



HAL
open science

Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et action collective à la Poste

Paul Bouffartigue

► **To cite this version:**

Paul Bouffartigue. Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et action collective à la Poste. Sophie Bérout, Paul Bouffartigue. Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?, La Dispute, pp.133-147, 2009. <halshs-00382000>

HAL Id: halshs-00382000

<https://shs.hal.science/halshs-00382000v1>

Submitted on 4 Jun 2009

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

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



HAL Authorization

Chapitre 7

Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et action collective à la Poste

Paul Bouffartigue

Dans la fonction publique et le secteur public les précaires sont au moins aussi nombreux que dans le secteur privé.¹ Pourtant ils y sont souvent plus invisibles. C'est que, de longue date, l'autre face du statut et de ses « rigidités » c'est la présence de « hors statut » avec les « flexibilités » qu'ils autorisent : remplacer les absents, occuper les postes vacants, assumer les a-coups de l'activité, faire le « sale boulot ».² Ils sont particulièrement invisibles au cours des périodes d'expansion de l'emploi, public et privé. Les emplois hors statut peuvent alors fonctionner comme une « file d'attente », dans laquelle prennent place, pour un délai raisonnable, les candidats à l'emploi stable. C'est moins le cas quand le marché du travail se tend et que l'attente s'allonge. La situation change-t-elle alors au point de modifier le contexte particulier et paradoxal dans lequel se pose la question de l'action collective face aux précarités professionnelles dans le secteur public ? C'est un secteur où le syndicalisme conserve des forces, mais où il hérite d'ambivalences profondes à l'égard du phénomène : son hostilité à l'endroit de l'*emploi* hors statut n'est jamais loin, sinon d'une hostilité, du moins d'une indifférence à l'endroit des *salariés* hors statut. Et quand il cherche à prendre en charge les intérêts des salariés précaires, ce n'est pas toujours sans un certain paternalisme. Le souci, légitime, de tenir compte de leur fragilité particulière n'amène-t-il pas souvent à prendre acte de leur distance à l'égard de l'action revendicative et du syndicalisme ? Quant aux précaires eux-mêmes, leur profil social et leur expérience sociale alimentent-ils cette distance ou sont-ils porteurs de rencontre avec l'action collective et de ressourcement de cette dernière ? Telles sont les questions que permet d'explorer une enquête conduite dans les activités de distribution de la Poste dans la région de Marseille.³

Cette ancienne « administration », devenue « entreprise » publique depuis les années 1990, fournit en effet un excellent cas d'école. Elle défraie d'ailleurs régulièrement la chronique pour usage abusif de CDD. C'est que le rôle joué

¹ En 2002, les « contrats courts » représentent 16% des agents de la fonction publique, contre 12% des salariés dans le secteur privé. Cf. Edouard Fabre, « 16% des agents de la fonction publique en mars 2002, *Premières Synthèses*, Dares, 04.2, janvier 2006

² Jacques Magaud « Vrais et faux salariés », *Sociologie du travail*, n°1, 1974, p. 1-18.

³ Paul Bouffartigue, Jean-René Pendariès, Frédéric Peroumal, Evelyne Perrin (Avec la participation de Jacques Bouteiller, Sylvie Contrepois, Bertrand Fribourg, Edouard Orban et Remy Jean), *Action collective et précarité. Enquête sur trois secteurs d'activité : Poste, sous-traitance pétrochimique restauration rapide*, LEST, Mars 2007. Ce rapport a été publié dans *Document d'étude*, Dares, n°143, août 2008.

par l'emploi précaire s'y est profondément transformé. En devenant le principal mode d'embauche et d'accès au statut de contractuel de droit privé, qui remplace progressivement celui de titulaire de la fonction publique, le CDD participe du remodelage de la main-d'œuvre. Les syndicats ont dû s'adapter, avec quelque difficultés, à cette nouvelle donne. En mettant la réduction de la précarité au cœur de leurs revendications et à l'agenda de la négociation collective, ils parviennent à la contenir. Mais on n'observe quasiment aucune mobilisation collective de précaires. C'est une fois le CDI obtenu qu'ils se rapprochent du syndicalisme. Le contenu de l'expérience des plus précaires d'entre eux aide à comprendre ce double phénomène : la dépendance de l'arbitraire et l'individualisation, auxquelles peuvent succéder des mobilisations collectives après l'accès au CDI.

La rupture de 1990

Depuis 1946 la plupart des postiers sont des fonctionnaires. Mais la Poste utilise également du personnel hors statut d'importance variable selon les moments, les lieux, et les activités concernées : des auxiliaires jusque dans les années 1970, des vacataires dans les années 1980, des agents contractuels sur CDD depuis.⁴ Des années 1950 aux années 1980 la segmentation de l'emploi postal prend la forme du dualisme tendanciel entre fonctionnaires et auxiliaires : tendanciel, en ce que les fonctionnaire n'hésitent pas à démissionner pour aller travailler dans le secteur privé quand la conjoncture le permet, et que de nombreux auxiliaires intègrent la Poste sans nécessairement passer par le concours.⁵ Ce qui est nouveau depuis 1990 et la transformation de cette administration d'Etat en entreprise publique, c'est qu'elle recrute principalement des agents contractuels de droit privé, dits « Acos » (40% des 300 000 postiers en 2007). C'est dans le cadre de cette distinction, devenue centrale, entre fonctionnaires et « Acos », et à l'intérieur de ces derniers, que les emplois précaires prennent maintenant place. Alors qu'ils sont plus diplômés que les fonctionnaires - et par ailleurs plus jeunes et plus féminisés -, ces agents contractuels connaissent une condition salariale inférieure. Leur mode de gestion accentue cette infériorisation. Embauchés comme CDD bouche trous, ils conservent durablement la trace de leurs débuts et forment un volant de main-d'œuvre plus flexible que les fonctionnaires.⁶

Plus nettement encore que pour les auxiliaires du passé, les CDD ne se réduisent pas à une « armée de réserve » - mobilisée et démobilisée au grès de ses besoins, mais forment également une « file d'attente » pour l'emploi stable. Cette dernière permet donc la sélection et le remodelage du personnel.

⁴ Près d'un auxiliaire pour deux titulaires au début des années 50, un pour trois au début des années 1970. La revendication de titularisation se situe en bonne place dans les mots d'ordre des grandes grèves de 1953 et de 1973, suivies d'une résorption partielle de l'auxiliariat. Sur l'usage des précaires dans les centres de tri voir : Bruno Mahouche, « Gestion de la main-d'œuvre et insécurité professionnelle : l'exemple des employés du tri postal (1946-1980) », *Interrogations*, n° 4, 2007. <http://www.revue-interrogations.org/article.php?article=85>

⁵ Marie Cartier, *Les facteurs et leurs tournées. Une élite populaire dans la France de la deuxième moitié du XXème siècle*, thèse de doctorat en sociologie, EHESS, 2002.

⁶ Philippe Zarifian, *La cohabitation fonctionnaires et agents contractuels à la Poste. Etat des lieux et perspectives*, Mission de la Recherche, Groupe la Poste, p. 23-24, 2003.

Les hésitations des orientations qui sont celles des syndicats en direction des « Acos » sont significatives du paradoxe face auquel ils se trouvent : devoir s'emparer de la défense des salariés appelés, sauf renversement radical du rapport de force, à devenir majoritaires, sans renoncer à se référer au fonctionnariat comme modèle statutaire. C'est au travers de tensions internes et après un certain délai d'adaptation que les syndicats se sont tournés vers les « Acos ». Mais d'un syndicaliste à l'autre, la notion de précarité prend des contours très variables : très larges, quand elle désigne l'ensemble de ceux qui ne sont pas fonctionnaires ; plus étroits, quand elle se limite aux seuls contractuels écartés du CDI à temps plein : il s'agit alors de la somme des CDD, des CDI à temps incomplet contraint, et des CDII⁷, définition retenue dans les négociations collectives à ce sujet depuis la fin des années 1990 et la montée en puissance de la revendication de « dé-précarisation ». Il est vrai qu'à ce moment et sous ces derniers critères 40% des « Acos » sont précaires. La « dé-précarisation » est un des enjeux explicites et centraux des négociations lors des « 35 heures » (1999-2000), puis des « accords Vaugirard » (2004). Ces derniers se traduisent par une résorption partielle de l'emploi précaire.⁸

La précarité de l'emploi a été à la fois un des thèmes centraux explicites de l'activité syndicale et une composante récurrente plus latente d'une conflictualité sociale élevée, bien que portant d'abord sur les conditions de travail et sur les effectifs. Quand il s'est agi d'un domaine explicite de l'action syndicale, c'est sous diverses modalités :

Les recours juridiques, rendus indispensables par l'inexpérience totale initiale des directions en matière de droit du travail. Ces recours ont été particulièrement prisés par le syndicat SUD, dont les militants se sont d'abord aguerris sur le plan du droit en se battant pour la reconnaissance de leur organisation.

La négociation collective nationale. Par exemple au moment de la mise en place des « 35 heures », où les syndicats obtiennent non seulement des créations d'emploi initialement non prévues, mais aussi qu'une partie des embauches se fasse par transformation d'emploi précaires en emplois stables ; et au travers des « accords de Vaugirard » de 2004, qui se traduisent par la « fin du temps partiel imposé », la transformation de 10 000 CDD en CDI et la réduction des CDD à 5% des effectifs.⁹

L'activité syndicale ordinaire, appuyée sur les conflits et la négociation collective localisés, dont notre étude fournit un exemple.

Dans le département des Bouches-du-Rhône où l'enquête a été conduite, un important conflit intervient début 2005 – autour de restructurations du système de tri postal – , à la suite duquel le dialogue social est pratiquement

⁷ Contrat à durée indéterminée intermittent, forme d'emploi supprimée au début des années 2000.

⁸ Leur mesure phare est la « fin du temps partiel imposé » et la transformation de 10 000 CDD en CDI sur deux années.⁸ Deux années plus tard le bilan apparaît mitigé. L'emploi précaire se tasse, mais les recrutements sur CDD se poursuivent. L'objectif affiché de leur limitation à 5% des effectifs s'éloigne.

⁹ En 2006 le bilan de ces accords paraît mitigé : l'emploi précaire s'est tassé, mais les embauches sur CDD se poursuivent, l'objectif des 5% s'éloigne, le tout dans un contexte de réduction des effectifs d'ensemble.

suspendu pendant plusieurs mois.¹⁰ De ce fait l'accord national de 2004 n'est décliné que 18 mois plus tard. La CGT, ici en position très dominante, s'est efforcée d'encadrer les contre parties, qui sont autant de concessions en matière de « principes » - acceptation de « tests » dans la période qui suit première embauche et non pas avant, et de la polyvalence sous la forme d'une intégration au sein de volants multi-sites -, contreparties jugées acceptables en échange d'un taux de dé-précarisation supérieur à la moyenne nationale. Selon le responsable syndical l'objectif est « que les gens qui rentrent dans la boîte aient une perspective de CDI le plus rapidement possible ». De fait, l'accord départemental institutionnalise un parcours de stabilisation, basé sur l'ancienneté et scandé par des seuils, dont le terme est pour les facteurs, au-delà de l'accès au CDI, la « titularisation » sur une seule tournée. La direction de l'entreprise régule ainsi l'embauche et la gestion des débutants dans une perspective plus propice à leur engagement professionnel et au souci de « qualité de service ». La question reste posée du poids qu'occupera à l'avenir le recrutement sur CDD par rapport à d'autres modalités : s'il devait rester prépondérant, on pourrait interpréter ce type d'accord comme une régulation conjointe d'une « file d'attente » aux portes d'un marché interne du travail ; s'il devait diminuer sensiblement, les syndicats seraient parvenus à réduire une modalité centrale de la précarité professionnelle à La Poste.

Précarité et précaires occupent également une certaine place dans l'activité syndicale ordinaire, nécessairement inégale selon la densité et le dynamisme des équipes syndicales au niveau des établissements : prises de parole, tracts, prise en charge de cas individuels. Toutefois l'interpellation collective des précaires est rare, et la mobilisation collective de ces derniers plus encore. La convention selon laquelle « un CDD ne fait pas grève » est très largement partagée, et leur syndicalisation n'est guère sollicitée. Par contre, en se syndiquant assez massivement peu de temps après l'obtention de leur CDI, les anciens précaires témoignent d'une sorte de reconnaissance de dette à l'égard des syndicats. Un des ressorts de ce mouvement d'adhésion réside dans la proximité sociale très forte de ces précaires par rapport au milieu postal, plus de la moitié ayant un membre de leur famille travaillant ou ayant travaillé à la Poste.

Profils sociaux des précaires

Dans les activités de tri et de distribution du courrier des Bouches-du-Rhône où nous avons mené l'essentiel de nos investigations [Encadré : Méthodologie], l'emploi précaire *stricto sensu* atteint 15% en 2006. Anticipant depuis 2004 sur les accords de dé-précarisation la DRH a engagé la transformation de CDD et de CDI à temps incomplets en CDI. Au sein d'un fichier départemental de plusieurs centaines de précaires, fonctionne un « vivier » prioritaire – principalement sur la base de l'ancienneté -, auquel doivent en principe faire appel les « centres courrier » pour recruter sur CDD ou sur CDI.

¹⁰ Tanguy Samzun, *La fin d'un patronage d'Etat. Consentement et conflit au travail. Le cas des facteurs de la Poste dans les Bouches-du-Rhône*. Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Provence, 2007.

Méthodologie

Outre une série d'entretiens auprès de responsables de la Poste (DRH, directeurs de centres) et de syndicalistes, quatre types d'investigations ont été conduites au sein des activités de distribution du courrier dans la région de Marseille. Une enquête par questionnaire auto administré, diffusé en août et septembre 2006 auprès de CDD en attente de leur « titularisation » (n=169, 78 retournés) et d'anciens CDD CDIés depuis 2004 (n=255, 91 retournés). Les emplois concernés sont, pour une moitié, celui de facteur, pour une autre moitié ceux d'agent de tri ou de collecte. Neuf entretiens, réalisés auprès de sept CDD et deux CDI récents travaillant au sein de deux bureaux contrastés, par la taille comme par le climat social. Des observations ethnographiques au sein de l'un des deux bureaux (opérations de tri, et tournées). La réunion à trois reprises d'un groupe de paroles, composé de six personnes en CDD et d'une personne venant d'accéder au CDI. Ces investigations ont été complétées par sept entretiens réalisés auprès de jeunes salariés sur CDI ayant participé à une grève de trois semaines dans les trois agences de ColiPoste des B-d-R.

Une enquête réalisée auprès de salariés relevant de ce « vivier » ou bénéficiant depuis peu d'un CDI montre qu'ils forment une population assez jeune (58% ont moins de 30 ans), et majoritairement féminine (56%), les femmes étant une moyenne d'âge plus élevée. Aux côtés des jeunes femmes, nombreuses sont celles qui ont plus de 35 ans : elles ont connu période durable d'instabilité professionnelle, ou cherchent à reprendre une activité. Issus des classes populaires la proximité sociale et familiale de ces agents par rapport au monde de la Poste est forte, particulièrement chez ceux qui sont déjà sur CDI. Cette proximité est un atout dans la stabilisation professionnelle, puisque ceux qui ont au moins un membre de leur famille à la Poste sont plus nombreux sur CDI. Leur niveau de scolarité est assez élevé : 60% ont le bac, 25% un diplôme supérieur. Ayant été généralement épargnés par le chômage de longue durée ou récurrent, ils ont connu une grande instabilité d'emploi.

S'ils se sentent majoritairement dans une situation sociale « très précaire » ou « assez précaire », ceux qui viennent d'être « cdisés » se partagent à cet égard, et un tiers des CDD ne se jugent pas socialement précaires. Cela montre qu'entre le statut objectif de l'emploi et le sentiment subjectif de précarité s'interposent des médiations sociales, parmi lesquelles les ressources familiales, et la solidité des espoirs de stabilisation. Dans quatre cas sur cinq, l'emploi actuel n'est pas un « emploi d'attente faute de mieux », mais une « manière d'entrer à la Poste » et d'« y faire carrière ». Les deux premières motivations de cette perspective, citées par trois des enquêtés sur quatre sont « la stabilité de l'emploi » et « les perspectives de carrière », suivies par « l'intérêt du travail ».

Interrogés sur le point de savoir à qui ils faisaient « le plus confiance pour leur stabilisation à la Poste », les enquêtés sur CDI se distinguent des CDD par une certaine émancipation à l'égard de l'encadrement de proximité (37% contre 54%). Leur confiance s'affirme davantage à la fois à l'endroit de

la direction de l'entreprise (38% contre 19%) et des organisations syndicales (25% contre 16%). C'est d'ailleurs le taux de syndicalisation qui différencie le plus les deux sous-groupes : si les CDD ne sont presque jamais syndiqués (5%) – la convention sociale selon laquelle un CDD ne se syndique pas ni ne fait grève est très prégnante, y compris parmi les syndicalistes – les CDI le sont fortement (38%)¹¹. Cette différence, spectaculaire, suggère que dans une région où l'activité syndicale demeure assez intense, notamment sur les questions de précarité, les syndicats parviennent à renouveler leur influence chez les nouveaux postiers.

Enfin, les profils scolaires et professionnels de ces précaires ou ex-précaires de la Poste se distribuent entre deux pôles : études courtes, suivies d'une période plus ou moins longue d'instabilité ; interruption d'études supérieures, le CDD, initialement alimentaire, devenant l'occupation principale. Mais aucun ne se destinait au départ au métier de facteur : l'emploi apparaît comme une opportunité, relativement aux autres emplois que l'on a connu.

Paroles de précaires

Deux réalités majeures se dégagent des propos recueillis auprès de précaires, soit en entretiens individuels, soit à partir de leur réunion en « groupe de paroles » : d'une part, le monde des postiers à statut n'apparaît pas différencié entre « fonctionnaires – ce mot n'étant presque jamais utilisé –, et Acos », et c'est le CDI et non le statut de titulaire de la fonction publique qui forme l'horizon des participants, sinon leur obsession ; d'autre part ils sont éloignés du syndicalisme et de l'action collective. Cet éloignement est rarement emprunt d'hostilité, mais il est entretenu par une expérience sociale et professionnelle dans laquelle dominent les sentiments de devoir se débrouiller seul pour survivre, d'être mal reconnu, voir d'être abandonné à son sort par une institution, dont les syndicats font partie. Invités à s'exprimer sur la signification du terme « précarité », les participants au groupe s'accordent vite sur ses différentes facettes : instabilité, incertitude, fragilité, non reconnaissance, dépendance et soumission.¹²

Extrait du « groupe de paroles »

Animateur : alors qu'est-ce que ça veut dire pour vous précarité, on va peut-être commencer par là... précarité financière ?

Régine : précarité financière

Pierre : précarité familiale

Régine : pas de congés...

Axel : pas d'avenir

Régine : pas d'avenir, moi j'ai 50 ans cette année, je sais pas si je retrouverai du travail

¹¹ Soit un taux au moins égal à l'ensemble des postiers du département.

¹² La force des expressions décrivant et dénonçant ces deux derniers aspects – dépendance et soumission- renvoient directement à l'étymologie du mot « précaire » (« obtenu par la prière »).

Katy : moi je dirais, au sein du travail en lui-même, pas de reconnaissance.

Valérie : pas de reconnaissance, je suis tout à fait d'accord (...) quand on a travaillé à la Poste on est au chômage, on est en tiers temps. Et en tiers temps, on n'a pas le droit de travailler ailleurs, sinon on perd les allocations, enfin nos droits... Faut attendre 3 mois avant de toucher le chômage. Pendant ces 3 mois de quoi je vis ? De quoi je vis ? moi, avec une petite de 11 ans à charge, moi en vivant seule ?

La discontinuité des ressources économiques et l'insécurité matérielle et morale qui lui est associée est le premier trait de l'expérience de la précarité, d'autant plus préoccupant que les ressources familiales sont elles même fragiles.

Ce premier trait est souvent associé à un second : la dépendance vis à vis des institutions de protection sociale, dont les règles apparaissent complexes, opaques, évolutives, sujettes à de multiples interprétations. Expérience sans doute banale dans le monde social du chômage et de la précarité sociale, elle se spécifie ici d'une emprise tutélaire de l'employeur : la règle du « tiers temps »,¹³ combinée avec le fait que la Poste est son propre assureur chômage, expose celles et ceux qui cherchent à se stabiliser à la Poste à se retrouver à la fois au chômage et captifs de cet employeur. C'est pourquoi une bonne partie des échanges au sein du groupe de paroles vise à mieux comprendre, par la mise en commun des expériences, ces règles desquelles leur vie est très dépendante. Ces expériences sont chargées de sentiments d'abandon, d'indifférence ou de mépris, de toutes les modalités de non reconnaissance, ou de « reconnaissance dépréciative ». Mais elles sont racontées avec force dénonciation et protestation, exprimant ce « sentiment d'injustice sociale où les institutions ne tiennent pas leurs engagements ».¹⁴ Face à un maquis de règles opaques, chacun est renvoyé à son cas particulier, à sa débrouillardise, à ses ressources personnelles. Et face à la multiplicité des interlocuteurs, chacun est mis dans l'impossibilité d'imputer une responsabilité claire au sort qui lui est fait. C'est dire que si chacun est appelé à résister et à se mobiliser pour se ré-approprier peu ou prou son destin, cette mobilisation s'exprime avant tout sur le mode personnel et individuel : « il faut tout découvrir soi-même ». Ces précaires ne forment pas un sujet collectif, comme en témoigne le non usage d'un « nous » par les membres du groupe de paroles, tel « nous les précaires de la Poste »

Cette dépendance de l'arbitraire se retrouve dans l'expérience du travail, la précarité de l'emploi se redouble d'une précarité du travail. La concurrence d'autres précaires, la peur du chômage, l'espoir d'un CDI sont au principe de la soumission à des conditions de travail plus difficiles que celles que connaissent les postiers sur statut. « Un CDD, sûr qu'il va se donner plus de mal ». (Valérie) « En exagérant, c'est de l'esclavage moderne (...) dans le sens où on ne peut rien dire, on doit accepter tout, on n'a pas de mots à dire. On doit être à

¹³ Durée, égale au moins au 1/3 du CDD, pendant laquelle un employeur ne peut recruter sur un nouveau CDD la même personne sur le même poste, au risque d'être condamné pour « usage abusif » et de voir le contrat re-qualifié en CDI. Pendant ce 1/3 temps, le précaire est contraint, s'il veut rester disponible pour la Poste, de ne pas prendre un emploi ailleurs, tout en devant patienter plus longtemps que d'autres chômeurs pour toucher son allocation.

¹⁴ Bernard Emme et Séverine Misset, *Travail et identité des jeunes facteurs*, Mission de la Recherche, Groupe la Poste, 2005.

la botte du moindre chef qui demande de faire quoique ce soit. Et on perd quelque part son âme pendant le travail. On n'est plus soi-même, on a... on est un numéro. Si tu veux continuer à travailler le mois prochain, lève-toi régulièrement le cul, plus que les autres, ferme-la plus que les autres, sois gentil plus que les autres ». (Pierre) Ces débutants sont mis au défi de faire au moins aussi bien que des anciens, sans avoir eu le temps d'assimiler les routines du métier. Mais cette soumission est en même temps dénoncée au nom des compétences mobilisées ou des responsabilités confiées : « on vous donne des responsabilités, puis on vous jette comme rien ». Telle semble être la tension majeure qui structure leur expérience au travail : la nécessité de mobiliser et de faire preuve de compétences et de souci de la qualité du travail, autant sinon plus que les autres postiers ; mais ce, dans des conditions plus difficiles : manque d'accueil, d'aide et de formation, multiplicité des tournées à assurer, crainte de la sanction suprême : le non renouvellement du CDD, la disparition de la carotte de la « CDIisation ». Le sentiment d'injustice est donc très fort, même si la vision des victimes comme des responsables est, dans l'ensemble, très individualisée.

Mais l'expérience de la précarité n'est pas que disqualification. C'est aussi une expérience laborieuse, dans laquelle s'éprouvent et se développent des capacités, cette dynamique allant de paire avec des formes de reconnaissance – par les collègues, les chefs et, peut-être davantage, par le public – et d'aide, au travers desquelles les personnes trouvent des ressources pour revendiquer la stabilisation de leur emploi. Après un laps de temps, éminemment variable selon le contexte qui est celui du bureau et de la manière dont y sont accueillis les précaires, ils apprennent à mesurer leur engagement dans le travail, à mettre à distance la pression représentée par l'espoir du CDI. Parfois ils freinent leur rythme de travail avec les encouragements de collègues bénéficiant du statut. Ces pratiques n'ont pas pour seul but de s'économiser, mais aussi de prévenir une intensification du travail dont pâtiraient les collègues.

Faire reconnaître progressivement par le groupe et par l'encadrement les capacités acquises, prendre appui sur ce processus pour contenir la corvéabilité et se faire respecter, justifier par l'ancienneté ses demandes de stabilisation, s'informer sur ses droits : tel est alors le processus classique qui peut initier une sortie de la précarité. L'isolement laisse alors place à l'intégration au collectif, le mépris au respect, l'auto dévaluation à la dignité, autant de dimensions d'un processus de lutte pour la reconnaissance dont la sociologie d'Axel Honneth¹⁵ a montré l'importance dans les luttes sociales contemporaines.

Aux Colis : une grève de « précaires » ?

Que l'expérience passée de précarité d'emploi ne se traduise pas toujours, loin de là, par une soumission durable sur le lieu de travail, c'est ce dont témoigne par exemple la grève, animée pour l'essentiel par d'anciens précaires, qui a paralysé pendant trois semaines les agences départementales de ColiPoste.¹⁶ Elle est déclenchée par la mise à pied suivie d'une procédure de

¹⁵ Axel Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Ed. du Cerf, 2002.

¹⁶ Cet « opérateur interne » assure 20 % de la distribution des colis de la Poste. Son marché a toujours été ouvert à la concurrence. Par rapport à l'activité de distribution du courrier, les

licenciement de deux salariés soupçonnés de vol. Mais la résorption de la précarité – CDD et sous-traitance – fait partie des revendications, centrées par ailleurs sur les effectifs et les conditions de travail. Les grévistes, pour la plupart des jeunes contractuels en CDI passés par des CDD à la distribution du courrier, se syndiqueront massivement au cours du conflit.

La réintégration des deux agents est la première revendication. On demande aussi « l'arrêt du management par le stress » ; « l'augmentation du niveau d'emploi et du volant de remplacement » ; « Un processus de protection des agents colipostiers face aux plaintes des usagers de Coliposte ». Si la direction refuse toute négociation sur les sanctions, cinq emplois seront créés en vue d'ouvrir de nouvelles tournées, d'alléger la charge de travail sur les tournées existantes, et de faciliter les remplacements. D'autres avancées sont obtenues : formation professionnelle, accompagnement des débutants sur les tournées

Si l'on excepte la prépondérance du sexe masculin, le profil social et les parcours d'accès à un statut de CDI de ces jeunes sont ceux des nouvelles générations de facteurs. Issus des milieux populaires ils n'ont pas de diplôme du supérieur, même si certains ont tenté de poursuivre leur scolarité au-delà du bac. La plupart ont connu une insertion laborieuse sur le marché du travail, faite d'emplois précaires situés au bas de l'échelle salariale dans le secteur privé, avant de débiter à la Poste sur des statuts instables. Tous ont accédé au CDI chez ColiPoste au terme d'une transition par des CDD à la Poste. Pour certains, devenir colipostier était le seul moyen d'obtenir un CDI à la Poste. Si leur parcours d'insertion n'a pas toujours été vécu comme un parcours de précarité, dans tous les cas cette expérience fait référence quant il s'agit d'évaluer leur situation présente : le plus souvent comme un moindre mal en attendant mieux ; parfois comme un tremplin dans une trajectoire promotionnelle.

Il a fallu un certains laps de temps - de quelques mois à quelques années - pour que ces jeunes désormais en CDI se révoltent collectivement contre leur situation professionnelle. L'événement déclencheur a été les sanctions prises à l'endroit de deux de leurs collègues. Elles font écho au refus, plus profond, de ce qui est vécu et désigné et dénoncé comme un « management par le stress ». Chacun des agents se sent potentiellement suspecté de vol, ce qui est perçu comme un déni de reconnaissance,¹⁷ une injustice insupportable, sinon comme une injure. [Encadré] .

« On n'est pas des voleurs ! »

« Faire des exemples » telle est l'interprétation qui a été faite par les jeunes colipostiers des sanctions disciplinaires qui touchent deux de leurs collègues.

Ils dénoncent un alourdissement de la charge de travail, avec la montée en puissance du produit « colis suivi » (ou « colissimo ») au détriment des « colis écos » (colis ordinaires). Cela implique davantage de contraintes : de délais de livraison (au plus 48

conditions de travail y sont réputées plus pénibles ; le turn-over et l'absentéisme du personnel – plus jeune, plus masculin et moins souvent fonctionnaire - y sont plus élevés.

¹⁷ Axel Honneth, *op.cit.*.

heures), d'enregistrement et de présentation des objets. Or ces nouvelles contraintes ne leur semblent pas prises en compte dans l'affectation quotidienne de la charge ; les secondes présentations de colis chez les clients ne sont pas comptabilisées ; les systèmes informatiques d'enregistrement sont défaillants. Cette détérioration se superpose à une évaluation et à une organisation du travail perçues comme plus arbitraires et opaques qu'à la distribution du courrier : le nombre maximal de colis à distribuer paraît variable, et généralement trop élevé ; et, du fait du faible effectif des vérificateurs professionnels, ce sont des chefs d'équipe qui contrôlent la charge de chaque tournée ; la pratique du roulement sur plusieurs tournées est plus systématique, car il n'y a pas officiellement de « titulaire » de tournées. Si on en croit les jeunes interviewés, les « erreurs » dans le tri qui répartit les colis entre les tournées sont donc le produit de ces dysfonctionnements et de la pression temporelle qu'ils subissent. Et la médiocre qualité du travail des livreurs travaillant en intérim ou en sous-traitance, par ailleurs non assermentés, se retourne également contre eux puisque les réclamations des destinataires s'adressent spontanément aux salariés de la Poste.

Or cet alourdissement de la charge de travail et les dépassements horaires qu'il occasionne semblent mal reconnus et rétribués : matériellement – salaires faibles et peu évolutifs, primes jugées arbitraires ; symboliquement, quand chacun se sent suspect *a priori*. Il faut ajouter que nombre de ces jeunes voient dans le temps libre permis par ce métier un intérêt majeur. Or deux des trois agences ont fonctionné un temps avec des repos de cycle très appréciés – une semaine de repos succédant à trois semaines de 46 heures théoriques de travail – auxquelles elles ont mis fin.

Ce conflit traduit un engagement collectif fort et déterminé de jeunes salariés, presque tous sans expérience syndicale antérieure ni tradition familiale militante. C'est donc une grève de « novices ».¹⁸ Il est vrai que Coliposte forme l'entité de l'entreprise qui est en pointe dans la quête de rentabilité et dans la promotion d'un mode de gestion de la force de travail éloigné de l'ancien modèle postal, et qui vient heurter les attentes d'anciens précaires, qui ont pu apprécier un temps leur nouveau statut professionnel. Le double mouvement de détérioration des conditions et de la qualité du travail et de montée d'un management par la peur, symbolisé par des sanctions jugées injustes, provoque leur révolte et réactive leur expérience de précarité.¹⁹ Tous se sentent plus ou moins précaires du point de vue du travail, donnant sur ce point raison à ceux des syndicalistes de la Poste qui avancent une définition des précaires étendue à tous les agents non fonctionnaires. Et certains, mettant en avant la faiblesse des salaires et des perspectives de carrière, disent même l'être du point de vue de l'emploi. On le voit la notion de précarité permet ici d'énoncer et de dénoncer une condition salariale commune, au-delà de ceux qui connaissent l'instabilité formelle du contrat de travail

Dans le cas d'une grande entreprise publique, héritière du modèle du fonctionnariat, et dans une région marquée par de fortes traditions de luttes

¹⁸ Voir dans ce livre le chapitre 10 d'Annie Collovald et de Lilian Mathieu, « La pédagogie morale de la grève ».

¹⁹ Cet exemple de mobilisation collective d'anciens précaires fait écho à des comportements jugés incompréhensibles, et stigmatisés comme tels par certains responsables hiérarchiques de la Poste : sitôt le CDI obtenu, l'ancien précaire docile freine son rythme de travail et abuse de ses nouveaux droits, voire se syndique. Comme si la non reconnaissance revenait tel un boumerang.

sociales, le bilan des relations entre précarité et action syndicale et collective paraît contrasté.

D'un côté, relativement à d'autres contextes, l'action syndicale sur le terrain de la précarité porte indéniablement des fruits. Elle parvient à contenir la précarisation des statuts d'emploi, du moins sous sa forme leur plus manifeste. Elle accompagne la stabilisation professionnelle d'une fraction des précaires. Et elle se traduit par la reproduction d'une influence syndicale chez les nouvelles générations de postiers. En puisant dans l'héritage des succès des luttes anciennes pour la « titularisation des auxiliaires » le syndicalisme riposte aux nouvelles formes de la précarité avec certains résultats.

De l'autre, une partie importante des précaires ne parvient pas à s'inscrire dans la « file d'attente » et retournent vers l'« armée industrielle de réserve ». Ils paraissent le plus souvent très vulnérables au cours des séquences de non emploi, où ils se sentent abandonnés à leur sort. La relation entre syndicats et salariés, précaires ou non, demeure marquée par l'utilitarisme. Et faute de peser sur les orientations stratégiques d'une entreprise sujette aux logiques de la déréglementation, les syndicats influencent finalement peu les grands choix en matière de gestion de l'emploi et du travail.

L'exemple de la grève conduite par de jeunes colipostiers est peut-être le plus suggestif des ressources offertes aujourd'hui à l'action collective. Il montre que l'expérience de la précarité, au-delà d'un passage encore récent dans des statuts d'emploi instables, informe leur condition salariale présente et la lecture, très critique, qu'ils en font. La catégorie de précarité est dès lors mobilisable pour énoncer et dénoncer une condition commune. Et elle permet de s'adresser à tous – collègues, quels que soient les statuts, usagers... - au nom, fondamentalement, du respect dû à ceux qui se sont sentis insultés : ils « ne sont pas des voleurs ».

Existent ainsi des ressources pour une action collective porteuse d'une valeur universelle : le respect, la dignité due aux travailleurs. Cette action s'orientera-t-elle non seulement vers la défense, mais également vers une « modernisation » du statut d'emploi à rebours des orientations néo-libérales que cette rhétorique recouvre ? L'avenir dira si la lutte contre la menace d'une privatisation sera l'occasion de progrès sur la voie de l'invention d'un statut empruntant aux acquis du statut de fonctionnaire sans en reproduire les limites, aux moyens d'une alliance inédite entre les travailleurs de la Poste et les mouvements des usagers du service public.