

ST 12 – (Ne pas) consentir ?

Conformismes contestataires et institutions de la critique

Bérénice Crunel, LaSSP/IEP Toulouse, berenice.crunel@gmail.com

La contestation comme exigence professionnelle: quand les machinistes de théâtre incarnent leur propre rôle

Communication AFSP 2015 – ST 12 (Ne pas) consentir

« A la machinerie, il y a une culture de la grève. SUD et FSU sont minoritaires dans la maison, mais majoritaires chez les techniciens de plateau. Une poignée peut bloquer un spectacle, et gâcher les soirées les plus stratégiques. »

Ces propos du directeur général adjoint du Grand Théâtre de Paris¹, recueillis en octobre 2011 par le journal *Les Echos*, permettent de saisir comment la rhétorique d'essentialisation du travail contestataire des machinistes s'accompagne d'une délégitimation de leurs revendications et actions². Au-delà du discours public formulé par la direction, des observations menées au long cours dans le théâtre permettent de constater la consécration collective du « caractère » rebelle de ce service. Revendiquant eux même une position hétérodoxe, les machinistes sont confortés dans ce rôle par la direction et, de manière plus implicite mais quotidienne, par la majorité du personnel de l'institution.

Le Grand Théâtre de Paris (GTP) est un prestigieux établissement public français, fondé sous l'Ancien Régime. Il est aujourd'hui le plus grand théâtre parisien tant du point de vue de sa capacité d'accueil du public que du nombre de ses salariés (un peu plus de 1000 permanents, auxquels s'ajoutent quelques centaines de personnels surnuméraires). Il occupe une position nettement dominante dans le champ culturel français : placé sous la tutelle conjointe des Ministères de la Culture et des Finances, il est investit, outre une fonction de formation des artistes, d'une mission de préservation et de fructification de son large répertoire classique, mais aussi d'un rôle moteur dans la création contemporaine. Pour ce faire, il absorbe 13% du volet « création » du budget de la Culture³. Mais depuis le début des années 2000, la politique de réforme de l'Etat et de restructuration des services publics entraîne le remaniement progressif de l'organisation du travail et sa gestion du personnel. Les impératifs de réduction des coûts et de gains de productivité, se traduisent notamment par l'intensification des rythmes de travail, la diminution des budgets, la normalisation des tâches

¹ Le nom de l'institution et des personnes ont été modifiés afin de respecter l'anonymat des enquêtes.

² On entreperçoit ici deux motifs de délégitimation récurrents dans le discours des directions successives du théâtre : la minorisation des effectifs et revendications critiques et la marginalisation (construction d'une opposition avec reste de l'institution, actions contestataire qualifiées d'« irresponsables » et contraires à l'intérêt collectif).

³ Pourcentage pour l'année 2015 (source : projet de loi de finance 2015 du Ministère de la Culture et de la Communication), cela représente une subvention annuelle de 97 millions d'euros (soit un peu plus de 50% du budget de l'établissement).

et un contrôle accru des salariés. En dépit d'une politique affichée de « démocratisation » du public, l'établissement demeure essentiellement le lieu de rendez-vous d'une élite (politique, économique, intellectuelle), en raison notamment du prix élevé des places et de l'image socialement sélective du théâtre.

Dans ce contexte, les machinistes occupent une position inférieure dans les différentes hiérarchies de l'institution.

Ils constituent d'abord un personnel subalterne dans un ordre professionnel qui valorise en premier lieu des compétences artistiques. Effectuant un travail d'exécution, très souvent invisible et sans dimension esthétique affichée, consistant en des tâches manuelles, physiques, salissantes et pénibles, ils sont manifestement désajustés au regard des valeurs et du rapport au travail prônées dans l'institution et pleinement incarnées par les artistes (passion, création, sensibilité, vocation)⁴.

Encadré 1. Travailler à la machinerie, entre polyvalence et flexibilité

Ce service technique est composé de 88 membres permanents, dont 6 femmes, assistés de plusieurs dizaines d'intermittents réguliers. Ils sont répartis en équipes de 5 ou 6 personnes dirigées par un chef d'équipe. Les machinistes constituent un groupe de techniciens relativement polyvalents ayant pour mission d'« assurer la manutention, le montage, l'exploitation et l'archivage des décors »⁵. Le vaste faisceau de tâches de ce métier implique une importante flexibilité dans les types d'activité et les rythmes de travail, selon le stade et le lieu d'exploitation du décor.

Si dans la plupart des théâtres, la machinerie n'opère que sur le plateau, au GTP, l'attribution d'une salle de montage de plus de 2500 m² et l'instauration d'un principe de suivi de production conduisent les techniciens à investir tour à tour ces deux espaces pour participer à toutes les étapes du travail sur le décor (sur des cycles de 3 mois environ). En salle de montage, (ou « -6 »), sont effectués l'assemblage et les réparations, le démontage et le conditionnement en containers des éléments de décor. Ces tâches, globalement considérées comme le « sale boulot », ne sont ni standardisées ni mécanisées car elles varient très fortement selon la configuration, le volume, la nature des matériaux et les techniques d'assemblage des éléments. La pénibilité et le caractère routinier de ces tâches, s'accompagnent d'horaires fixes « en 8h-17h » pendant les jours de la semaine. Sur le plateau, les équipes accompagnent le décor lorsqu'il est prêt à être utilisé et elles réalisent sa mise en place, sa manipulation en répétition puis en représentation, ainsi que son « déblayage » dans un espace de stockage après chaque jeu. Les machinistes sont alors le plus souvent placés à la disposition de « l'artistique » (metteur en scène, chorégraphe, décorateurs, scénographe, artistes) et confrontés à une importante incertitude impliquant une succession de périodes d'attente, voire d'ennui, et de phases d'activité très intenses, à l'instar des « précipités »⁶. Pendant les périodes de travail sur le plateau, les emplois du temps se caractérisent par une modulation des volumes de travail allant de 22h à 42h hebdomadaire, avec des horaires de journée (8h-13h, 10h-18h...), de soir (13h-24h, 19h-24h...), voire de nuit (0h-7h), pouvant aussi s'effectuer le week-end et les jours fériés.

L'agencement du théâtre, à l'image de sa gestion bureaucratifiée reposant sur une forte division du travail et une profusion d'intermédiaires, est organisée d'une manière compartimentée, qui concourt à rappeler à chacun la place (physique et symbolique) qui lui

⁴ Les artistes étant présentés comme les « forces vives » de l'institution (commentaire de la directrice artistique, dans le reportage de présentation de la saison 2011-2012 du Grand Théâtre de Paris).

⁵ Description de l'emploi de machiniste, fiche de classification des emplois non carte du GTP, éditée le 8 mars 2010.

⁶ Changement de décor rapide, de moins d'une minute en général, se déroulant pendant le jeu, « à vue » du public ou non.

est assignée, tout en limitant les possibilités d'interaction, en particulier entre le pôle technique du théâtre et le reste de l'institution (et *a fortiori* avec les spectateurs). La répartition des espaces de travail sur les 14 niveaux du bâtiment illustre ces hiérarchies internes et souligne le statut dévolu aux machinistes. Alors que les directions occupent les plus hauts étages (du 8^e au 6^e, « les hautes sphères »⁷), suivies jusqu'au niveau du plateau, situé au 1^{er}, par les ateliers, loges et salles de répétitions, les services techniques et espaces de stockage sont très majoritairement implantés dans les dessous ; le 6^e et dernier (« -6 ») étant affecté à la salle de montage des décors de la machinerie, parfois surnommée « les bas fonds »⁸. Au même titre que les autres services techniques, la machinerie est placée « au service » du spectacle. Plus encore qu'au « -6 », où le travail est essentiellement organisé et réparti en interne, cette subordination se ressent nettement au plateau où les tâches à effectuer et les conditions de leur exécution sont immédiatement dictées par le travail et les choix de « l'artistique » (cf. encadré 1). Malgré le refus de ce statut peu légitime et la critique de ses implications pratiques et symboliques, l'appellation de « serviteur du spectacle » ou « d'homme de l'ombre » est largement reprise, voire revendiquée par les machinistes, qui s'accommodent de ce rôle sans prétendre à la visibilité ou aux rétributions artistiques. Témoignage d'une incorporation (même relative et partielle) de cet ordre institutionnel, certains refusent de participer aux rares saluts auxquels ils sont conviés⁹, estimant qu'ils n'y sont « pas à leur place ».

A cette organisation professionnelle du théâtre se superpose l'ordre social, qui s'impose avec d'autant plus de force que l'institution met en présence des fractions très éloignées de l'espace social. Si les échanges directs entre les personnels des différents services du théâtre s'avèrent très limités, le simple côtoiement dans les espaces collectifs¹⁰ (ascenseurs, restaurant d'entreprise et cafétéria, services accessibles aux salariés¹¹) suffit à rappeler, plus encore que les très importants écarts de salaire, les puissants clivages sociaux qui sont à l'œuvre dans l'institution. Les corps souples et les voix posées des acteurs, l'aisance des danseurs dans l'espace, le maintien décontracté des cadres administratifs ; les bribes de conversations saisies entre « forts coefficients¹² », tenues dans des registres recherchés, parfois dans des langues étrangères, qu'elles évoquent un « week-end voile en Bretagne » ou un « frère diplomate à Singapour » ; les costumes bien coupés dans des matières raffinées, les parfums de prix et les bijoux recherchés, le choix de menus « sains » et « équilibrés » ; bref, l'accumulation de ces signes corporels d'appartenance à un milieu dominant concourt à renvoyer les machinistes, en chaussures de sécurité et pantalons de chantier poussiéreux, rassemblés autour de normes populaires et masculines, dans le domaine du grossier et du vulgaire. Ils sont ainsi qualifiés par les personnels administratifs et artistiques de « brutes », de « rustres », d'« alcolos », « butés » se déplaçant « en troupeau »¹³. Et si ces propos ne leurs sont généralement pas tenus directement, l'éloignement physique, les attitudes indifférentes ou le refus de dire « bonjour » sont autant que marques de mépris qui

⁷ Sauf mention contraire, les expressions entre guillemets sont des formules régulièrement employées par les enquêtés.

⁸ Terme employé par un personnel administratif.

⁹ La participation des machinistes aux saluts de fin de représentation est généralement prévue lorsque ceux-ci sont intégrés à la mise en scène et effectuent des manipulations en costume et à vue du public (ce qui reste peu courant).

¹⁰ A l'exception des lieux de détente qui ont, eux aussi, à l'usage et selon le degré de proximité avec les vestiaires/loges/bureaux, été implicitement « répartis » entre les services/directions.

¹¹ Bureau du Comité d'entreprise et médiathèque par exemple.

¹² Au GTP se pratique la rémunération au coefficient, ces « points » sont attribués selon le niveau de qualification des individus. Sont donc qualifiés sous ce terme, les plus diplômés, touchant les salaires les plus importants.

¹³ Qualificatifs entendus lors de diverses observations réalisées à la cafétéria et au restaurant d'entreprise ou lors de conversation avec le personnel administratif

renvoient les machinistes à leur désajustement à l'égard des normes dominantes de l'institution. Dans ce théâtre, la hiérarchie sociale repose, de manière particulièrement explicite, non seulement sur la détention de ressources économiques mais surtout sur la mobilisation d'un capital social et culturel, mettant particulièrement à l'index les techniciens, marqués d'indignité¹⁴.

Encadré 2. Profil social de la machinerie : l'élite ouvrière du Grand Théâtre de Paris

Les origines et trajectoires des machinistes se caractérisent par une hétérogénéité sociale assez grande. Ils proviennent pour la plupart des fractions supérieures des classes populaires (enfants d'artisans, de petits commerçants, mères employées) voire, plus rarement, du segment intellectuel de la petite bourgeoisie (parents fonctionnaires, enseignants dans le secondaire). Bien qu'il se pratique de moins en moins, le recrutement par cooptation demeure assez répandu et un bon tiers des machinistes compte un ou plusieurs membre(s) de sa famille parmi les salarié(s) (ou ancien salarié(s)) du théâtre, provenant essentiellement des services techniques. Les disparités en matière de formation professionnelle sont elles aussi très fortes : la nature de la formation initiale est variable et il existe de nombreux cas de bifurcation après une première expérience professionnelle (agriculteur, mécanicien, pompier, pizzaiolo, représentant de commerce, comptable, etc.). Beaucoup, (la majorité des « anciens ») ont quitté très tôt le système scolaire et ont été formés « sur le tas », tandis que les plus jeunes sont globalement plus diplômés (généralement BEP/CAP ou Bac Pro), très majoritairement dans des domaines techniques. Certains ont suivi une formation spécialisée en machinerie de théâtre créée à Paris en 1997 et détiennent un diplôme de technicien des métiers du spectacle (DTMS) option machiniste-constructeur. Enfin, plus du tiers de l'effectif a suivi une formation (souvent continue, au CFPTS¹⁵) pour se spécialiser dans l'une des trois disciplines reconnues en machinerie (tapisserie, menuiserie, serrurerie).

L'âge moyen des techniciens¹⁶ du GTP est de 43 ans (45 ans pour les CDI, 38 ans pour les CDD), leur ancienneté moyenne est d'un peu plus de 16 années, soit la plus élevée de l'institution, après la catégorie des cadres. Leur rémunération moyenne est de 2959 € brut. Le salaire de base d'un machiniste est de 1200€, complété par diverses primes, plus ou moins variables. Un permanent sans responsabilité avec 10 ans d'ancienneté touche en moyenne 2000€ nets par mois. Il s'agit d'un niveau de rémunération moyen dans le milieu de la technique du spectacle (en début de carrière, les titulaires disent pour la plupart gagner un peu moins que lorsqu'ils étaient intermittents) mais l'embauche au GTP, qui permet d'être assimilé fonctionnaire de catégorie B, offre une stabilité peu courante dans cet espace professionnel. A cela s'ajoute des rétributions symboliques et avantages liés à un comité d'entreprise très actif et des aménagements institutionnels réservés aux salariés (chèques vacances, arbre de Noël, places de spectacle détaxées, invitations pour les répétitions générales, restauration peu coûteuse, médiathèque, salle de sport, cours de claquettes, etc.). Pour la plupart, les goûts et styles de vie des machinistes ne les rattachent pas aux fractions les plus dominées de l'espace social : ceux qui peuvent se le permettre résident à Paris ou dans sa proche banlieue, dans d'anciens quartiers populaires en cours de gentrification (13^e, 20^e, Montreuil), d'autres ont fait le choix de devenir propriétaire et sont « allés chercher de l'espace » et « une meilleure qualité de vie » dans la très grande périphérie (parfois à plus d'une heure de train de Paris). Les machinistes du GTP ne correspondent donc pas tous socialement au monde ouvrier dont ils se réclament. Cependant, au regard du reste de

¹⁴ Ainsi, parmi le personnel de plateau existe-t-il des compétences – autant sociales que professionnelles – très clivantes, telle que l'aptitude à émettre un avis d'ordre esthétique ou la maîtrise de la lecture de la musique.

¹⁵ Centre de formation professionnel aux techniques du spectacle.

¹⁶ Les seuls chiffres auxquels il a été possible d'accéder pour l'instant avaient déjà été recodés, c'est donc la catégorie des techniciens non-cadres (en CDI et CDD) qui est ici prise en compte, la machinerie représente 32% des effectifs de cette catégorie. Source : Bilan social 2014 du GTP en date du 13 mai 2015.

l'institution, ils occupent les positions sociales les plus basses (du point de vue du niveau de qualification, des ressources économiques, du capital culturel notamment).

Dans ce contexte, les machinistes constituent un groupe effectivement contestataire. Si le même processus de relégation professionnelle et sociale touche l'ensemble des techniciens, la machinerie présente des conditions sociales de possibilité de la mobilisation, que ne réunissent pas leurs collègues. Ils constituent clairement le premier service technique du théâtre, très probablement en termes de moyens matériels et financiers, mais surtout du point de vue du volume de ses effectifs, permanents et intermittents qui, de plus, restent relativement stable (faible turn-over, ancienneté importante). Ces caractéristiques ne se retrouvent pas, par exemple, à l'Habillement, beaucoup plus féminisé et précarisé, ou aux Accessoires, qui représente un tiers des effectifs de la machinerie. Si le taux de syndicalisation des machinistes a nettement chuté au cours des 15 dernières années¹⁷, la participation aux réunions d'informations (les pauses syndicales), assemblées générales, débrayages et grèves demeure toujours massive et très souvent unanime. Mais la principale ressource du service réside dans le rôle central qu'il joue dans le déroulement du spectacle, de telle sorte qu'un arrêt de travail des machinistes rend presque impossible le lever de rideau, imputant de lourdes pertes financières à l'établissement (plusieurs centaines de milliers d'euros par représentation¹⁸). De fait, le préavis ou la menace de grève, deviennent des moyens de pression considérables pour la « brigade » (cf. encadré 3) dans leurs différents avec la direction. Ainsi, les machinistes sont amenés à jouer le rôle de « fer de lance » de bon nombre de mobilisations que connaît le théâtre ; un rôle que nul dans l'institution ne leur conteste, bien au contraire.

Ce ne sont d'ailleurs pas les machinistes qui détiennent le pouvoir de produire les discours et les représentations qui vont les définir, pour le reste du théâtre et au-delà, comme un collectif rebelle. A titre exceptionnel, ils sont parfois collectivement consacrés dans ce rôle sous un jour valorisant, par exemple à travers la parution d'un ouvrage, puis la réalisation d'un documentaire, portant sur la Résistance au Grand Théâtre de Paris pendant l'occupation. Le service y est alors légitimement inscrit dans une « tradition contestataire » institutionnelle. L'établissement demeure un espace où se revendiquent (à l'occasion) les « valeurs du service public », cherchant à se démarquer (au moins dans son discours) des grandes entreprises du secteur privé par une certaine éthique, managériale notamment, et un ancrage politique (plutôt) « à gauche », en cohérence avec les représentations liées au spectacle vivant. Mais, la citation placée en exergue l'illustre clairement, si les machinistes sont publiquement reconnus pour leurs capacités de mobilisation, ce n'est plus sous le prisme de l'héroïsme mais bien plus souvent sous celui de l'inconscience¹⁹ et dans le but de dénoncer l'entrave qu'ils représentent au bon fonctionnement de l'institution. Ce discours, émanant de la direction et largement repris par le personnel du théâtre est réservé à la machinerie alors qu'elle est loin d'être le seul service mobilisé dans l'institution à multiplier les préavis de grève. Les images largement diffusées du ballet, de l'orchestre et des chœurs, très actifs et syndiqués, majoritairement à la

¹⁷ Le taux de 80% de machinistes encartés annoncé dans la proposition de communication m'avait été fourni par un représentant syndical FSU. Mes dernières observations mettent nettement en doute ce chiffre, qui semble plus probablement inférieur à 50% des effectifs du service. Il est difficile de quantifier précisément le personnel syndiqué car il est divisé entre plusieurs organisations (essentiellement FSU et SUD) dont les chiffres sont regroupés par collègues (ici, « techniciens ») et non par service.

¹⁸ Le montant varie selon le taux de remplissage de la salle, le prix des billets qui seront remboursés et le statut de la représentation. Il peut aller jusqu'à 600 000€ pour une soirée de gala.

¹⁹ Les mobilisations des machinistes sont qualifiées par les porte-paroles de la direction dans les médias de « systématiques », « déraisonnables », « irresponsables ».

CGT²⁰, construisent une représentation bien différente de ces collectifs, façonnée grâce à la communication interne et externe du théâtre, ainsi qu'un contrôle étroit de la parole médiatique.

Encadré 3. La « brigade » : une hiérarchie interne concurrençant l'ordre institutionnel

Cet ancien terme du théâtre, initialement emprunté à l'armée et qui renvoie à un collectif de travail organisé et placé sous l'autorité d'un chef, désigne aussi la machinerie. Il est cependant porteur d'une définition du service concurrente de celle de l'institution. Revendiqué et exclusivement emprunté par les machinistes eux même, il renvoie à lui seul à un ensemble de valeurs et de représentations propres à ce collectif de travail : camaraderie, soutien, fidélité, respect des traditions, teinté d'un certain « sens de l'honneur » collectif...

Mais l'idée de « brigade » sous entend également l'existence d'une hiérarchie interne et coercitive, qui ne coïncide pas toujours avec l'organigramme de l'institution. Les critères de légitimité qui y prévalent sont principalement l'expérience, l'ancienneté, le « feeling » ou « regard », c'est-à-dire la capacité à anticiper et gérer, les manœuvres autant que les individus. Ceux qui sont qualifiés « d'anciens » sont donc généralement ceux qui « tiennent » la brigade. Il arrive assez souvent que leur soit octroyé le grade de chef d'équipe, témoignant du respect de cette hiérarchie par le chef de service (lui-même ancien machiniste). En revanche, la nomination des cadres semble obéir davantage à des critères institutionnels fixés par la direction technique (notamment le niveau de qualification, les connaissances techniques et l'aptitude à se faire obéir des équipes).

Les machinistes se trouvent donc encadrés dans deux structures coercitives imbriquées, dépendantes l'une de l'autre tout en étant, dans une large mesure, concurrentes : l'ordre institutionnel du Grand Théâtre de Paris et l'ordre professionnel de la brigade. Bien qu'elles puissent occasionnellement se recouper, il existe donc des hiérarchies, un système de valeurs et des ressources liées à chacune de ces appartenances. Cette situation, marquée par une inégale répartition du pouvoir produit des tensions, ainsi qu'un permanent travail de redéfinition du groupe au sein l'institution.

Cette communication propose donc de questionner l'image largement répandue d'une brigade contestataire, telle qu'elle est produite par les fractions dominantes de l'institution, et de la confronter aux revendications et pratiques critiques réelles des machinistes.

Deux limites doivent cependant être posées afin de circonscrire le sujet. Tout d'abord, cette communication se concentrera sur les formes de critique, plus ou moins explicites, tournées vers le reste de l'institution et ceux qu'elle légitime. Ainsi, on n'évoquera pas les dissensus existant au sein du service et les formes de critiques formulées en interne contre l'ordre de la brigade. On tentera de ne pas homogénéiser le collectif de travail, mais de fait, c'est probablement davantage ceux qui y détiennent le plus de pouvoir (notamment les permanents) qui seront désignés à travers elle. Ensuite, le regard sera conjointement porté sur les hiérarchies professionnelles de l'institution et les rapports sociaux de classe ce qui, pour préserver la lisibilité du propos, conduit notamment à placer au second plan les questions liées aux rapports sociaux de race et de sexe.

Il semble que ces machinistes constituent une population plutôt atypique au regard des travaux portant sur l'organisation de la critique (tout comme elle dénote a première vue avec

²⁰ Au GTP, la CGT est majoritaire. Elle est implantée à tous les niveaux de l'institution, voire en situation de monopole, dans les services artistiques, dont elle relaye les revendications sectorielles. Paradoxalement, elle joue davantage un rôle de syndicat « d'accompagnement » que les organisations dites minoritaires et non représentatives dans l'institution, mais qui sont majoritaires à « la Technique ».

les groupes évoqués dans le programme de cette section thématique). Cette contribution se penche en effet sur des individus éloignés des catégories intellectuelles supérieures sur lesquels semblent se concentrer les écrits sur la critique. L'observation et l'analyse des machinistes au prisme de la sociologie des mobilisations, du syndicalisme et du travail (ouvrier, notamment), c'est-à-dire des registres plutôt attendus, si elles fonctionnent, elles ne permettent pas de saisir toutes les facettes du travail contestataire des machinistes. Etudier ce groupe professionnel sous l'angle de la critique permet de saisir, parallèlement aux actions conflictuelles les plus visibles, les interactions, plus ou moins ritualisées et institutionnalisées, avec le pouvoir. En se demandant ce qu'il s'y joue, il s'agit de questionner aussi les mutations du travail managérial et ses effets progressifs sur la contestation. Notre première hypothèse sera ainsi que la direction, en confortant la brigade dans son rôle contestataire, est paradoxalement parvenue à limiter la portée critique des revendications des machinistes. Elle conduit ainsi à nous demander si les actions contestataires « traditionnelles » (pétitions, préavis, grèves) qui perdurent ne résultent pas davantage d'une injonction à « tenir son rôle » et du maintien d'une estime de soi collective qu'à une critique propre de l'institution ?

Mais cette communication souhaite également poser la question de ce qu'il reste quand les répertoires d'action syndicaux traditionnels n'atteignent plus leurs buts. Elle propose, pour se faire, d'élargir le regard jusqu'à des formes moins explicites de contestation du pouvoir et de reconsidérer certaines pratiques, plus ou moins organisées, normées, ritualisées. Il ne s'agit pas de calquer ici des processus constatés dans les autres espaces professionnels (la réflexivité, par exemple, ne constitue pas une démarche centrale dans le service, sauf peut être pour certains syndicalistes) mais bien d'explorer les ressources, collectives et individuelles, mobilisées par les machinistes en fonction de leurs dispositions et de leur capital culturel, scolaire et social. En revenant sur l'organisation de la brigade, nous tenterons de démontrer qu'elle constitue un espace de socialisation puissant entretenant la transmission des ressources qui permettent le développement de formes de contestation alternatives, plus ou moins collectives et formelles. Nous nous demanderons dans quelle mesure ces interventions, qui s'affranchissent des intermédiaires (syndicalistes, DRH), permettent d'agir directement sur les effets de la domination sociale et professionnelles des machinistes dans l'établissement.

En somme, ces questionnements nous conduisent à nous demander en quoi le processus d'institutionnalisation de la critique des machinistes au Grand Théâtre de Paris, en amenuisant la dimension contestataire de discours portés à travers des répertoires d'action syndicaux traditionnels, engendre un recentrage des pratiques et des revendications vers des formes plus concrètes et plus directes de critique des rapports de pouvoir, professionnels et sociaux, au sein de l'institution.

Encadré 4. Enquêter au Grand théâtre de Paris

Cette communication repose sur un travail de thèse initié en octobre 2011, dans la continuité d'un mémoire de M2 portant sur la revendication d'une appartenance ouvrière à la machinerie du GTP.

En 2009, 6 mois de stages réalisés dans un autre contexte, au sein d'un service administratif avaient permis de me familiariser avec les hiérarchies de l'institution et les représentations dominantes dans les « bureaux ». Depuis le début de cette étude, l'observation ethnographique a été privilégiée, avec 11 mois d'immersion cumulés depuis janvier 2010, d'abord avec le statut de stagiaire (notamment pendant 5 mois continus en 2012) et plus récemment en étant embauchée en tant que machiniste surnuméraire pour des contrats allant de quelques jours à 2 mois et demi. Cette méthode m'a permis d'être intégrée dans plusieurs équipes, avec lesquelles j'ai effectué les différents types de tâches du service, aussi bien au « -6 » qu'au plateau, où j'ai entièrement suivi quatre productions. La

fréquentation régulière et sur le temps long du théâtre et des machinistes m'a permis d'assister à divers évènements, au théâtre et en dehors (fêtes, départs en retraite, réunions et négociations syndicales, manifestations, match de foot du service). Un journal de terrain a été tenu quotidiennement, complété lorsque cela était possible, par des photographies et des documents fournis par les enquêtés ou recueillis dans le théâtre.

Cette démarche a été propice à de très nombreuses conversations informelles, y compris avec les cadres, mais le nombre d'entretiens enregistrés effectués à ce jour reste modeste : une quinzaine de machinistes a été interrogée, dont deux syndicalistes et un ancien chef adjoint au service.