

LES EMPLOYÉS DE LA COMPAGNIE DES OMNIBUS ET TRAMWAYS DE LYON (1897-1936)*

Florent MONTAGNON

Florent MONTAGNON

Centre Pierre Léon

* L'ensemble des résultats dans MONTAGNON (Florent), « Les traminots de la compagnie des Omnibus et tramways de Lyon (1897-1936) », mémoire de maîtrise, université Lumière-Lyon 2, 1999, 172 p. (direction Sylvie Schweitzer). L'Association pour l'histoire des chemins de fer en France (AHICF) a apporté une aide scientifique et financière à l'élaboration de ce mémoire.

1 - Le terme de « traminot » englobe ici tous les personnels d'exploitation des compagnies de transports publics urbains par tramways, tous statuts – agents titulaires ou auxiliaires – confondus.

Les transports publics urbains entretiennent une dynamique qui accroît le pouvoir d'attraction d'une ville, en terme d'emploi par exemple. Ils sont donc une clé du développement urbain en soutenant la différenciation fonctionnelle des quartiers et en transportant la main-d'œuvre de l'industrialisation et les consommateurs des biens qu'elle produit. Les tramways électriques sont, à la fin du XIX^e siècle, la réponse la mieux adaptée à cette demande de transports de masse, remplaçant ainsi les omnibus et les tramways hippomobiles dont les limites – faible vitesse commerciale, nombre réduit de places offertes aux voyageurs, et donc tarifs prohibitifs – sont concomitantes de la traction animale. Ils sont donc devenus incontournables dans le paysage urbain, aussi bien européen qu'américain, et les traminots¹ sont à la fois spec-

tateurs et catalyseurs de ce processus qui associe industrialisation et urbanisation. Certes, les agents des compagnies parisiennes ont fait l'objet de plusieurs études, encore que beaucoup concernent ceux du métropolitain qu'on ne peut assimiler aux employés des transports de surface. En revanche, aucune analyse ne porte sur l'histoire sociale des agents des compagnies provinciales.

L'identité traminote reste donc à définir. Elle se trouve à la croisée de plusieurs problématiques où interviennent le personnel, les directions des compagnies, les collectivités locales et le milieu urbain. Il s'agit d'appréhender une main-d'œuvre très hétérogène dans ses qualifications et les métiers exercés, que ce soit pour la conduite des tramways, la construction des lignes ou la maintenance des infrastructures et du matériel roulant, mais qui, au même titre que les cheminots et les électriciens, dispose d'un statut, légitimé par le service public exercé. Ce statut apparaît alors comme un facteur de cohésion pour les traminots titulaires ; mais si les personnels précédemment cités ont fini par disposer d'un statut unique – celui des cheminots est appliqué par l'ensemble des compagnies de chemins de fer en 1920, avant même la nationalisation ; et la loi du 8 avril 1946 uniformise la situation des employés des compagnies d'électricité et de gaz –, celui des traminots n'a été ni élaboré ni appliqué à l'échelle nationale. Il y a donc autant de statuts que de compagnies de tramways, ce qui impose l'analyse locale.

Le cas lyonnais présente de multiples intérêts car l'étude des employés de la compagnie des Omnibus et tramways de Lyon (OTL) porte sur d'importants effectifs (900 traminots en 1900, 1 580 en 1909 et environ 3 500 à partir de 1918). En outre elle ne se limite pas à celle, plus classique, des rapports entre

ouvriers et patrons, car les pouvoirs concédants de l'OTL (la municipalité de Lyon et le département du Rhône), qui lui octroient le droit d'utiliser l'espace viaire, sont directement impliqués dans la gestion de l'exploitation et du personnel à partir de 1924.

LES DIFFICULTÉS DE L'OTL A EXPLOITER UN RÉSEAU HÉTÉROGÈNE

Jusque dans les années 1910, plusieurs compagnies se partagent le marché des transports publics de l'agglomération lyonnaise². Le site offre des possibilités de transport multimodal : la compagnie des bateaux-omnibus crée plusieurs lignes sur la Saône à partir de 1862 et l'isolement des collines de Fourvière et de la Croix-Rousse est rompu grâce à des funiculaires. Mais ce sont surtout les transports empruntant le réseau viaire qui modifient la structure de la ville au XIX^e siècle. La plus importante des compagnies de tramways hippomobiles est la compagnie des Omnibus et tramways de Lyon (OTL), fondée en 1879. L'électrification des lignes de tramways, commencée à Lyon en 1894 et achevée en 1899, nécessite tant de capitaux pour financer les travaux d'infrastructure (installation des lignes aériennes pour alimenter les moteurs électriques, enfouissement des câbles électriques de haute et basse tension, travaux de voirie...), les constructions des superstructures (ateliers, dépôts, usines de production ou de transformation du courant électrique) et l'achat du matériel roulant, que les plus petites compagnies ne peuvent ni réaliser de tels investissements ni rester compétitives. La concentration consécutive se fait au profit de l'OTL qui intègre à son réseau les lignes de tous les exploitants de transports

2 - ARRIVETZ (Jean), *Histoire des transports à Lyon*, Lyon, Graphismes éditions et réalisations, 1965.
BORGE (Guy et Marjorie), CLAUD (René), *Les Transports à Lyon, du tram au métro*, Lyon, J. Honnoré, 1984.

3 - CLEMENT (Lionel),
« Une histoire
synthétique des
transports urbains en
France de 1880 à
1997 », *Transports*,
n° 386 novembre-
décembre 1997,
p. 412.

4 - Archives
municipales de Lyon
(AML) 47 WP 010 à
012 : comptes
généraux
d'exploitation pour
1913 et pour 1923-
1934.

publics urbains et suburbains lyonnais, avec leurs matériels et leurs personnels : absorption de la compagnie du funiculaire de la Croix-Rousse en 1898, fusion avec son principal concurrent, la nouvelle compagnie lyonnaise de tramways (NCLT) en 1906, absorption des compagnies Saint-Paul-Fourvière-Loyasse (SPFL) et Fourvière-Ouest Lyonnais (FOL) en 1911, de la compagnie de Croix-Paquet-Croix-Rousse et de celle du tramway de la Croix-Rousse à Caluire en 1914. Son assise est donc bien assurée dans l'agglomération, avec également plusieurs lignes de grande banlieue reliant Lyon à Vaugneray (10 km à l'ouest), à Mornant (15 km au sud-ouest), à Montluel (21 km au nord-est) et à La Balme (60 km à l'est). Mais la diversité des véhicules (33 lignes de tramways en 1926, un plan incliné à crémaillère et quatre plans inclinés funiculaires) et l'obligation pour l'OTL d'assumer les choix technologiques des anciennes compagnies limitent les possibilités de rationalisation de l'entretien du matériel roulant. Outre la complexité de la maintenance, les différents écartements de voie – métriques pour certaines lignes, normaux (1,44 mètre) pour d'autres – sont rédhibitoires à l'unification du réseau qui, comme dans les autres villes de France, avait été élaboré en suivant le principe de desserte des zones urbanisées, sans de véritables interconnexions entre les lignes des différents exploitants³. Néanmoins, l'ère des tramways électriques marque le début des transports urbains de masse : la fréquentation des tramways et des funiculaires lyonnais passe de 96 millions de voyageurs en 1904 à 125 millions en 1913, grâce notamment à la mise en place de tickets ouvriers à cinq centimes. Mais même si ce phénomène urbain et social perdure, le secteur des tramways électriques n'en demeure pas moins sensible aux crises

économiques qui se répercutent notamment sur les capacités d'investissements pour moderniser les moyens d'exploitation, en particulier le matériel roulant vieillissant. L'ensemble des compagnies françaises de tramways connaît de graves difficultés financières à partir de 1918. La poussée inflationniste des années 1920 gonfle les dépenses, au point que les coefficients d'exploitation (dépenses/recettes) atteignent les 85 % entre les deux guerres, soit le niveau des années 1880, antérieures à l'électrification. L'OTL n'est pas épargnée, ses résultats montrent un déficit chronique après la première guerre mondiale⁴.

Ces bouleversements économiques ont amené les pouvoirs concédants de l'OTL à rechercher les moyens de garantir à la fois une certaine qualité des transports urbains et une rémunération minimum à l'exploitant. La convention du 30 décembre 1924 met alors tous les aléas de l'exploitation à leur charge. En contrepartie du comblement d'éventuels déficits et de la rémunération de la compagnie, la ville de Lyon et le département du Rhône ont désormais un droit de contrôle et de choix, après avis de la compagnie, des mesures nécessaires à l'équilibre des comptes d'exploitation : modification des services, augmentation des tarifs, compression de personnel... Les pouvoirs concédants se dotent d'outils de contrôle sur l'OTL : commission de vérification des comptes, commission arbitrale (composée de représentants de la chambre syndicale des employés de l'OTL, de la compagnie et des pouvoirs concédants), chargée de résoudre en dernier recours les différends entre l'OTL et son personnel, aidée de la commission mixte créée en 1917 pour défendre les intérêts des deux collectivités. Le régime d'exploitation devient donc hybride, à mi-chemin entre la simple concession – la compagnie

exploite le réseau à ses risques et périls et paie aux pouvoirs concédants une redevance pour l'usage de la voie publique et une participation aux bénéfices d'exploitation – et l'affermage, pour lequel les infrastructures et le matériel roulant sont la propriété des collectivités et l'exploitant un simple gestionnaire, rémunéré pour sa prestation. Des rapprochements sensiblement analogues sont également observables dans les transports de surface parisiens, pour lesquels un compte général de gestion est ouvert au budget départemental de la Seine. Il en est de même pour Bordeaux en 1922 et pour Toulouse en 1926. L'intervention de plus en plus prononcée des collectivités locales dans les transports publics urbains se répercute particulièrement sur la gestion du personnel des compagnies de tramways. Il s'agit à la fois d'assurer la continuité du service public pour ne pas paralyser toute l'activité économique de l'agglomération et de gérer au mieux les fonds publics, municipaux ou départementaux, alors que les coûts salariaux représentent plus de 60 % des dépenses d'exploitation⁵.

LE STATUT DES EMPLOYÉS DE L'OTL

Si le terme de « statut » pour les agents de l'OTL apparaît pour la première fois en 1932, il n'y a pas pour autant de rupture avec les divers contrats de travail collectifs et conventions que la Compagnie avait signés avec la chambre syndicale des employés de l'OTL. Ce syndicat cégétiste fait figure de représentant du personnel dont il regroupe plus de 75 % des effectifs de l'exploitation, notamment grâce à deux caisses syndicales de protection sociale – une caisse de secours aux malades et une

caisse de retraite – qui constituent un puissant vecteur de syndicalisation.

Classification de la main-d'œuvre et évolution de carrière

Par la similitude des procès de travail, les compagnies de transports publics urbains se sont inspirées de l'organisation interne des compagnies de chemins de fer et de la classification de leurs personnels. La titularisation obtenue par la majorité des traminots lyonnais produit donc les mêmes effets que le commissionnement des cheminots, adopté par les compagnies pour fixer une main-d'œuvre confrontée à la pénibilité des conditions de travail et à la nécessité d'assumer de fortes responsabilités individuelles. Elle leur assure la garantie de l'emploi et donc la perspective d'une évolution de carrière à l'abri des aléas de la conjoncture économique. Les nominations au cadre permanent ont lieu après une période probatoire de trois à six mois, sous condition de réussite à un examen professionnel, à l'exception du personnel non-spécialiste. La titularisation est donc le passage obligé pour « faire carrière » à l'OTL. Le déroulement de celle-ci, et donc la place hiérarchique ainsi que l'échelle des salaires, sont déterminés par deux paramètres : l'aptitude professionnelle et l'ancienneté. Analogue à celle de la SNCF et des compagnies antérieures, la grille hiérarchique des services de l'OTL, sauf pour le Mouvement⁶ (receveurs et wattmen), se compose de quatre catégories (de A à D) codifiant le niveau de qualification. Le traminot peut être promu en changeant de catégorie, et donc en accédant à un poste de travail plus qualifié, s'il fait ses preuves lors d'un examen professionnel. Puisque la catégorie fixe le poste de travail mais également le salaire, le statut protège la

5 - AML 47 WP 010 : pourcentage des salaires par rapport à la dépense totale, d'après les comptes généraux d'exploitation de l'OTL de l'exercice de 1927.

6 - Comme le note Georges Ribeill (*Les Cheminots*, Paris, La Découverte, 1984) on a conservé les majuscules pour les noms des divers services. Les sources montrent que les compagnies de tramways ont fait leur cette tradition cheminote.

7 - AML, 75 II 564 :
note de la direction de
l'OTL (1933).

position de l'employé contre une mesure de service qui se traduirait dans les faits par une rétrogradation : « Si par suite des nécessités du service un agent déjà classé dans une catégorie A, B ou C est occupé à un emploi d'une catégorie inférieure, il conservera le salaire de la catégorie à laquelle il appartient ».

L'ancienneté est la seconde forme d'avancement. Chaque catégorie est fractionnée en classes. Leur nombre et la durée passée dans chacune d'elles constituent un enjeu important pour la compagnie et le personnel, car d'eux dépend le délai au bout duquel le traminot touchera un salaire maximum. Sur ce point, les employés de l'OTL ont obtenu satisfaction : cinq classes en 1900 parcourues en neuf ans, trois classes en 1932 parcourues en six ans. Le passage d'une classe à l'autre se fait automatiquement mais il peut être entravé en cas de sanctions : le contrat de travail de 1919 stipule que « le bénéfice des avancements ne peut être obtenu que par les agents qui n'ont pas encouru de mise à pied, trois avertissements ou six réprimandes depuis leur titularisation pour les uns, pour les autres dans les douze mois qui précéderont l'époque de la promotion. » L'OTL n'hésite pas à infliger ces blâmes ; la récapitulation des sanctions prises en 1933 sur l'ensemble du personnel de l'Exploitation est éloquent⁷ : 20 licenciements, six titulaires remis auxiliaires, deux rétrogradations, deux retraits de permis de conduire, 311 mises à pied pouvant varier de un à huit jours, 3 261 avertissements et 2 256 réprimandes, pour un total de 5 858 sanctions (pour environ 3 500 employés). Ces sanctions font donc partie de la gestion du personnel au quotidien.

Les changements des moyens de transport, avec le passage de la traction hippomobile à la traction électrique à la

fin du XIX^e, puis la substitution des trolleybus, autocars et autobus aux tramways électriques amorcée en 1924 et généralisée dans les années cinquante débouchent sur des changements plus ou moins radicaux des procès de travail, des matériels et des qualifications requises. Dans ces conditions, le statut assure une certaine stabilité de la main-d'œuvre car priorité est donnée aux traminots de l'OTL pour occuper ces nouveaux postes tels que wattmen avec l'électrification des lignes puis machinistes de trolleybus. La question était plus simple au début du siècle où la traction électrique répondait à une demande de moyens de transports croissante (l'OTL transporte 24,4 millions de voyageurs en 1893, 64,04 millions en 1904, 121,8 millions en 1913 et 177,2 millions en 1923), qui s'était traduite par une augmentation des effectifs traminots. Mais la substitution des trolleybus et des autobus aux tramways se fait dans des circonstances moins favorables puisque la fréquentation du réseau de l'OTL chute à partir de 1930 (178,3 millions de voyageurs en 1930, 145,5 millions en 1936, puis 107,2 millions en 1939). Les effectifs n'ont donc pas été quadruplés comme cela avait été le cas entre 1900 et 1920, et l'analyse de dossiers de carrière individuels, conservés à l'heure actuelle par les Transports en Commun de Lyon (TCL), permettrait de déterminer les moyens mis en œuvre pour les adaptations ou les reconversions professionnelles et l'ampleur des mouvements de personnel suite à ces changements de mode de traction.

L'emploi d'une main-d'œuvre flexible

Si le statut, grâce à la titularisation et aux garanties obtenues par les traminots à l'occasion des changements des modes

de traction, procure aux agents une certaine sécurité de l'emploi, il a également pour conséquence de durcir numériquement les effectifs. Or les compagnies de transports publics urbains subissent de fortes variations saisonnières, journalières et horaires de leur charge de travail selon le trafic et les campagnes de travaux de premier établissement des lignes. En outre, elles sont confrontées à une raréfaction chronique de la main-d'œuvre masculine, souvent due à la configuration du marché du travail local qui rendait le secteur des tramways moins attractif que d'autres ; c'est le cas pour l'OTL, mais également pour les compagnies de Dunkerque, de Versailles ou du Mans⁸. La permanence de ces deux contraintes dans la gestion des personnels a conduit les compagnies de transports urbains à développer l'auxiliariat pour constituer un volant de main-d'œuvre flexible, susceptible d'être embauchée et débauchée à volonté. Cette nécessité se révèle précocement, dès les années 1910. « Grâce aux vacances qui se produisent normalement, et à l'augmentation incessante du trafic, la Compagnie a pu, jusqu'à présent, titulariser la presque totalité des auxiliaires. Mais ceci pourrait se modifier à l'avenir quand le réseau sera achevé, qu'il n'y aura plus de ligne à ouvrir et que par suite l'augmentation progressive du personnel s'arrêtera⁹ ». L'OTL multi-

plie et hiérarchise les catégories d'auxiliaires selon leur degré de précarité, principalement pour les receveurs des tramways. Elle emploie des auxiliaires dits « à la semaine », ou bien « de carrière », des auxiliaires travaillant occasionnellement la semaine (« accidentels de semaine ») et des auxiliaires « spéciaux », pour assurer les services d'été, les services spéciaux, et les services des dimanches et fêtes, et, après autorisation des pouvoirs concédants en 1930, des auxiliaires « horaires », employés quelques heures par jour.

Pour le service de la Voie, les auxiliaires sont embauchés et débauchés suivant l'importance des travaux à exécuter. La compagnie OTL crée en 1926 une catégorie d'agents auxiliaires dits « du cadre permanent », qui peuvent être appelés à travailler dans d'autres services de la Compagnie en cas d'une baisse de l'activité dans leur service initial.

Cette typologie met en évidence le large éventail d'auxiliaires au statut plus ou moins précaire dont peut disposer l'OTL. Ce statut n'est d'ailleurs pas à l'abri d'une régression : si les contrats de travail de 1919 et 1926 garantissent un minimum de six jours de travail par semaine aux auxiliaires de carrière, ce n'est pas le cas de celui de 1922.

La quantification des effectifs auxiliaires permet de mesurer l'ampleur du recours à l'auxiliariat dans la politique du personnel de l'OTL.

8 - AML, 75 II 279 : note de l'Union des voies ferrées et des transports automobiles (28 mars 1927).

9 - AML, 75 II 359 : procès verbal de la réunion de la commission mixte du 9 mai 1908, chargée de défendre les intérêts des pouvoirs concédants.

10 - Source : AML, 0923 WP 112 : note des services de la voirie municipale de Lyon (1^{er} janvier 1930).

Tableau n° 1

Effectifs titulaires et auxiliaires des services de l'exploitation de la compagnie OTL en 1930¹⁰

Mouvement			Traction		Ateliers		Voie		
Tit.	Aux. de semaine	Aux. accidentels	Tit.	Aux.	Tit.	Aux.	Tit.	Aux. permanents	Aux. non-permanents
2 106	96	126	432	10	224	4	288	25	96

(« Titulaires » est abrégé par « Tit. » et « Auxiliaires » par « Aux. »).

11 - 270 en 1921.
 12 - 224 en 1928.
 13 - AML 75 II 279 :
 remarques de l'OTL sur
 les revendications de la
 chambre syndicale
 présentée à la
 commission arbitrale
 (Lettre du directeur
 général de l'OTL à
 l'ingénieur en chef du
 département du Rhône,
 17 juillet 1929).

Les effectifs des auxiliaires de la Traction (service de l'entretien courant du matériel roulant effectué dans les dépôts et de la production-distribution d'électricité) et des Ateliers (grandes révisions et réparations lourdes du matériel roulant) sont faibles, respectivement 2,3 % et 1,7 % des effectifs totaux de chacun de ces services en 1930. Ce sont principalement des ouvriers qui restent en stage pendant trois mois, puis ils sont titularisés. En revanche, ils sont beaucoup plus nombreux dans le service de la construction et de l'entretien des voies (29,6 %) et dans celui du Mouvement, composé des wattmen aux commandes des motrices et des receveurs chargés de la perception des billets (9,6 %, auxquels il faut ajouter les auxiliaires des dimanches et fêtes¹¹). Parmi ces receveurs auxiliaires, nombreux sont ceux qui comptabilisent plus d'une année de service à la compagnie¹², mais l'OTL justifie son refus de les titulariser par souci d'équité : « Si nous les titularisons, nous devons les faire travailler tous les jours, alors que les auxiliaires de moins d'une année seront réduits à travailler peut-être un ou deux jours par semaine¹³ ». Au-delà de ces préoccupations sociales, l'embauche d'auxiliaires, même pour plus d'un an, se fait dans l'optique d'une exploitation intensive en cherchant les meilleurs rendements individuels et donc en adaptant au mieux les effectifs à la charge de travail. Les auxiliaires constituent un vivier d'appoint pour le recrutement des titulaires dont la compagnie a déjà assuré la formation. Mais le recours à l'auxiliariat est également motivé par un souci d'économies directes sur les dépenses salariales : le salaire d'un auxiliaire est inférieur d'environ 20 % à celui d'un titulaire de 1^e classe et les cotisations sociales à la charge de l'OTL sont moins élevées que pour les titulaires. En effet, les verse-

ments de la compagnie aux caisses de secours pour les malades sont réduites de moitié quand il s'agit d'auxiliaires et, jusqu'en 1922, la compagnie ne participe pas au financement de leur retraite. De plus, si les auxiliaires de plus de trois mois (sauf ceux des dimanches et fêtes) bénéficient, comme les titulaires, des allocations familiales, ils n'ont droit ni au repos hebdomadaire et au congés payés, ni à la carte de libre circulation sur le réseau des tramways et funiculaires.

L'ensemble des employés de l'OTL est donc loin d'être homogène du point de vue statutaire dans ce système de gestion du personnel où se côtoient stabilité et précarité. Les auxiliaires ne sont pas à l'abri d'un licenciement massif, ce qui est le cas en 1938 où les auxiliaires de carrière sont mis au chômage presque complet. La classification de la main-d'œuvre entérinée par le statut permet la codification des salaires selon la qualification et l'ancienneté du traminot.

Les avantages sociaux, contre-poids de la médiocrité des salaires

Si les salaires représentent une part grandissante des dépenses d'exploitation, ils ne suivent pas toujours l'évolution du coût de la vie. Après la première guerre mondiale, la rémunération des traminots se décompose en un fixe et une indemnité de vie chère qui a pour but de compenser la hausse des prix. Cette indemnité est réajustée tous les trois mois à partir de l'indice municipal du coût de la vie établi par la commission paritaire de la ville de Lyon, en divisant le montant des dépenses nécessaires à « l'alimentation » d'un ménage de quatre personnes pendant le trimestre précédent, par le montant de ces mêmes dépenses en 1914. La part relative de cette indemnité dans la rémunération totale des traminots lyonnais est gran-

dissante : si elle est égale à 79,3 % du salaire fixe d'un wattman de seconde classe en 1926, ce pourcentage atteint la valeur de 114,3 % en 1929. Des imperfections inhérentes à ce système limitent l'adéquation entre les variations du coût de la vie et celle des salaires, car d'une part, seul le budget de l'alimentation est pris en compte, et d'autre part, le versement de l'indemnité de vie chère accuse un retard d'un trimestre sur la réalité économique. Ces imperfections sont d'autant plus difficiles à admettre par les traminots quand l'indemnité de vie chère diminue. De plus, ce mode de rémunération est interprété à juste titre par les syndicalistes comme un prétexte à une stagnation des salaires fixes, comme cela est le cas entre 1919 et 1930.

Mais en plus du salaire stricto sensu, il faut ajouter divers versements directs et indirects, ainsi que des avantages en nature pour appréhender de manière complète la rémunération des traminots lyonnais, en particulier des titulaires. Les traminots de l'OTL ont bénéficié d'allocations familiales dès 1919, bien avant la loi du 11 mars 1932 qui les rend obligatoires pour les salariés. Si elles n'atteignent pas les valeurs de celles des employés municipaux, elles demeurent supérieures à celles qui sont versées à bien des catégories d'ouvriers sur le marché du travail local.

Tout comme les salaires ou les conditions de travail, la protection sociale en cas d'inactivité (maladie ou retraite) constitue un enjeu capital dans la définition des rapports sociaux au sein de l'entreprise. Souvent vecteur du paternalisme patronal, les caisses de secours ou de prévoyance peuvent, dans certains cas, témoigner d'une certaine autonomie ouvrière vis-à-vis des institutions mises en place par la direction des entreprises, ou bien de la législation sociale qui pose les jalons de l'État providence durant le

premier tiers du XX^e siècle. Les caisses de secours aux malades et de retraite de la compagnie, mais également celles de la chambre syndicale des employés de l'OTL créées au tournant du siècle, sont alimentées par des versements ouvriers et patronaux. Ainsi en 1932, quand les adhérents de la caisse de retraite syndicale (2 800 en 1930, contre seulement 650 à la caisse de la compagnie et 90 à la caisse autonome mutuelle, caisse mise en place par l'État pour les employés des chemins de fer secondaires) subit un prélèvement de 5,5 % de son salaire fixe, l'OTL verse à la caisse 6,5 % de leur salaire, ainsi que diverses participations forfaitaires (remplacement de la monnaie de billon, participations aux bénéfices d'exploitation, aux dividendes versés aux actionnaires). Néanmoins, ces versements ne permettent pas de constituer des pensions élevées, environ 25 % du salaire moyen des traminots de l'OTL. Mais ce type de financement, qui incluait de faibles cotisations ouvrières, a contribué à la longévité exemplaire de la caisse de retraite syndicale, alors que nombre de projets syndicaux analogues n'ont pas survécu à l'érosion monétaire, aux mauvais placements et à une gestion approximative. Elle a été un efficace instrument de syndicalisation et a permis à la chambre syndicale de conserver une certaine influence auprès des ouvriers et des employés de l'OTL¹⁴.

Outre ces versements indirects, les traminots titulaires lyonnais, ainsi que leur épouse, disposent dès 1909 d'une carte leur permettant de circuler gratuitement sur le réseau, dont le bénéfice est étendu aux agents retraités et, sous des conditions plus restreintes, aux veuves de traminots tués à la guerre ou morts des suites d'un accident du travail. Quant aux enfants de traminots, ils bénéficient de réductions sur le prix de la carte d'abonnement. Néanmoins l'OTL, avec

14 - DUMONS (Bruno), POLLET (Gilles), *L'État et les retraites. Genèse d'une politique*, Paris, Belin, 1994, p. 344-348.

15 - RIBEILL (Georges),
op. cit., p. 49.

16 - AML 47 WP 020 :
L'étude comparative
porte sur les traminots
de Brest, Rouen, Le
Havre, Besançon,
Toulouse, Nancy,
Nantes, Dijon, Saint-
Etienne, Marseille et
Lyon.

17 - BONNEVAY
(Laurent), *Histoire
politique et
administrative du
conseil général du
Rhône (1790-1940)*,
t. 2, Lyon, Joannès
Desvigne, 1946.

18 - PAPIN (Jean-
Philippe), « Le
mouvement social des
électriciens dans
l'entre-deux-guerres »,
*Bulletin d'histoire de
l'électricité*, n° 29 (juin
1997).

l'apparition des nouveaux moyens de transport, limite le nombre des places occupées dans les autobus et les trolleybus par les bénéficiaires de ces cartes de libre circulation.

La confrontation du contenu du statut des employés de l'OTL avec ceux des traminots des diverses compagnies provinciales de transports publics urbains permet de situer les Lyonnais dans une perspective catégorielle et nationale. Certes, l'OTL n'applique pas, contrairement à Nantes, à Saint-Etienne ou à Dijon, un système d'attribution de primes d'économie d'électricité, de régularité, de rattrapage des retards ou de respect de la sécurité pour le personnel roulant, directement inspiré de ceux qui sont établis par les compagnies de chemins de fer « pour résoudre l'antagonisme latent entre les motivations des agents et les objectifs des compagnies¹⁵ ». Mais quand le salaire moyen des wattmen et receveurs provinciaux est de 32,52 francs par journée de travail en 1926¹⁶, les traminots de l'OTL gagnent 39,16 francs, et si les compagnies de Saint-Etienne et de Marseille octroient 18 jours de congés payés non récupérés à leur personnel, l'OTL en octroie six, alors que les compagnies de Nice, Lille et Nantes ne « donnent » que des jours de congé récupérés. Ainsi les traminots lyonnais se situent assez bien dans le panorama des statuts des compagnies provinciales de tramways de la fin des années vingt, dont la grande diversité trouve sa cause dans les différentes tailles des réseaux exploités ou dans les politiques de gestion, en particulier celle du personnel. Or à Lyon, la convention de 1924 mettant les aléas de l'exploitation du réseau de transports publics urbains à la charge de Lyon et du département du Rhône a permis une accélération de l'élaboration du statut des employés de l'OTL.

Les divers aspects de l'intervention des pouvoirs concédants

Les relations entre la compagnie OTL et ses pouvoirs concédants sont souvent de nature houleuse, la première refusant l'intervention des collectivités locales dans la gestion de l'entreprise et les seconds étant partagés entre le contrôle des dépenses publiques, la nécessité impérieuse d'assurer la continuité du service des transports urbains dont dépend l'activité économique de l'agglomération, et les diverses échéances électorales qui retardent les relèvements de tarifs¹⁷. Du fait de l'ambiguïté du partage des responsabilités résultant du statut hybride de l'OTL – en tant qu'entreprise privée, elle devrait être seule à régler les conflits avec son personnel, mais sa dépendance financière lui fait perdre l'exclusivité de ses prérogatives – il faut attendre la fin des années 1920 pour que les pouvoirs concédants jouent pleinement leur rôle d'arbitre entre la compagnie et son personnel. L'activité de la commission arbitrale devient effective au moment où s'exacerbent les tensions entre l'OTL et son personnel qui demande un réajustement des salaires sur les bases d'avant-guerre. Elles se sont manifestées par deux grèves de courte durée en novembre et décembre 1929, mais l'OTL a assuré un service minimum en mobilisant son personnel d'encadrement et a refusé d'accéder aux revendications traminotes. Le résultat de ces grèves peut donc sembler très mitigé ; mais pour la chambre syndicale des employés de l'OTL comme pour la Fédération confédérée de l'éclairage dans l'élaboration du statut des électriciens, la grève est certainement moins un moyen d'obtenir directement satisfaction qu'un procédé pour attirer l'attention des pouvoirs publics et les amener à offrir leur arbitrage¹⁸. La commission

arbitrale rédige une sentence¹⁹ le 21 février 1930, modifiant ainsi le contrat de travail liant l'OTL à son personnel. Des décisions sont certes en opposition avec les revendications du personnel en favorisant la flexibilité : augmentation de la durée maximum de travail et de l'amplitude moyenne de la journée de travail pour les agents du Mouvement, service en trois reprises au lieu de deux pour 15 % des receveurs et des wattmen et possibilité à l'OTL d'embaucher des auxiliaires pour quelques heures par jour. La sentence est donc considérée par les syndicalistes traminots comme « un instrument qui permet à la Compagnie de pressurer davantage son personnel » et rejette le principe même de l'arbitrage²⁰. Néanmoins, les salaires comme les allocations familiales sont rehaussés, la durée des congés payés passe de six à huit jours, les versements de la compagnie aux caisses de secours sont doublés et le nombre de titulaires du service de la Voie passe de 245 à 300. Enfin, cette sentence arbitrale formalise officiellement l'existence du statut des traminots de l'OTL. Publié en 1932, il fixe « pour une durée permanente » le contenu de certaines rubriques des contrats de travail précédents : les conditions d'embauchage et de titularisation, la catégorisation de la main-d'œuvre, les règles de discipline et d'avancement, et la prise en charge des accidents du travail ; tandis que le contrat de travail l'accompagnant précise ce qui peut faire l'objet de modifications : horaires, conditions de travail, règles relatives aux congés payés et à l'attribution des cartes de libre circulation et salaires. Ce statut s'inscrit donc dans une lente évolution car il traite des mêmes aspects contractuels entre l'OTL et son personnel que les divers contrats de travail antérieurs.

La sentence arbitrale du 21 février 1930 est un exemple marquant d'une

conciliation orchestrée par les pouvoirs concédants. Ce rôle est conforté par l'accord Bédouce qui fixe les modalités d'application des accords Matignon dans le secteur des transports en rendant nécessaire leur intervention pour garantir un minimum commun aux traminots français. En effet, localement, les conditions de statut et de salaire sont modifiées au sein de commissions tripartites, composées des représentants de la compagnie exploitant le réseau, de ses pouvoirs concédants et du personnel. Les collectivités locales, particulièrement à Lyon, ont accru leur implication dans la gestion du personnel traminot et dans l'élaboration de leur statut dont elles avaient à assumer les conséquences financières.

Certes, le statut des traminots de l'OTL singularise ces employés sur le marché du travail, grâce notamment à leurs acquis sociaux. Mais Olivier Schwartz, en analysant la perception qu'ont les personnels de la RATP de leur statut, a mis en évidence qu'« il représente à leurs yeux un engagement pris par leur entreprise à leur égard, en contrepartie des obligations spécifiques auxquelles ils sont soumis compte tenu de l'exigence de continuité de service public : travail des dimanches et jours fériés, horaires et jours de repos « décalés », service en deux reprises²¹ ». Cette définition du statut comme corollaire des sujétions liées à un service public de transport peut être transposée chez les traminots de l'OTL, car ils sont soumis aux mêmes impératifs de sécurité, de ponctualité et de disponibilité. Mais, par l'hétérogénéité statutaire au sein même de l'Exploitation où l'auxiliariat, synonyme de précarité à divers degrés, permet à l'OTL de faire l'économie des avantages sociaux octroyés aux agents titulaires, ce n'est pas tant le statut que la nature du travail et les conditions dans

19 - AML 47 WP 020.

20 - Archives départementales du Rhône (ADR) 10 Mp C77.

21 - SCHWARTZ (Olivier), « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995 », *Sociologie du travail*, n° 19 (quatrième trimestre 1997), p. 449-472, cité dans CHEVANDIER (Christian), « Écrire l'histoire des personnels des transports en commun parisiens », *Territoires et personnels des Transports parisiens*, communication au colloque d'Aubervilliers des 23 et 24 novembre 1998, à paraître.

lesquelles il est effectué qui permettent de cerner une identité traminote.

L'IDENTITÉ TRAMINOTE : CULTURE DE RÉSEAU ET MILIEU URBAIN

L'exploitation des compagnies de chemin de fer est déléguée à plusieurs services s'inscrivant dans une logique de réseau. On distingue les services de l'Exploitation (mouvement et clientèle), les services du Matériel et de la Traction (conduite et entretien des trains) et ceux de la Voie et des Bâtiments. L'organisation générale de l'exploitation du réseau de l'OTL ne coïncide pas exactement AVEC ce qui vient d'être exposé. L'Exploitation est le service qui cha-peaute tous les autres. La conduite et la maintenance des tramways ne sont pas regroupées dans un même service, la première relève du Mouvement et la seconde de la Traction pour l'entretien courant et des Ateliers pour les grosses réparations ou les révisions. On peut donc supposer qu'il n'y a pas chez les wattmen ce rapport quasi affectif que les mécaniciens entretiennent à l'égard de « leur » locomotive qu'ils accompagnent à la grande révision et dont ils surveillent les réglages. Les distances courtes, la possibilité de remorquer relativement rapidement un tramway défectueux font que toutes les pannes importantes sont uniquement du ressort des Ateliers. Cette différence taxinomique n'est pas fortuite. Elle témoigne de la spécificité des contraintes et des conditions de travail induites par le milieu urbain.

L'effet structurant de la culture de réseau sur la diversité des qualifications et des métiers

L'étude de chaque service de l'OTL met en évidence l'extrême diversité des

métiers et des qualifications nécessaires à l'exploitation d'un réseau de transports publics urbains. Cette multiplicité s'accompagne d'une dispersion des lieux de travail, que ce soit les douze dépôts, tous en périphérie à proximité des lignes radiales, les ateliers de réparation, les ateliers de la Voie et les divers chantiers itinérants, les centrales de productions ou de transformation du courant électrique, ou bien les gares de funiculaires, les tramways et leur(s) remorque(s). Les traminots ne travaillent ni sous le même toit, ni en même temps : hétérogénéité des horaires pour le personnel du Mouvement afin d'assurer la continuité du service, horaires d'été et d'hiver des personnels des chantiers pour s'adapter aux conditions de luminosité, horaires plus « classiques » pour les personnels des divers ateliers...

Le service du Mouvement

Le service du Mouvement est numériquement le plus fourni de l'Exploitation : 2 400 receveurs et wattmen (auxquels il faut ajouter quelques trappistes chargés de la manœuvre de la charrie des tramways de centre-ville permettant de capter le courant dans un caniveau central, et une dizaine d'aiguilleurs) sur un total de 3 500 agents. Certes, l'OTL exploite un réseau de grande banlieue (Mornant, Montluel, La Balme, Neuville) qui mobilise environ 300 employés ainsi que des funiculaires ; le travail de ces agents et les conditions dans lesquelles il est réalisé diffèrent de ceux de leurs collègues du réseau de tramways urbains et suburbains : circulation en site propre, transport de voyageurs et de marchandises, utilisation de la traction à vapeur sur certaines lignes, amplitude horaire de travail plus élevée, éloignement du lieu d'habitation. Ils sont donc plus assimilés au personnel des chemins de fer

d'intérêt local qu'à celui des compagnies de tramways urbains. Néanmoins, une certaine perméabilité entre ces deux types d'effectifs n'est pas exclue puisqu'une partie du personnel des lignes de grande banlieue peut être recrutée parmi les traminots du réseau urbain.

Les wattmen reçoivent une formation à la conduite des tramways supervisée par l'ingénieur en chef du Mouvement. Les règlements techniques²² démontrent que le maniement des deux manettes de leur poste de travail requiert un certain doigté. L'une agit sur le frein pneumatique, et l'autre sur le contrôleur, organe électromécanique permettant au wattman de procéder rapidement à toutes les manœuvres : démarrage, contrôle de la vitesse, marche arrière par inversion du sens du courant dans l'induit du moteur. Il comporte une série de contacts en charbon qui envoient le courant dans les différents circuits électriques. Les démarrages doivent être à la fois rapides et sans à-coup pour ne pas détériorer le matériel, mais également par souci de confort pour les voyageurs et d'économie de courant électrique, que le wattman coupe dès que le tramway a atteint une vitesse suffisante. Le wattman doit également savoir doser son freinage pour ne pas bloquer les roues du tramway. L'exercice de leur métier leur procure en réalité une double appartenance, celle de l'agent au service du public, maîtrisant la conduite de sa motrice, et celle de l'ouvrier de l'industrie, capable d'intervenir directement sur l'outil de travail. Même si leur culture technique dans le domaine de l'électricité, notamment en ce qui concerne la prévention de l'électrocution, n'est pas aussi étendue que chez les électriciens, ils doivent être en mesure d'assurer le petit entretien du matériel électrique : changement de fusible, de lampe, isolation de fils

conducteurs accidentellement dénudés...Néanmoins, je ne sais si, comme le suggère Pierre Bouvier au sujet des machinistes du métropolitain parisien²³, les wattmen de l'OTL ont pu négocier cette qualification d'électromécanicien sur le marché du travail.

La présence du receveur ou de la receveuse est indispensable dans chaque remorque ou motrice. Si aucune qualification n'est requise à l'embauche, si ce n'est celle de savoir lire, écrire et compter, de fortes charges lui incombent. En premier lieu, il-elle est responsable de la bonne marche de sa voiture, et a donc autorité sur le wattman sauf en ce qui concerne les manœuvres de conduite. Il-elle donne donc au wattman les signaux d'arrêt et de départ pour permettre la montée et la descente des voyageurs aux arrêts facultatifs et obligatoires qui jalonnent la ligne. Le-la receveur-euse doit également faire appliquer la police à l'intérieur de sa voiture, en particulier le respect de l'ordre public et de l'hygiène dans un espace public restreint. Enfin, et ce n'est pas la moindre des tâches, il-elle doit vérifier que tous les voyageurs possèdent leur titre de transport et effectuer la perception du prix des places. Pour s'assurer de leur efficacité dont dépendent les recettes de la Compagnie, l'OTL les rend « pécuniairement responsables des pertes ou des détournements qui pourraient être commis, sans préjudice des mesures disciplinaires qui seront prises à leur égard²⁴ ».

Les receveurs-euses doivent donc faire preuve de bonnes qualités relationnelles pour maîtriser d'éventuelles relations conflictuelles avec les voyageurs. En tant que représentants de l'OTL les plus familiers du public, ils sont tenus de faire preuve de sang-froid et de courtoisie. Ces vertus prennent un caractère sexué quand il s'agit, pour l'Union des voies ferrées et des transports automo-

22 - AML 75 II 473

23 - BOUVIER (Pierre), *Technologie, travail, transports. Les transports parisiens de masse*, Paris, Librairie des Méridiens, 1985, p.72 (Réponses sociologiques).

24 - AML, 75 II 473 : Règlement général d'exploitation (1932).

- 25 - AML, 75 II 279 : note de l'Union des voies ferrées et des transports automobiles relative au travail des femmes dans les transports en commun (28 mars 1927).
- 26 - Depuis la mobilisation jusqu'en avril 1917, 2 313 femmes ont été embauchées, soit 25 % du total des entrées.
- 27 - ADR, 12 S 185 à 190.
- 28 - AML, 75 II 279 : lettre portant la mention manuscrite « annulée » du directeur de l'OTL au préfet du Rhône, 14 mars 1927.
- 29 - DEWERPE (Alain), *Le monde du travail en France (1800-1950)*, Paris, Armand Colin, 1996, p.140 (Cursus).
- biles, de s'opposer à la suppression des postes de receveuses prévue par le Conseil supérieur du travail : « Aussi est-il de notoriété publique que le service des femmes comme receveuses vaut largement, à l'égard des voyageurs, le service des hommes par l'habileté qu'elles témoignent et l'autorité dont elles font preuve dans l'exécution de leur service²⁵ ». Ce métier apparaît alors comme typiquement féminin, de même que celui de sténodactylo ou d'assistante sociale. Mais il s'agit moins pour l'OTL d'une division sexuelle de la profession que celle du statut. Quand l'OTL emploie massivement des femmes pendant la première guerre mondiale²⁶, aussi bien aux Ateliers qu'aux postes de wattwomen et de receveuses, elle leur réserve un statut inférieur à leurs homologues masculins, puisque jusqu'en janvier 1917, leur rémunération n'atteint pas la valeur du plus bas des salaires alors en vigueur pour les hommes. Après la guerre, la compagnie maintient l'embauche d'une main-d'œuvre féminine, en particulier les épouses des traminois, mais uniquement en tant que receveuses auxiliaires des dimanches et fêtes pour pallier l'extrême volatilité de la main-d'œuvre masculine à ces postes précaires. La fugacité du passage des employés masculins est mise en évidence par l'analyse de 49 dossiers individuels²⁷ d'agents entrés à la compagnie entre 1906 et 1912 : seuls 14,3 % des ces auxiliaires des dimanches et fêtes ont connu une progression de carrière avec une titularisation à des postes de receveur, wattman ou contrôleur, tandis que 55,1 % sont restés moins de treize mois au service de la compagnie. Le directeur de l'OTL explique la brièveté du passage du personnel masculin en posant le travail à temps plein des hommes comme une évidence, tandis que le travail féminin est considéré comme une parenthèse, une contin-

gence dans la vie d'épouse et de mère : « Les hommes acceptent très difficilement un travail aussi intermittent et cela se conçoit car ils ont besoin de gagner chaque jour leur vie. [...] Les femmes que nous employons et qui sont pour la plupart des femmes d'agents de la compagnie, sont au contraire très satisfaites de pouvoir de temps en temps travailler pendant une ou deux journées et augmenter ainsi les ressources du ménage sans toutefois être obligées d'abandonner leur intérieur d'une façon continue²⁸ ». Mais, à la même époque, 28,6 % de la main-d'œuvre de l'industrie est féminine²⁹. Beaucoup de femmes ont donc besoin de travailler davantage qu'un jour par semaine. Rien n'indique donc que les auxiliaires des dimanches et fêtes soient vraiment satisfaites de la précarité de leur statut. Les compagnies de transports publics urbains ne peuvent se passer de cette main-d'œuvre flexible qui garantit « le maintien de la souplesse de l'exploitation ».

La Traction

Le dépôt n'est pas seulement un lieu de remisage pour le matériel roulant. C'est également l'endroit où est assurée la maintenance des voitures (motrices et remorques). Les ouvriers des moteurs et trucks sont recrutés parmi les ouvriers *professionnels* forgerons, menuisiers ou électriciens. Mais l'entretien courant ne se limite pas aux petites réparations, il comprend également le graissage des parties mobiles, l'approvisionnement des sableuses (qui empêchent le tramway de patiner au démarrage en déposant du sable sur les rails) et le nettoyage des carrosseries et des coussins qui mettent en œuvre des qualifications moindres.

La Traction inclut également l'ensemble des procès permettant l'alimentation des moteurs en électricité. Si

l'OTL possède deux usines thermiques de production électrique, elle est loin d'assurer son indépendance énergétique. Grâce à ces centrales, la Compagnie pallie les défaillances de ses fournisseurs, la Société générale de Force et Lumière, l'usine hydraulique du barrage de Jonage et la Compagnie du Gaz. L'exploitation du réseau est perturbée par 100 à 300 coupures de courant annuelles durant les années vingt, mais seules 1 à 7 % sont totales. Le réseau des tramways est divisé en 49 secteurs isolés les uns des autres afin qu'une rupture de câble, une trop forte variation de charge en un point donné ou une coupure de courant n'affectent pas toutes les lignes. Les ouvriers de ces centrales électriques sont surtout des chauffeurs-conducteurs de chaudières, de turbines et des conducteurs de tableaux et de commutateurs, soit un ensemble de métiers moyennement qualifiés³⁰. S'y ajoutent des manœuvres et des électriciens.

Le courant électrique est distribué au voltage adéquat (550 Volts continu) après transformation (abaissement de la tension et redressement de l'onde électrique) dans des sous-stations. Là, les mécaniciens d'usines sont recrutés autant que possible, après examen, parmi les aides-mécaniciens ou chauffeurs de ces usines ou, à défaut, parmi les professionnels électriciens ou ajusteurs. Mais

l'OTL a réduit ses effectifs en modernisant ses installations, notamment par l'achat en 1933 de redresseurs à mercure qui n'exigent qu'une surveillance restreinte.

A l'exception du centre-ville où elles sont prohibées, l'ouverture des lignes de tramways nécessite l'installation de kilomètres de lignes aériennes, fils électriques alimentant les motrices par le biais de leur trolley. Le personnel chargé de leur mise en place et de leur maintenance est recruté parmi les ouvriers électriciens.

Les Ateliers : une multitude de savoir-faire

L'atelier est le complément indispensable des dépôts de tramways. L'OTL en compte deux, dont le plus important est situé à Villeurbanne, rue d'Alsace. Les plans de ces ateliers montrent la multiplicité des postes de travail, en rapport avec la diversité des éléments constitutifs des tramways. Les réparations ou les grandes révisions ne peuvent se faire sans l'atelier de levage pour séparer la caisse du châssis et dégager tous les organes inaccessibles de la voiture. La forge, les ateliers de mécanique, l'atelier de menuiserie, les postes à soudure et l'atelier de tôlerie permettent d'intervenir sur les éléments de la caisse, du châssis

30 - BELTRAN (Alain), « Les électriciens en quête de statut », *Bulletin d'Histoire de l'électricité*, n° 29 (juin 1997).

31 - Source : IHS CGT 20/3 : barème des salaires des ouvriers des Ateliers de l'OTL (16 décembre 1916).

Tableau n° 2
Répartition des ouvriers des Ateliers de l'OTL (1916)³¹

Catégories d'ouvriers	Composition professionnelle
catégorie A (spécialistes)	2 forgerons, 2 tôliers, 2 toupilleurs, 3 peintres, 3 électriciens, 4 ajusteurs, 12 monteurs, 3 tourneurs, 1 raboteur, 18 menuisiers, 3 selliers.
catégorie B (professionnels)	3 aides-monteurs, 3 frappeurs, 1 pilonnier, 2 perceurs, 3 manœuvres, 1 fondeur, 2 aides-menuisiers, 1 aide-peintre, 1 aide-électricien, 2 magasiniers.
catégorie C (manœuvres)	2 manœuvres

32 - AML, 75 II 338 :
lettre du directeur
général de l'OTL à la
compagnie
d'assurance « La
Providence » (20 juillet
1936), état des
accidents du travail du
1^{er} mars au 30 juin
1936.

ou du truck. La finition de la caisse du tramway est réalisée dans le box de peinture au pistolet. Quant aux enroulements de cuivre des inducteurs et des induits des moteurs électriques, ils sont révisés ou réparés dans l'atelier de bobinage.

Les ateliers comptent 78 ouvriers en 1906, 74 en 1916, 245 en 1926 et 228 en 1930. Le tableau 2 récapitule les métiers exercés et les différentes qualifications classées selon la segmentation de la main-d'œuvre fixée par le statut des tramways.

En 1926, les Ateliers comptent 57 spécialistes, 125 professionnels, 47 manœuvres spécialisés et 16 manœuvres. L'analyse de dossiers individuels permettrait de déterminer dans quelle mesure la compagnie privilégie la promotion interne grâce à l'essai professionnel prévu par les contrats de travail, en déterminant combien, parmi les 57 spécialistes de 1926, étaient professionnels en 1916.

Les ateliers constituent un environnement de travail dangereux pour les ouvriers. Les statistiques de 1936³² montrent que s'ils ne représentent qu'environ 6,8 % des effectifs totaux de l'Exploitation (245 agents sur 3574), ils sont victimes de 24,2 % des accidents de travail (69 accidents de mars à juin 1936 sur un total de 285). Ce pourcentage s'élève à 53 % si on ajoute ceux des ouvriers de la Traction. Ainsi les machines de l'atelier de mécanique (tours, perceuses...) mutilent ; les émanations de produits chimiques, comme celles de la cuve de décapage pour les pièces métalliques ou bien celles de l'atelier de peinture créent des séquelles à plus long terme...

L'entretien au sens large du matériel roulant de l'OTL mobilise une grande quantité de savoir-faire et de qualifications pour assurer le meilleur état de marche possible. La diversité des motrices et remorques de tramways ou

de funiculaires a nécessité des capacités d'adaptation ou la constitution d'équipes spécialisées dans la maintenance de tel ou tel type de voiture. La construction et la maintenance des infrastructures (voies et bâtiments) mettent en œuvre elles aussi divers métiers, mais, par la nature même du travail effectué, la main-d'œuvre présente ses spécificités.

La Voie

Les ouvriers du service de la Voie de l'OTL sont chargés d'une part de l'entretien proprement dit et d'autre part de la construction de nouvelles voies. L'atelier est situé à Villeurbanne, à proximité des ateliers de réparation du matériel roulant. On y trouve un parc à rails, un chantier de montage, un hangar, une forge, une menuiserie, un atelier de réparations, un magasin et des locaux de machines-outils. Forgerons, charpentiers, menuisiers, maçons, soudeurs, scieurs, peintres doivent donc y travailler, mais également des manœuvres (poseurs et graisseurs de rails, cantonniers) qui, en raison de leur faible qualification, constituent la grande majorité des auxiliaires.

Cette diversité des qualifications et des métiers dans les différents services de l'Exploitation est accentuée lors des changements des modes de traction qui s'accompagnent d'une recomposition professionnelle de la main-d'œuvre : des métiers disparaissent, d'autres se créent ou s'adaptent aux besoins suscités par les nouveaux procès de travail et les nouvelles technologies. Ainsi, les métiers de l'électricité se sont substitués aux palefreniers et aux vétérinaires à l'occasion de l'électrification des tramways. De mêmes, lors du remplacement des tramways électriques par les trolleybus, les autocars et les autobus, les postes de machinistes succèdent aux wattmen, des

spécialistes des moteurs à explosion à beaucoup d'ouvriers de l'électricité, les receveurs disparaissent peu à peu... Le renouvellement du parc de matériel roulant s'opérant progressivement, des agents appartenant à deux systèmes techniques coexistent pendant une période transitoire, renforçant ainsi la diversité professionnelle.

Comme pour les compagnies de chemins de fer, la cohésion des différents services de l'OTL est assurée par une culture de réseau qui, afin de réguler d'importants flux de voyageurs dans une agglomération étendue, veut que chacun ait la même référence de temps, et que la bonne exécution du travail d'un agent soit déterminée par celui de ses collègues. Des liens de solidarité et de dépendance professionnelles se tissent entre traminots du même service. Ainsi, comme l'activité du service de la Voie et de la Traction s'exerce en continu, nécessitant une équipe diurne et une équipe nocturne, la charge de travail de l'une est fonction du rendement de l'autre. Cette solidarité professionnelle dépasse les frontières de chaque service. Alors que l'entreprise, du fait de sa vocation de transport, tend à l'éparpillement des effectifs plus qu'à leur concentration, les postulats de sécurité et de continuité du service nécessitent une constante diffusion de l'information qui favorise une sociabilité – parfois conflictuelle – entre le personnel roulant et les ouvriers chargés de l'entretien des voitures. Cette nécessaire collaboration est rappelée à la fois par la compagnie – « L'équipe qui rentre la voiture au dépôt en fin de service doit établir une déclaration d'accident pour signaler les éventuelles avaries³³ » – mais également par les responsables de la chambre syndicale des employés de l'OTL, par la voix du journal syndical *Le Tramway*. « Les wattmen et les receveurs qui ne signalent pas

les défauts de la voiture qu'ils rentrent sont de mauvais camarades pour leurs collègues du Mouvement et de l'Entretien, des mauvais agents de la compagnie³⁴ ». La solidarité professionnelle lie également les ouvriers des moteurs et trucks à ceux des Ateliers. Des réclamations surviennent alors quand celle-ci fait défaut : « Les voitures qui viennent du grand levage sont en général toutes à suivre de nouveau par les ouvriers de la Traction pour l'ajustage des coussinets [pièces soutenant l'extrémité d'un arbre de transmission], de ce fait il en résulte que les voitures chauffent à tel point qu'elles se grippent. Idem pour le bobinage des induits [partie tournante des moteurs]. En conclusion, les ouvriers de la Traction demandent au service des Ateliers que toute précaution soit prise à l'avenir afin d'éviter du travail aux ouvriers de la Traction qui n'est pas compris dans le calcul du coefficient [nombre d'ouvriers prévus par motrice et par remorque]. Cette situation ne peut plus durer³⁵ ».

Sans occulter le fait que chaque service possède sa propre culture technique et professionnelle, la logique de réseau revêt chez les traminots aussi bien que chez les cheminots une fonction identitaire puisque l'organisation de l'exploitation s'en réclame, avec la sécurité, la ponctualité et la continuité du service comme soucis constants. Néanmoins, les contraintes imposées par le milieu urbain, ainsi que le cadre technique dans lequel est effectuée une exploitation intensive, à savoir l'électricité et non la vapeur, interdisent une assimilation des traminots aux cheminots. Les traminots de l'OTL se réfèrent plus à leurs homologues des autres compagnies de tramways ou aux employés municipaux qu'aux cheminots des lignes d'intérêt général ou local. Plus généralement, les affinités des cheminots avec les autres

33 - AML, 75 II 473 :
Règlement général
d'exploitation (1932).

34 - ADR, PER 855 :
Le Tramway, 5 mars
1922.

35 - AML 75 II 279 :
lettre de la chambre
syndicale des employés
de l'OTL au directeur
général de la
compagnie, 11 juillet
1934.

36 - RIBEILL (Georges), Intervention faisant suite à SIWEK-POUYDESSEAU (Jeanne), « Les cartels des services publics entre les deux guerres », dans « Mouvement social et syndicalisme cheminot », *Revue d'histoire des chemins de fer*, n° 3, automne 1990, p. 77-84.

37 - AML, 75 II 469 : note de service (24 avril 1918).

corporations des transports sont très limitées : les cheminots ont peu à échanger avec les marins, les chauffeurs routiers et les wattmen³⁶.

L'empreinte du milieu urbain sur l'identité traminote

L'absence de site propre pour le tramway et la surface réduite du réseau exploité, relativement à celle d'un réseau de chemin de fer d'intérêt général, conditionnent l'élaboration des procès et des conditions de travail spécifiques aux transports publics urbains. Cela est particulièrement flagrant pour le Mouvement et la maintenance du matériel roulant. La forte densité des arrêts ne facilite pas la perception des receveurs, confrontés aux incessantes montées et descentes de voyageurs, surtout aux heures de pointe. La proximité du siège de la compagnie permet à l'OTL de réduire l'indépendance du personnel roulant procurée par un lieu de travail en perpétuel mouvement tel que le tramway. Si les contrôleurs de l'OTL doivent assurer la régularité du trafic en cas d'accident et verbaliser les fraudeurs, ils sont surtout chargés de « la surveillance générale du personnel ». Cette fonction disciplinaire, qui les assimile aux contremaîtres de l'industrie, est source de tensions incessantes avec les wattmen et les receveurs. Ceux-ci remettent en cause leurs compétences professionnelles ou fustigent leur grossièreté et leur attitude à l'égard de leurs subordonnés dans les colonnes du *Tramway*. S'il est probable que les contrôleurs cristallisent les mécontentements des traminots de l'OTL envers la compagnie, leur réputation d'intransigeance n'est pas usurpée : en 1933, 5 715 sanctions ont été infligées au personnel du Mouvement (soit 97,6 % de celles adressées à l'ensemble de l'Exploitation). Pour la Compagnie, il s'agit avant tout de

maîtriser l'image que receveurs et wattmen donnent d'elle auprès des usagers. Elle s'assure de l'efficacité de cette (ré)pression sur les traminots en interdisant tout lien de parenté entre un agent de contrôle et un agent d'exécution directement sous ses ordres : « L'expérience a montré les inconvénients qu'il y avait à placer sous les ordres des chefs de service des employés avec lesquels ils ont un lien de parenté. En conséquence, à dater de ce jour, aucun agent parent (épouse, père, frère, fils ou fille) d'un chef de dépôt, inspecteur, sous-inspecteur et contrôleur ne devra plus être employé à quelque titre que ce soit, sous les ordres de son parent. Tous les employés actuellement dans ce cas devront, dans un délai d'un mois, être changés de dépôt ou d'inspection³⁷ ».

Le milieu urbain impose ses propres contraintes à la conduite des tramways. Les wattmen doivent se plier à des prescriptions techniques et administratives pour utiliser au mieux leur outil de travail et assurer un transport public dans des conditions optimales de sécurité. Dans cette optique, celles-ci fixent les procédures d'arrêt pour la montée et la descente des voyageurs, les précautions à prendre pour adapter les manœuvres aux conditions topographiques (forte déclivité) et climatiques (brouillard, pluie, chute de feuille sur les rails). Le nombre d'accidents illustre la dangerosité de la circulation urbaine en constante densification : 216 sinistres déclarés en 1901 à la compagnie d'assurance La Providence, 4 000 à La Préservatrice en 1926. Se pose alors la question de la responsabilité du wattman. Celle-ci ne fait pas de doute en cas d'ébriété ; la compagnie lutte contre l'alcoolisme en licenciant les agents qui ont abandonné leur voiture sur la voie publique pour aller au café. Les excès de vitesse sont l'objet de nombreux rappels à l'ordre ;

l'OTL peut ainsi prétexter une conduite brutale des wattmen pour les tenir responsables de la dégradation de l'état général du matériel. Néanmoins, à Lyon comme dans les autres villes françaises, le matériel de l'ère pionnière de l'électrification n'a pas été massivement remplacé. Les commandes de motrices et de remorques neuves chutent à partir de la première guerre mondiale : 46 motrices et 82 remorques achetées par l'OTL en 1914, mais seulement 15 remorques de 1915 à 1935. La tendance est alors davantage au rafistolage qu'à l'innovation, d'autant plus que la décision de substituer les trolleybus et les autobus aux tramways dans un plan de rénovation des transports urbains lyonnais sonne le glas pour ces derniers. Dès la fin des années 1920, le matériel roulant n'est donc plus adapté à l'usante desserte des zones urbaines et suburbaines aux vues des nombreuses réclamations adressées par les tramistes lyonnais à l'OTL et aux pouvoirs concédants : « défaillance des sablières », « freins qui ne donnent aucune garantie aux employés »... Outre la fiabilité du matériel proprement dite, l'OTL n'a pas été très enclin à améliorer les conditions de travail de ses wattmen, en particulier en ce qui concerne la fermeture du poste de pilotage pour protéger le tramiste des intempéries et du froid qui altèrent ses sens psychomoteurs. L'ensemble de ces divers éléments – matériel vieillissant et mauvaises conditions de travail – légitime les inquiétudes des wattmen car les conséquences des accidents sont à la fois professionnelles et pénales, quand ils ne sont pas eux-mêmes atteints physiquement : en quatre mois, du 1er mars au 30 juin 1936, 35 accidents du travail ont été dénombrés chez les wattmen et machinistes³⁸.

L'intensification du trafic et le vieillissement accéléré du parc roulant qui en découle augmentent la charge de

travail des ouvriers des Ateliers et de la Traction. En 1925, le nombre moyen de voitures rentrées au dépôt pour avaries est de 25,27 par jour, soit environ 9 224 dans l'année. La rationalisation du travail s'en trouve justifiée. Le souci de parceliser les tâches et de fixer les conditions exactes de leur exécution se lit dans la gestion de l'outillage qui doit répondre exactement aux besoins de l'ouvrier : « Tout ouvrier reçoit en entrant un outillage inventorié sur une feuille dont le double est au bureau des ateliers. [...] D'autres outils spéciaux sont délivrés par le service de l'outillage, en échange d'un jeton au numéro de l'ouvrier. [...] Si l'ouvrier a besoin d'outils autres que ceux qui lui sont confiés, il s'adressera à son contremaître qui, « s'il le juge à propos », lui en fera délivrer par l'outillage au moyen d'un bon³⁹ ». Ces dispositions ont également pour but de lutter contre la disparition d'outils : « A des époques indéterminées, l'outillage sera vérifié ; tous les outils ou ustensiles perdus seront payés par l'ouvrier au prix de facture ». L'OTL veut également se prémunir du coulage, vol de matière première : « Toute sortie de vieux métaux, vieux bois et déchets de fabrication est interdite⁴⁰ », ou bien « Les marchandises nécessaires au nettoyage du personnel seront fournies en quantité suffisante. Il est bien entendu qu'il n'y aura pas d'abus, comme cela s'est déjà produit⁴¹ ».

La rationalisation du travail a pour corollaire la croissance numérique du personnel d'encadrement, ce que n'admet pas la chambre syndicale des employés de l'OTL : « Il n'y a aucune raison plausible qui puisse expliquer qu'en 1928, il faille un chef pour douze ouvriers, tandis que pour le même travail et le même rendement, il suffisait en 1920 d'un chef pour 36 ouvriers⁴² ». Selon elle, l'optimisation des rendements ne passe pas par « la diminution du

38 - AML, 75 II 338 :
lettre citée note 32.

39 - IHS CGT 20/1 :
Règlement intérieur des
ateliers de l'OTL
(1922).

40 - *Ibid.*

41 - AML, 47,
WP, 020 : prescription
inscrite dans chaque
contrat de travail entre
l'OTL et son personnel
de l'Exploitation depuis
1922.

42 - AML, 47 WP
020 : lettre de la
chambre syndicale des
employés de l'OTL à
l'ingénieur en chef de
la voirie municipale de
Lyon (8 septembre
1928).

43 - *Ibid.*

44 - IHS CGT 20/11 :
rapport de la chambre
syndicale des cochers
et conducteurs de
tramways de la
compagnie OTL à
M. le préfet du Rhône
sur l'entrevue de la
délégation du 18 juillet
1903 avec M. Marty,
secrétaire général pour
la police (24 juillet
1903).

chiffre des producteurs tandis que triple l'effectif de ceux qui font simplement en vivre », mais par « une amélioration de l'outillage et par la réfection de certaines machines-outils qui sont à l'arrêt, faute de réparation⁴³ ».

*
* *
*

L'exploitation d'un réseau de transports publics urbains met en œuvre une multitude de métiers et de qualifications. A l'OTL, le receveur du Mouvement et l'ajusteur des Ateliers ont bien peu de choses en commun, tout les sépare dans leurs qualifications professionnelles respectives. Le premier, en contact permanent avec les voyageurs, incarne vraiment le service public, alors que le second est avant tout un ouvrier d'usine par son travail quotidien. Malgré la diversité des services se dégage une identité traminote commune : des agents travaillant en ville, à la fois spectateurs et acteurs de l'urbanisation, assurant la cohérence de l'exploitation d'un réseau de transports publics. La nécessaire diffusion de l'information justifiée par les contraintes de sécurité et de continuité du service a pour contexte la stabilité de main-d'œuvre grâce à la titularisation de la plupart des traminots. Mais il reste à déterminer l'incidence de la disparition des tramways qui modifie le cadre technique dans lequel est effectuée l'exploitation du réseau. Le devenir de l'héritage identitaire laissé par les traminots aux employés des transports en communs lyonnais de l'ère automobile n'est pas encore déterminé, de même que celui de leur statut après le traité d'affermage du réseau signé en 1941. Néanmoins, l'empreinte laissée par le milieu urbain sur les conditions de travail demeure. Mais il faut reconnaître que cette identité préserve encore des zones d'ombre. Le discours syndical revendique cette identité professionnelle pour rassembler les

traminots lyonnais : « Nous, ouvriers du transport, nous sommes comme tous les ouvriers que la pratique d'un métier rend maître en l'art de ce métier⁴⁴ ». Mais les représentations qu'ont les traminots, les usagers, les pouvoirs concédants et les compagnies de cette identité doivent être affinées, de même que doit être élargi le champ d'étude aux autres villes de France.