires locaux. Innovation majeure, la loi du 6 septembre 1947 reporte sur le patronat le financement mutualisé d'une « indemnité de garantie », due aux dockers professionnels non-embauchés. Pour près d'un demi-siècle, ce « statut » place les dockers en-dehors du droit commun salarial. En 1992, toutefois, une nouvelle loi, votée contre la farouche opposition des intéressés, entend banaliser la profession par la « mensualisation » du plus grand nombre des dockers, désormais rattachés de façon permanente à des entreprises. Ce bouleversement

⁵ A l'exemple du prélèvement de 10 % que les maîtres effectuent sur le salaire des compagnons havrais au titre du « prêt d'outils », ou encore de la commission versée en cas de « remplacement » d'un travailleur enregistré.

⁶ Sur ou depuis des camions, des wagons, des péniches...

entraîne l'élaboration d'une convention collective nationale signée en 1994, la première du genre dans la branche. Conclure à la dilution de ses spécificités serait néanmoins hâtif...

Catégories et modes de rémunérations portuaires

D'abord le salaire de base

L'extension du paiement au temps s'accompagne de la définition de « salaires de base », différenciés selon les tâches – arrimage, désarrimage... –, le lieu de leur exécution – à bord, sur le pont ou en cale ; à terre –, les spécialités⁷ et la hiérarchie⁸. Attachés aux arrangements locaux, les syndicats ne montrent aucun empressement à revendiquer un salaire minimum national. C'est donc à l'échelon des sites qu'ils se négocient, avec clause d'indexation sur l'évolution des prix, à l'origine de nombreux conflits en cas de baisses comme il s'en produit dans les années 1930. Pendant la Seconde Guerre mondiale, l'État en fixe le montant par voie administrative et selon les catégories de ports. Sa négociation, réintroduite en 1950, se déroule désormais au niveau national, mais la possibilité d'améliorations locales redonne l'avantage aux accords de sites.

Poussent également dans cette direction les divers régimes de travail qui diversifient la majoration des heures supplémentaires, en sus des normes nationales obtenues en 1936. Celles-ci fixent leur taux portuaire à 50 %⁹, tandis que la majoration des vacances exceptionnelles effectuées la nuit, les dimanches ou les jours fériés atteint 100 %. L'organisation et la durée des vacances ou des journées de travail ne sont pas moins disparates. Longtemps compris entre 5 heures 30 et 5 heures, le temps des vacances, séparées par des plages de repos de deux heures permet d'espérer deux embauches par jour, soit des journées de travail de dix à onze heures¹⁰. Les vacances de quatre heures, soit des journées de huit heures, se répandent toutefois au tournant des 19^e et 20^e siècles¹¹. Sous le Front populaire, la variété des situations locales s'ajoute aux résistances patronales pour retarder à 1937 l'application des quarante heures dans les ports. La négociation achoppe moins sur la durée des vacances – quatre heures – que sur leur mode de rémunération, soit finalement trois heures 20 payées au tarif normal et 40 minutes supplémentaires au taux majoré de 50 %¹². La donne change à la Libération, en particulier au Havre, où l'armée américaine négocie la suppression l'interruption de 2 heures entre chaque vacation et l'institution de *shifts* de 8 heures en continu, à l'exception d'une pause de 30 minutes, avec majoration globale de 25 %. L'exemple havrais est bientôt suivi par d'autres ports. Avantageux, le *shift* ne garantit pas seulement aux dockers une embauche pour toute la

⁷ Tels les piquetiers, les charbonniers, les dockers spécialisés dans le roulage des futs de vin, dockers de magasins, camionneurs, voiliers, pointeurs, conducteurs d'engins, portiqueurs, etc.

⁸ Uniformisées depuis l'entre-deux-guerres, les majorations du salaire de base sont de 26 % pour les chefs d'équipe et de 48 % pour les contremaîtres.

⁹ Taux confirmé à la Libération, avec majoration portée à 75 % à compter de la 8^e heure supplémentaire. Rappelons que le droit commun salarial fixe ces majorations, respectivement, à 25 % et 50 %.

¹⁰ Voire de 12 heures à 13 heures en cas d'heures supplémentaires.

¹¹ Ainsi en va-t-il au Havre, en 1900. A Marseille, l'accord dit de « l'affiche rouge », conclu la même année prévoit des journées de 9 heures en hiver et de 10 heures en été. A Rouen, le syndicat obtient en 1907 l'interdiction des embauches pour des vacances d'une heure.

¹² Les 40 heures hebdomadaires sont atteintes en 6 journées de 6 heures 40 payées au salaire de base. Les journées effectives de 8 heures comportent donc 1 heure 20 supplémentaire, majorées de 50 %.

journée, il améliore leurs gains¹³. Son déroulement n'a pas manqué d'évoluer au fil des réductions légales ou locales de la durée du travail¹⁴.

Au nombre des questions litigieuses récurrentes figure celle des conditions d'acceptation des heures supplémentaires et des vacances spéciales de nuit, de *week-end* et de jours fériés. Les prérogatives patronales en la matière, invoquées par les employeurs et confirmées par l'administration, sont sujettes à caution sur le terrain. Leur refus figure d'ailleurs en bonne place dans le répertoire d'actions des dockers. Parmi les autres points d'achoppement, on retiendra encore l'exigence du paiement de chaque vacation ou *shift* commencé, le refus de changer de cale, voire de navire pendant une séquence de travail, etc.

Au-delà du salaire de base, le rendement et ses primes en question

La généralisation du salaire au temps n'a pas conduit à la disparition de la rémunération au forfait. Ainsi, l'habitude s'est-elle longtemps conservée, à Port-Saint-Louis-du-Rhône, Sète, Boulogne, Nantes ou Dunkerque, en présence de cargaisons homogènes, de fixer à l'avance un prix global de chargement ou de déchargement. Le salaire à la tâche ou aux pièces, proportionnel au tonnage manutentionné, a mieux résisté encore. Malgré les critiques anciennes des militants, beaucoup de dockers y restent attachés, en particulier à Dunkerque et à Rouen, pourtant bastions syndicaux. En 1938, sa suppression immédiate ne fait pas l'unanimité à la Fédération des Ports et Docks, dont le congrès se rallie à un simple vœu, qui n'engage pas à grand-chose. La question revient en force en 1946 où, Bataille de la production oblige, la nouvelle majorité communiste soutient les primes de rendement au grand dam du puissant syndicat du Havre.

Les primes de rendement ou de productivité sont calculées à partir du salaire de base en fonction du dépassement des normes de production ou du temps gagné sur le temps attribué. À Rouen, haut lieu du travail au rendement, elles forment autour de 27 à 30 % des rémunérations ouvrières dans les années 1960, sans jamais dépasser le seuil de 40 %¹⁵. Jamais établies individuellement dans les ports, elles renvoient à l'activité de collectifs. Le plus élémentaire et classique est l'équipe, mais l'unité d'évaluation peut être la cale ou le navire. Notons l'exception havraise, où l'accord signé en 1954 prend l'ensemble du port comme base d'évaluation. Soucieux d'écarter les modalités les plus discriminantes de ce type de rémunération, les syndicalistes ont négocié la fixation d'une « prime » globale mensuelle dont une partie seulement est attribuée à tous les dockers – « athlètes » ou pas – en proportion du nombre de vacations travaillées au cours de l'année. L'autre alimente les caisses sociales du site. Quelles qu'en soient les modalités d'évaluation et de répartition, le montant des primes dépend évidemment des normes de référence. Jusqu'en 1971, la plupart datent de l'avant-guerre ou de la Libération et n'intègrent pas les mutations consécutives à la mécanisation des manutentions.

La diversité des rémunérations annexes

¹³ En 1948, à Marseille, les gains moyens journaliers d'un docker travaillant en *shift* s'élèvent à 943 francs, soit 21 % de plus que les 777 francs obtenus au terme de deux vacations de huit heures. L'année suivante, la différence atteint 29 %. La défaite ouvrière locale de 1950 entraînera une application beaucoup moins favorable avec l'instauration de « shifts différés », obligeant les dockers à venir s'embaucher à 7 heures du matin, mais avec une mise au travail susceptible d'être reportée de plusieurs heures, selon les besoins de l'employeur, et une très modeste indemnisation du temps d'attente.

¹⁴ En 1983, le *shift* havrais s'étale sur 6 heures, toujours majorées de 25 %, soit, du fait des pauses, 5 heures 30 effectives de travail.

¹⁵ A noter qu'en 2011, on évalue la part de l'ensemble des primes perçues par les travailleurs du port de Marseille à 41 % du total de leurs rémunérations. Cf. *Rapport public...*, *op. cit.*, p. 345.

Textes réglementaires, accords nationaux et locaux multiplient à l'envi les rémunérations annexes, notamment sous la forme indemnitaire. A compter de 1946, les dockers bénéficient ainsi sans surprise d'une indemnité d'intermittence. Au sortir de la guerre, ceux des sites victimes d'intenses bombardements touchent une indemnité de « ville sinistrée ». Au même titre que de nombreux autres salariés, ils peuvent percevoir des indemnités de déplacement et de panier. Celles dites de « salissures » et de « fonction » assurent cependant l'essentiel des suppléments portuaires. Les premières sont liées à la toxicité et à la nature de conditionnements susceptibles d'endommager les vêtements. Depuis la Libération, l'administration tient à jour la liste des marchandises concernées, mais les compensations financières sont négociées par site. Si les indemnités de fonction, variables d'un port à l'autre, dépendent des produits, elles incluent en outre les responsabilités, les compétences requises¹⁶.

L'indemnité de garantie, une conquête au cœur du statut de 1947

La fluctuation des revenus au gré des embauches a pu justifier le niveau des salaires accordés aux dockers, en premier lieu aux spécialistes¹⁷. Malgré sa pertinence, inhérente à l'intermittence, la question de l'indemnisation du chômage tarde à être posée sur les quais. À la suite des dispositions législatives votées peu auparavant, le décret du 3 juin 1931 autorise la création de caisses locales de chômage dont le fonctionnement tient compte des spécificités portuaires¹⁸. Si les syndicats agissent pour leur fondation, ces caisses demeurent facultatives. Tout change en 1947, avec la loi « statutaire » du 6 septembre, dont l'un des principaux acquis réside dans l'institution d'une « indemnité de garantie » (IG) pour tous les dockers professionnels intermittents¹⁹. Fixé par l'administration, son niveau initial atteint 53 % du salaire de base. L'indemnisation, versée par quinzaine, est assurée jusqu'à 100 vacances chômées par semestre, plafond relevé à 150 vacances en 1974²⁰. Financée par une cotisation exclusivement patronale selon un taux évolutif²¹, l'IG est gérée par un organisme national paritaire²².

Prestations et allocations sociales au moule de l'intermittence

Ignorée des premières lois de protection sociale, la spécificité de l'intermittence est prise en compte dans le sillage de la loi de 1930 sur les assurances sociales²³. Un décret organise ainsi un mode original de cotisations-vignettes par vacances réalisées et vendues à un prix forfaitaire par les caisses d'assurances sociales, puis la Sécurité sociale. Si les directions régionales des caisses décident de la valeur des vignettes, ouvriers et patrons s'accordent alors

¹⁶ Les plus élevées s'appliquent aux manutentions du brai, du soufre ou du sucre en vrac, aux bois, aux opérations réalisées dans les cales frigorifiques...

¹⁷ Certains parmi les plus recherchés ont pu échapper à l'intermittence et bénéficier d'un emploi permanent au sein de compagnies d'entrepôts ou de navigation.

¹⁸ Egale à 20 % du salaire de base, majorée selon les charges familiales, l'indemnisation intervient après 3 jours - ou 6 vacances - chômés.

¹⁹ M. Pigenet, « Le statut des dockers de 1947 : acquis législatif et pratiques sociales » in Actes du colloque « Construction d'une histoire du droit du travail », Aix-en-Provence, 20-21 septembre 2000, *Cahiers de l'Institut régional du travail*, n° spécial, pp. 241-259.

²⁰ En 1961, les dockers de plus de 60 ans obtiendront l'indemnisation de 200 vacances par semestre.

²¹ Ce taux était de 15 % en 1947. Abaissé à 8 %, deux ans plus tard, il n'était plus que de 4 % en 1962, date à partir de laquelle la montée du chômage dans les ports entraînera son relèvement. De 1979 à 1981, l'administration imposera un système de bonus-malus de modulation locale des taux selon la proportion de vacances chômées.

²² La Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (CAINAGOD).

²³ S'agissant des allocations familiales, instituées par une loi de 1932, les syndicats obtiennent leur application dans les ports en 1934 à travers un nouveau système de vignettes gérées par des caisses de compensation patronales, bientôt en charge de gérer d'autres cotisations et indemnités issus d'accords nationaux ou locaux.

sur une assiette de cotisation très inférieure aux salaires perçus. Sa contestation émerge en 1954, mais reste minoritaire parmi les dockers dont bien peu atteignent 65 ans. Les employeurs se satisfont de la minceur de « charges » que le ministère de l'Économie ne souhaite pas davantage voir alourdir, à l'opposé de l'administration du Travail. De fait, en 1965, quand un docker gagne 40 francs par jour, sa cotisation repose sur un revenu fictif de 23 francs²⁴. La modicité des prélèvements entraîne celle des indemnités journalières ou des pensions de retraite. L'allongement de l'espérance de vie et l'arrivée d'une nouvelle génération acquise aux bienfaits de la protection sociale renforcent les tenants d'une revalorisation de la vignette. Le mouvement s'enclenche à compter de 1968²⁵. Il en va autrement avec les congés payés²⁶, dont les indemnités incluent les primes à compter de 1952²⁷.

Les problèmes soulevés par la mise en œuvre effective tardive de l'indemnisation des accidents du travail tournent sans surprise autour des rémunérations prises en compte. Les longues négociations rouvertes après la Libération se concluent en 1948 sur une nouvelle solution dérogatoire. L'indemnité journalière est ainsi égale à la moitié d'un salaire de référence intégrant à la fois les salaires des jours travaillés le mois précédent et les « salaires fictifs » des jours chômés, dont le niveau est fixé à 75 % du montant de celui des jours d'embauche. Les employeurs, soumis à des cotisations variables d'un port et d'une année à l'autre²⁸, ne cesseront de réclamer la révision d'une formule particulièrement coûteuse²⁹.

Il importe enfin de noter la fréquence et le rôle des initiatives corporatives de site. Des caisses de prévoyances, de solidarité ou de secours, notamment aux « vieux dockers », fonctionnent ainsi dans plusieurs ports. Ici et là, diverses sources de financement complètent les cotisations, à l'exemple de la taxe sur les vins en vrac des pinardiers instituée en 1939 à la suite des protestations contre la chute des manutentions de fûts³⁰. Son principe est remis à l'honneur avec l'instauration, au Havre en 1967, d'une taxe sur chaque conteneur, plein ou vide, dont le produit alimente la caisse locale de prévoyance.

Des normes aux pratiques

Logiques marchandes et tolérances extra-légales

Immergés dans les logiques marchandes qu'ils servent, les mondes portuaires excellent dans l'art de la négociation où la souplesse le dispute à la rapidité de décisions plus fondées sur les coups spéculatifs que le respect de normes intangibles. Quotidiennement, aux dires d'un haut cadre d'entreprise, il faut « frapper à toutes les portes (...) pour décrocher un contrat », lequel s'arrache au prix de ristournes – de 10 à 20 % - agrémentées de confortables « pots de vin » qui bousculent les tarifs déclarés³¹. Ces pratiques n'épargnent pas les relations salariales, de longue date marquées au coin du marchandage, à l'origine des pouvoirs exorbitants des contremaîtres, pourvoyeurs intéressés de main d'œuvre. D'un site à l'autre, de la fin du 19^e aux

²⁴ *L'Avenir des Ports* d'avril 1965.

²⁵ Quatre ans plus tard, l'assiette des cotisations équivaut à 75 % du plafond de la Sécurité sociale. Il atteint 80 % en 1979, niveau qu'il ne dépassera plus par la suite.

²⁶ Pour une durée de 12 jours ouvrables pour 180 jours de travail, ou 6 jours ouvrables pour 90 jours de travail. Après l'allongement légal à 3 semaines de 1956, un accord de branche porte leur durée à 4 semaines en 1964.

²⁷ A l'exception des indemnités de salissures, assimilées à des remboursements.

²⁸ En 1954, la cotisation est toutefois plafonnée à 35 % du salaire-vignette.

²⁹ D'autant plus que les fraudes aux accidents jouent sur les fluctuations d'activité, par exemple après une période de travail intense et rémunérateur ou à l'approche d'un chômage saisonnier. Les employeurs se disent prêts à troquer cette révision contre la hausse du salaire de base, de l'IG et de l'assiette de la vignette...

³⁰ La taxe est officialisée entre 1945 et 1947, avant d'être supprimée sauf à Sète. Son montant s'élève à 10 francs par hectolitre, dont 8 sont partagés en les « dockers vins » et les « vieux dockers », le reste allant au syndicat.

³¹ H. Grellet, *Entre dockers et technocrates. La vie profonde des ports maritimes*, Paris, SOS Manuscrits, 1981, p. 90-91.

années 1950, les mêmes récits reviennent de dockers contraints de s'embaucher dans les cafés tenus par ces recruteurs ou leurs proches. Souvent, les ouvriers y perçoivent leur salaire ou des avances, pour partie dépensés sur place en boissons... Que ne ferait-on pas pour travailler ? Il est encore question de cadeaux en nature, de services gratuits à domicile, etc. Dans ce contexte, tout fait trafic. Aux premiers temps des vignettes des assurances sociales, celles-ci s'achètent et se vendent. Après 1947, il arrivera que des dockers professionnels engagés dans des activités illicites hors du port fassent « travailler leur carte ». En clair, louent leur carte professionnelle à des occasionnels embauchés grâce à elle et sous le nom de son titulaire. Au besoin, cette présence fictive fournira un précieux alibi.

L'abondance et la variété des marchandises qui transitent par les quais suscitent bien des tentations et des occasions d'améliorer ses revenus. Certaines pratiques, à l'exemple du grappillage, sont plus ou moins codifiées, variantes portuaires du glanage. Au milieu du 19^e siècle, la Compagnie des docks-entrepôts du Havre s'efforce d'en circonscrire les modalités, non sans provoquer des tensions³². Ses responsables distinguent le « ramassage », autorisé, de marchandises inutilisables pour cause d'avarie, du « balayage » des produits perdus, oubliés dans abris, magasins, dont il importe d'identifier le propriétaire et qui, à défaut, seront partagés entre les négociants ou vendus au bénéfice des caisses de secours du port ou du bureau local de bienfaisance. Les chroniques portuaires fourmillent de plaintes de commerçants contre les abus ouvriers. Nul monopole professionnel en la matière, cependant. Les douaniers et les policiers, eux-mêmes, cèdent volontiers, dit-on, aux attraits de la main basse³³. Pour peu qu'ils restent dans les limites coutumières, ces écarts entrent dans les frais généraux et figurent dans l'évaluation des primes d'assurances maritimes et portuaires qui estiment à 10 % la part de marchandises avariées, détruites ou... volées³⁴.

La cohésion ouvrière à l'épreuve des rémunérations

L'appât du gain met parfois à mal la solidarité ouvrière. Ainsi en va-t-il de la propension à former des équipes incomplètes dont les membres, au prix d'un surcroît de travail, se partagent les salaires des « invisibles » ou « fantômes » non-embauchés³⁵. Il arrive aussi que des équipes préconstituées ne se présentent à l'embauche qu'à l'annonce de travaux rémunérateurs. Sur un registre voisin, si plusieurs équipes se succèdent lors du déchargement d'un navire, les premières s'empressent de réaliser les travaux les plus faciles et les mieux payés... En cas de salaire à la tâche ou au rendement, les « athlètes » en quête de primes rechignent à faire équipe avec des collègues plus faibles, attitude que les syndicalistes s'efforcent de contenir par l'embauche préalable des ouvriers handicapés ou âgés. Il n'empêche, les disparités salariales brouillent quelque peu l'homogénéité légendaire de la profession³⁶. La concurrence entre les sites, d'autant plus vive qu'ils sont proches, entraîne celle de leurs travailleurs et entretient la longévité de concessions sociales. Celles-ci éclairent la variété des heures et jours d'ouverture

³² J. Barzman, « Ramassages et balayures : un conflit révélateur des acteurs de la vie portuaire, Le Havre, 1856-1857 », Actes du 124^e congrès national des sociétés historiques et scientifiques, Nantes, 1999, p. 213-224.

³³ Quant aux employeurs, les salariés regorgent d'anecdotes à propos de procédés frauduleux, tel celui de ces négociants en coton qui humidifiaient les balles afin d'en augmenter le poids. .

³⁴ R. Cornu, « Dockers et manutentionnaires dans la jungle des ports » in M. Pigenet (dir.), Le syndicalisme docker depuis 1945, *Cahiers du GRHIS*, n° 7, 1997, p. 47. Cf. encore le témoignage de Joël Zattara, ancien responsable de la sécurité du port de Marseille in A. Pacini, D. Pons, *Dockers à Marseille*, Paris, Payot, 1996, p. 304-308.

³⁵ Si la pratique est tolérée dans certains ports, sauf en période de chômage, le syndicat du Havre la proscriit : les contrevenants sont contraints de reverser à la Caisse de solidarité leurs suppléments de revenus. A Rouen, ils en conservent la moitié.

³⁶ A Marseille-Est, en 1991, les salaires annuels moyens des dix dockers les mieux payés (280 000 francs) sont 2,4 fois supérieurs à ceux de leurs 10 collègues les moins rémunérés (118 000 francs). L. Hislaire, *Dockers, corporatisme et changement*, Paris, Transport Actualités-GEP Communication, 1993, p. 116.

des ports comme des systèmes et niveaux de rémunérations³⁷. Elles expliquent que la Fédération CGT ne soit jamais la destinataire des accords locaux signés par ses affiliés. La réalité des consciences de place n'occulte toutefois pas la conscience de classe.

Récurrence et variété des litiges capital/travail

La minutie des clauses inscrites dans les conventions en dit long sur le passé des conflits. La défense simultanée de l'emploi et des salaires explique l'insertion de « pratiques restrictives », telles que la fixation du poids maximum des palanquées et les effectifs des équipes. Bien des coutumes n'y figurent pas, cependant, quand bien même elles sont scrupuleusement respectées. On a évoqué le « grappillage », mais le constat vaut pour les « pipes » ou « boissons »³⁸ et la « volée »³⁹. À plus forte raison, les textes ne disent-ils mot des fraudes aux accidents du travail, en hausse chaque fois que le chômage augmente. Alors même que les compromis conventionnels ne sont pas plus exhaustifs qu'intangibles, leur interprétation nourrit l'ordinaire des litiges, qu'il s'agisse de la qualification des tâches et de l'état des marchandises, des défauts des outils et engins, de l'évaluation des rendements, de l'attribution d'indemnités, etc.

Le montant exact et les modalités de versement des rémunérations représentent l'autre grand sujet de controverses. Obligatoire depuis 1954, l'établissement de bulletins de salaire tarde à entrer dans les mœurs, cependant qu'au gré des sites les paiements sont quotidiens ou hebdomadaires⁴⁰. Le lieu des règlements n'est pas moins gros d'enjeux, selon qu'il s'effectue dans un café ou un local prévu à cet effet, à plus ou moins grande distance des quais. La préférence durable des dockers pour des versements en espèces renvoie à leur détestation des procédés indirects d'antan, à l'exemple de ces jetons à échanger dans les cabarets. Son souvenir n'est pas étranger à la méfiance manifestée jusqu'à la fin des années 1980 à l'égard des chèques et à l'ouverture de comptes en banque.

Conclusion

Au moment de conclure, il est temps d'apprécier les conséquences de l'ensemble des spécificités observées sur la place occupée par les travailleurs portuaires français dans l'échelle des rémunérations salariales. À défaut de figurer parmi leurs homologues les mieux payés d'Europe de l'Ouest⁴¹, les dockers occupent une place enviable au sein du monde ouvrier hexagonal, surtout si l'on tient compte des niveaux de qualification. La Fédération CGT des Ports et Docks en convient, qui, dès 1936, invite ses syndicats à prendre comme référence les salaires des OP 3. A la Libération, leurs gains, prime d'intermittence comprise, approchent ceux

³⁷ En 1959, les effectifs des équipes affectées à la manutention des « divers » oscillent ainsi entre 15 hommes à Dunkerque et 21 à Bordeaux, en passant par 19 à Nantes et au Havre, 17 à Rouen, 15 à 16 à Marseille. Dix ans plus tard, les écarts de rémunérations qu'enregistre le montant moyen des indemnités journalières de congés payés vont du maximum niçois – 86,35 francs – au minimum ajaccien – 35,38 francs -, pour 73,61 francs au Havre et 56,02 francs à Marseille.

³⁸ On désigne ainsi les retards pris dans le commencement du travail, les pauses prolongées et les arrêts de travail que l'on s'accorde à tour de rôle au sein de l'équipe pour fumer ou aller chercher des boissons.

³⁹ Au Havre, elle consistait à organiser un roulement de telle sorte qu'il n'y ait jamais plus des deux-tiers des équipiers qui s'activent. Malgré sa suppression concédée en 1971, elle demeurait en vigueur dans les années 1980.

⁴⁰ A Rouen, les employeurs commencent par établir des bons collectifs d'équipe. Les bulletins individuels remis en 1955 suscitent la protestation des ouvriers qui les jugent excessivement simplifiés et délivrés trop longtemps après le paiement effectif des salaires.

⁴¹ Selon Edo Fimmen, dirigeant de la Fédération internationale des ouvriers des Transports, cité dans le *Bulletin de la Fédération nationale des Ports et Docks*, janvier-février 1929., le resserrement intervenu au cours du demi-siècle suivant les maintient toujours derrière les dockers des Pays-Bas et de Belgique.

des OP 2, mais s'en éloignent dans les années 1950. Le mot d'ordre, ciblé sur le seul salaire de base, est de veiller à le maintenir au-dessus du SMIG. Cette fois, l'objectif sera atteint⁴².

Nuançons et précisons. Comparer les rémunérations d'un docker intermittent embauché un jour sur deux en moyenne et celles de salariés permanents ne va pas de soi. On a vu par ailleurs le caractère illusoire d'une analyse centrée sur un salaire de base deux à trois fois inférieur au revenu réel des dockers. Ceci posé, les données disponibles sont convergentes, exception faite des décennies de travail « libre ». En 1947, les manutentionnaires havrais arguaient de ce que le salaire des travailleurs portuaires, supérieur de 50 % à celui du reste des ouvriers de la localité⁴³, intégrait déjà les inconvénients de l'intermittence pour récuser la création de l'IG. À la fin de l'année 2010, un docker du Havre gagnait en moyenne 2 700 € par mois, soit plus qu'un OQ de la chimie – 2 620 € – et beaucoup plus qu'un OS de la métallurgie – 1 970 € -, un routier - 1 800 €- ou un employé administratif du privé - 1 750 €⁴⁴. Ecart substantiels et significatifs, de nature à entretenir, pour quelque temps encore, un respect teinté de jalousie....

⁴² L'écart n'est que de 8,63 % en 1960, mais grandit par la suite pour atteindre 18,1 % en 1967.

⁴³ Et même de 73 % à celui des manœuvres de la métallurgie auxquels ils les assimilaient en terme de qualification... *Journal de la marine marchande* du 21 août 1947.

⁴⁴ L. Brunet, J.-P. Caritg, « Portrait du complexe industrialo-portuaire du Havre au travers de l'analyse de ses 32 000 emplois », *Aval INSEE-Haute Normandie*, n° 138, décembre 2013.