



**HAL**  
open science

# L'emploi à statut au miroir de ses marges. Précaires à La Poste dans les années 2000

Paul Bouffartigue

► **To cite this version:**

Paul Bouffartigue. L'emploi à statut au miroir de ses marges. Précaires à La Poste dans les années 2000. Colloque " Ouvriers et employés " à statut " d'hier et aujourd'hui, Jun 2008, Nantes, France. halshs-00456861

**HAL Id: halshs-00456861**

**<https://shs.hal.science/halshs-00456861>**

Submitted on 6 Jan 2023

**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.

## **L'emploi à statut au miroir de ses marges. Précaires à la Poste dans les années 2000**

**Paul Bouffartigue**

bouffartig@univmed.fr

DR CNRS-Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail-UMR 6123

La Poste défraie régulièrement la chronique par des usages abusifs des CDD, rappelant que la précarité est présente au cœur du secteur public. A l'heure où le devenir de l'emploi public, modèle s'il en est de l'emploi à statut, est au centre d'interrogations majeures, il n'est pas inutile de l'examiner au miroir de ceux des salariés qui y travaillent sous un statut précaire. Ils y ont toujours représenté une fraction significative, bien que peu visible, de l'emploi (Magaud, 1974), répondant aux besoins de flexibilité, à la pénurie relative d'emplois sur statut, autant qu'aux logiques de remodelage de la main-d'œuvre, en particulier en tant que canal de recrutement. En prenant appui sur une enquête conduite à la Poste<sup>1</sup> on voudrait montrer combien sont plastiques et relatives les notions de précarité et de stabilité, lesquelles forment les deux pôles d'un rapport inscrit dans un cycle historique plus large. Dans une conjoncture de fragilisation de la condition salariale, les sources de l'attractivité de l'emploi public semblent pour l'heure se renouveler, nonobstant une dégradation du statut d'emploi offert. Ainsi, dans les hôpitaux l'érosion et la fermeture relatives des marchés internes vont avec la présence à leur porte de « files d'attente qui sont sur des quasi marchés internes... le salaire et le statut en moins » (Causse et Mehault, 2007).

Aux côtés des fonctionnaires, de nombreux postiers ont été employés sous d'autres statuts, lesquels ont souvent une transition vers la titularisation. Depuis 1990 et la transformation de la Poste d'une administration d'Etat en entreprise publique, ces statuts se sont rapidement étendus : aujourd'hui plus de 40% des postiers ne sont pas fonctionnaires, mais agents contractuels de droit privé (« Acos » dans la suite du texte), dont le statut salarial est inférieur. Pourtant aux yeux des salariés employés sur CDD, la distinction entre fonctionnaires et « Acos » bénéficiant d'un CDI n'est guère visible. Les « autres », ce sont tous les postiers à statut stable. L'espoir des CDD est celui d'une « CDIisation ». On le comprend mieux en prenant en compte les profils sociaux et les expériences sociales des salariés employés sur statut précaire aux activités courrier et colis : ils ont souvent connu la précarité professionnelle dans le secteur privé, généralement jugée plus éprouvante et sans perspective de sécurisation, et sont confrontés à la violence symbolique de leur expérience présente. Mais l'accès au CDI semble ensuite associé à une réévaluation des ambitions et à des signes d'appropriation de la culture collective – notamment syndicale – qui laissent ouverte la question du contenu de la stabilité professionnelle à laquelle ils aspireront plus tard.

### **Statutaires et non statutaires : une vieille histoire.**

Depuis 1946 la plupart des postiers sont des fonctionnaires d'Etat, recrutés par concours, et bénéficient en tant que tels d'une sécurité d'emploi associée à des contreparties spécifiques, notamment l'obligation de mobilité géographique.<sup>2</sup> Mais la Poste utilise également un volant de personnel hors

---

<sup>1</sup> Paul Bouffartigue, Jean-René Pendariès, Frédéric Péroumal, Evelyne Perrin (avec la collaboration de Jacques Bouteiller, Sylvie Contrepois, Bertrand Fribourg, Rémy Jean, Edouard Orban et Tanguy Samzun), *Action collective et précarités. Le syndicalisme à l'épreuve. Enquête sur trois secteurs d'activité. Poste, sous-traitance pétrochimique restauration rapide*, LEST, mars 2007.

<sup>2</sup> Avant la seconde guerre, si un grand nombre d'agents des PTT étaient déjà recrutés sur concours, les trois quarts des emplois de facteurs étaient « réservés » - à des anciens militaires, combattants et victimes de guerre – et un quart seulement ouverts à des candidats « civils », nommés par le préfet, pour lesquels le principe de la recommandation, le favoritisme et le népotisme jouaient fortement (Cartier, 2002).

statut d'importance variable selon les moments, les lieux, et les activités concernées : principalement des auxiliaires jusque dans les années 1970, puis des vacataires dans les années 1980, enfin des agents contractuels sur CDD.

On compte près d'un auxiliaire, à temps complet ou partiel, pour deux titulaires dans l'immédiat après-guerre, un pour trois au début des années 1970. Leur titularisation fait l'objet de demandes syndicales récurrentes, et se situe en bonne place dans les mots d'ordre des revendications motivant les grandes grèves de 1953 et de 1973, lesquelles sont suivies d'une résorption partielle de l'auxiliariat.

Guichets, chèques postaux, tri, distribution : il est probable que l'intensité du recours aux non titulaires ait été variable d'un pôle de l'activité postale à l'autre. L'exemple du tri postal montre l'importance de cette forme d'emploi tout au long de la période 1946-1980, son utilisation répondant à la fois et structurellement aux contraintes de saisonnalité, et à des logiques différentes selon les périodes (Hamouche, 2007). Se succèdent une « utilisation offensive » dans une conjoncture de croissance du trafic postal et de pénurie de main-d'œuvre (1946-1963), puis une « utilisation préventive » dans l'attente de la mécanisation du tri (1964-1976), enfin « utilisation opportuniste » avec l'arrivée des vacataires recrutés par l'Etat dans sa politique de lutte contre le chômage (1977-1980). Au cours de la période 1964-1975, souvent présentée par ailleurs comme celle des beaux jours de la norme fordienne d'emploi, dans les centres de tri 20 à 30% des positions de travail ne sont pas occupées par des titulaires.

Des années 1950 aux années 1980 la segmentation de l'emploi postal prend donc avant tout la forme du dualisme entre fonctionnaires et auxiliaires, ces derniers pouvant être considérés comme « précaires » – aux plans de l'*emploi*, mais également du *travail* et des *capacités d'organisation collective*<sup>3</sup> – relativement aux premiers, même si ce dualisme n'est pas strict. Ainsi, pour les facteurs Marie Cartier précise que « la condition d'auxiliaire n'est pas dans la pratique totalement informelle et précaire » (2002, p. 67), rappelant que d'anciens auxiliaires réussissent le concours et, qu'inversement, les démissions de fonctionnaires ne sont pas rares dans certaines conjonctures.

### **La rupture de 1990**

Depuis 1990, le recours aux personnels non titulaires se pose dans de nouveaux termes.<sup>4</sup> La Poste recrute principalement des agents contractuels de droit privé, relevant d'une convention collective et d'un accord d'entreprise.<sup>5</sup> Ils sont 30 000 en 1991 (10% des effectifs), et 118 000 en 2005 (39%). L'ouverture périodique de concours ne modifie pas cette tendance de fond. Même au moment de la mise en place des « 35 heures » 80% des recrutements sont opérés sur des emplois de contractuels. « Les recrutements se réalisent localement, ils ne sont pas liés à l'obligation de « monter sur Paris », ils se font dans un cadre et un régime juridiques fondamentalement différents des recrutements de fonctionnaires, même si ont été négociés des rapprochements dans les règles et les procédures » (Zarifian, 2003, p. 9)

C'est dans le cadre de cette nouvelle distinction statutaire centrale, entre fonctionnaires et « Acos », et à l'intérieur de ces derniers, que les emplois précaires de la Poste prennent désormais place. Plus jeunes, plus féminisés, et plus diplômés que les fonctionnaires, ces agents contractuels sont, selon P. Zarifian, « infériorisés structurellement ». Ils sont nettement moins bien rémunérés, plus massivement classés dans les emplois d'exécution, ont moins de possibilités de carrière. Moins que la différence de statut d'emploi en elle-même ce serait le mode de gestion de la main-d'œuvre qui générerait cette infériorisation. « Au départ, les contractuels étaient des CDD, utilisés par des chefs d'établissements et les délégations comme *variable d'ajustement* de l'effectif (...) c'est l'urgence du besoin, et souvent un

---

<sup>3</sup> On développe ces dimensions de la « précarité » professionnelle dans le rapport de recherche cité et dans Bouffartigue, 2008.

<sup>4</sup> Loi Quilès de réforme des PTT, qui les scinde en deux entreprises publiques

<sup>5</sup> « Convention collective commune des personnels contractuels de la Poste et de France Télécoms », signée en 1991 ; accord d'entreprise de la Poste.

simple critère familial qui primaient. Les contractuels étaient des bouche-trous. Or, progressivement une partie des CDD ont été intégrés sur des CDI et donc intégrés à la force de travail permanente, sans que soit pour autant perdue l'origine de l'appel à eux (...) les contractuels ont gardé la marque de cette origine : ils ont été (et sont encore) conçus comme une pure variable d'ajustement. D'ailleurs, le recours aux CDD s'étant maintenu, voire accentué dans la dernière période, il existe une sorte d'effet de vase communicant : dès que la situation des contractuels a tendance à « se solidifier », on revient vers de purs CDD, quitte à ce qu'ils soient ultérieurement recrutés en CDI (...) on les gère toujours comme un volant de main-d'œuvre flexible, face à la « vraie » main d'œuvre durable et relativement rigide que sont les fonctionnaires » (Zarifian, 2003, p23-24). Et, à partir de 2003, « en appelant « salariés » ceux qu'on appelait auparavant « contractuels », la direction a probablement voulu signifier le caractère irréversible de cette évolution ». (Zarifian, 2005-b, p.74)

Sans doute bien plus nettement encore que pour les auxiliaires du passé, les CDD ne sont donc pas qu'une « armée de réserve » dans laquelle l'employeur puise et rejette la force de travail au grès de ses besoins, mais également une « file d'attente » au travers de laquelle s'organiser la sélection d'une bonne partie des futurs postiers et le remodelage de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Après s'être opposés en vain au changement de statut de la Poste et au développement de l'emploi d'agents de droit privé, et tout en réaffirmant leur attachement au statut de fonctionnaire, les syndicats vont progressivement s'adapter à la nouvelle situation et mettre l'accent sur une revendication de « déprécarisation ». Il est vrai qu'à la fin des années 1990 si les « Acos » ne représentent encore qu'un postier sur quatre, un sur trois est sur CDD, et l'ensemble des statuts précaires – y compris CDII<sup>6</sup> et CDI à temps incomplet – en représentent 40 %. C'est un enjeu explicite de la négociation collective qui accompagne les 35 heures (1999-2000), puis les « accords Vaugirard » (2004), et qui se traduit par une résorption partielle de l'emploi précaire.<sup>7</sup>

## Profils des précaires

Au moment de notre enquête au sein des activités de distribution du courrier dans les Bouches-du-Rhône l'emploi précaire est estimé d'un niveau supérieur à la moyenne nationale. Mais, anticipant sur la déclinaison départementale de « l'accord Vaugirard » la DRH a engagé depuis 2004 la transformation de CDD et de CDI à temps incomplets en CDI. Elle a constitué à cette fin un fichier central de plusieurs centaines de salariés, au sein duquel les directeurs des « centres courrier » sont supposés faire appel prioritairement pour l'embauche sur CDD comme sur CDI<sup>8</sup>. C'est auprès de salariés ayant obtenu leur CDI depuis moins de deux ans, et d'autres toujours sur CDD mais proches de la « CDIsation » – en quelque sorte sur les « moins précaires des précaires » -<sup>9</sup>, que portent les données qui suivent [Encadré].

## Méthodologie

---

<sup>6</sup> Contrat à Durée Indéterminée Intermittent, souvent à temps incomplet concernant jusqu'à 8000 agents en 1999, abandonné depuis 2005.

<sup>7</sup> Les 35 h. se traduisent par 30 000 embauches (dont 10 000 créations nettes initialement non prévues), 12 000 d'entre elles étant faites par concours. Les « Accords Vaugirard » couvrent le métier courrier en application de l'accord 2004 sur le dialogue social prévoyant 11 000 transformations de CDD en CDI et le passage de 6 700 temps partiel à temps plein. Fin 2005 les CDD représentent encore 8% des « Acos », contre 10 à 11% les années précédentes.

<sup>8</sup> L'accord départemental se traduit par la formalisation au sein de ce fichier d'un « vivier prioritaire » pour la CDIsation sur la base de critères d'ancienneté, de niveau scolaire (minimum BEPC), de réussite à des tests et de possession du permis de conduire.

<sup>9</sup> Il s'agit des moins instables, puisqu'ils viennent d'obtenir leur CDI, ou font partie du « vivier prioritaire » pour la « CDIsation ». Mais la population étudiée en donne a priori une image assez fidèle : les 426 personnes sondées forment près de 10% des effectifs totaux, à comparer aux 15% d'agents employés sur statut précaire à un moment donné..

Outre une série d'entretiens auprès de responsables de la Poste (DRH, directeurs de centres) et de syndicalistes, cinq types d'investigations ont été conduites au sein des activités de distribution du courrier et colis 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 CDIisés 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. Sept entretiens réalisés auprès de jeunes salariés sur CDI ayant participé à une grève de trois semaines dans les trois agences de ColiPoste des Bouches-du-Rhône.

Les précaires travaillant au tri et à la distribution du courrier forment une population relativement jeune (58% ont moins de trente ans), et majoritairement féminine (56%), les femmes étant sensiblement plus âgées en moyenne : aux côtés des débutantes sur le marché du travail, nombreuses sont celles qui ont connu un long parcours d'instabilité professionnelle, ou cherchent à reprendre une activité professionnelle après une période d'inactivité. Issus des classes populaires – trois quarts sont enfants d'ouvriers et d'employés – leur proximité sociale de la Poste est forte - plus de la moitié a au moins un membre de la famille y travaillant, ou y ayant travaillé -, particulièrement chez ceux qui sont déjà sur CDI.<sup>10</sup> Cette proximité fonctionne donc comme un atout dans le processus de stabilisation professionnelle. Leur niveau de scolarisation est à la fois assez élevé en moyenne – 60% ont au moins le baccalauréat<sup>11</sup> – et diversifié, puisque un sur cinq a un diplôme supérieur. Ayant été épargnés pour la plupart par le chômage de longue durée ou récurrent, ils ont par contre connu une grande instabilité d'emploi, la moitié en déclarant au moins trois en dehors de la Poste, généralement dans le monde des services peu qualifiés.

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 : entre le statut objectif de l'emploi et le sentiment subjectif de précarité ou de sécurité s'interposent bien des médiations sociales, parmi lesquelles les ressources familiales – une bonne partie des plus jeunes vivent encore chez les parents – et les probabilités 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 citées par trois des enquêtés sur quatre sont « la stabilité de l'emploi » et « les perspectives de carrière », suivies par « l'intérêt du travail » cité par près de deux sur trois.

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'affirmant 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%)<sup>12</sup>. Cette différence, spectaculaire, suggère que dans une zone où l'activité syndicale

<sup>10</sup> 16 des 19 individus ayant soit un des parents, soit le conjoint en emploi à la Poste sont déjà sur CDI ; c'est le cas de 46 des 87 ayant un parent plus éloigné à la Poste, mais de seulement 27 des 68 n'ayant pas de membre de sa famille à la Poste.

<sup>11</sup> Soit sensiblement plus que 40% de bachelier parmi les admis au concours de facteur en Ile de France dans les années 1990 (Cartier, 2002)

<sup>12</sup> Soit un taux au moins égal à l'ensemble des postiers dans les Bouches-du-Rhône, estimé selon nous à 30-35%.

demeure assez intense, notamment sur les questions de précarité, les syndicats parviennent à renouveler leur influence chez les nouveaux postiers.

### Portraits de précaires

Les entretiens réalisés confirment la diversité des profils sociaux. Ils se distribuent entre deux pôles : des études courtes, suivies d'un parcours plus ou moins long d'instabilité professionnelle ; des interruptions d'études supérieures, le CDD initialement alimentaire devenant l'occupation principale. Aucun ne se destinait au métier de facteur : l'emploi apparaît comme une opportunité plutôt plus intéressante que d'autres, compte tenu de sa valeur sur le marché du travail telle qu'on a pu la jauger ailleurs. Dans aucun des entretiens la distinction entre « fonctionnaires » et « CDI » n'est mentionnée, sauf pour les assimiler au sein du même ensemble.

Les trois « portraits » qui suivent illustrent ces deux profils [Encadrés].

Les deux premiers travaillent au tri dans une nouvelle « Unité principale » dans laquelle les opérations de tri de plusieurs bureaux ont été regroupées. Le climat social y est médiocre, la syndicalisation faible, et les tensions entre direction et syndicats fortes. Maria, 31 ans, agent de tri toujours sur CDD, n'a que le BEP et a « galéré » de longues années avant de rentrer à la Poste, appuyée par son nouveau compagnon. Thierry, 23 ans, est aussi agent de tri, il a interrompu ses études supérieures et vient d'être « CDIé ». La troisième, Laurence, est factrice « rouleuse » - elle fait des remplacements sur des tournées en l'absence de leurs « titulaires » - dans un bureau traditionnel, à la fois fortement syndiqué et au climat social consensuel. A 32 ans, titulaire d'un BTS, factrice, elle attend avec impatience son CDI après plusieurs années de CDD.

#### Maria

Maria vient du monde ouvrier, peu qualifié, et en partie immigré. Elle ignore presque tout de son père, originaire de Sicile. De la profession de sa mère elle ne sait dire que « elle travaillait dans les hôpitaux ». Sa scolarité s'interrompt au niveau BEP. De surcroît elle se retrouve rapidement seule avec deux enfants. Son parcours professionnel se fait au dans des emplois instables du « bas de l'échelle » : nettoyeuse, femme de ménage, caissière, agent de sécurité scolaire, caissière, travail au noir... Elle reprend des études pour passer un BEP de secrétariat, mais cette formation ne lui suffit pas pour quitter rapidement le monde de la « galère ». Elle échoue « par timidité » au concours de la Poste dans le « tri et l'acheminement » du courrier. Il lui faudra attendre encore quelques temps et sa rencontre avec un nouveau compagnon, qui est... chef d'équipe à la Poste, et qui y affiche quant à lui certaines ambitions – devenir chef de centre - pour que cet événement déclenche une nouvelle démarche pour être recrutée. Elle bénéficie d'abord de « petits contrats » (de 2 à 3 semaines), et ne cache pas que c'est depuis que son compagnon a été muté dans le centre où elle travaille qu'elle bénéficie d'un contrat de plus longue durée (7mois)

Avec ce travail mieux payé, moins pénible que les autres, avec de plus une meilleure ambiance – « ici on vous tutoie tout de suite » – qui l'aide à combattre sa timidité et qui offre de surcroît des horaires qu'elle juge adaptés à la prise en charge de ses enfants, Maria affiche sa satisfaction. Elle n'a d'autre ambition que d'obtenir un CDI et un poste fixe, y compris du type de celui qu'elle occupe actuellement : tri, et collecte-remise . Elle assume un rapport instrumental au travail : ce sont ses enfants qui donnent un sens à sa vie « *Moi l'essentiel c'est d'avoir un salaire. Mois dès que je rentre à la maison je suis contente de retrouver mes enfants, c'est ça la vie...* »

On n'est donc pas surpris de trouver chez elle un rapport très distant à l'action collective et au syndicalisme. « *Faire la grève c'est mal vu, on me dit « fais attention », par rapport à mon poste. De toute façon j'ai pas envie de m'absenter, et je suis pas tout le temps d'accord avec eux* »

## Thierry

Thierry dit avoir fait le choix du CDI et de la carrière lente au sein de la Poste. Il est vrai qu'au terme d'une scolarité laborieuse et incertaine – deux redoublements dans le secondaire, abandon des études supérieures après deux années, échec au concours de la Police – il n'a que le bac, et qu'il vient quant à lui d'un milieu familial marqué par la Fonction Publique : père policier, frère aide-soignant.

Il a découvert l'emploi de facteur comme « job d'été » pendant les vacances universitaires, et y est revenu quand il a décroché des études de droit. S'il apprécie davantage les opérations de tri que la distribution, c'est qu'il dit avoir besoin de la pression du rendement pour travailler, un peu comme pendant sa scolarité, où il ne faisait les devoirs qu'au dernier moment. Il a obtenu son CDI en un peu moins d'un an. Maintenant il souhaite « progresser ». Pour lui cela suppose une attitude coopérative à l'égard de la hiérarchie : « je sais pas si c'est de bien se faire voir. Enfin on nous donne un travail à faire il faut le faire du mieux possible. Comme ça au moins si on peut dire du bien sur nous... ». Il vit en couple avec une compagne qui poursuit des études. C'est sans doute un facteur important dans la perspective annoncée par Thierry, qui est de se stabiliser à la Poste et de s'y engager rapidement dans une carrière promotionnelle.

Jamais gréviste en tant que CDD - « c'est un mec du syndicat » qui déconseillait aux CDD de faire grève- il est convaincu que la Poste va être privatisée, et reproche aux syndicats une hostilité trop systématique à la direction de l'entreprise. A la Poste, « c'est toujours un peu trop la guerre ».

## Laurence

Plus âgée et mieux dotée en atouts sociaux et scolaires que d'autres précaires – son père est infirmier militaire, elle a un BTS - Laurence est pourtant toujours en CDD, et attend avec impatience sa « CDIisation ». Il est vrai qu'elle n'est originaire ni du quartier, ni de la ville – elle n'a d'ailleurs aucune connaissance dans le bureau préalablement à son recrutement -, et elle est restée plus longtemps indécise quant à son avenir. Ses études terminées, elle part d'abord travailler deux années à la Poste sur Paris avant de revenir dans le Sud rejoindre son nouveau compagnon, postier également. Elle reprend alors des études, mais abandonne quelques mois plus tard. Voilà cinq ans qu'elle travaille comme factrice rouleuse pour le même bureau de Poste, dont les deux dernières années de manière quasiment continue. Comme d'autres jeunes femmes, elle ne se voit pas factrice à vie – elle juge ce travail trop routinier \* - et envisage de préparer plus tard des concours, au sein de la Poste ou ailleurs.

Compte tenu de son parcours on comprend que Laurence s'affirme moins assurée que d'autres quant à son avenir immédiat. Son bail venant à terme elle doit d'abord penser à se re-louer. Elle n'a pas encore pu passer le permis de conduire, qui conditionne l'accès au CDI. Et puis la précarité, c'est aussi risquer d'« arriver le matin sur une tournée qu'on connaît pas ».

Comme les autres CDD de ce bureau, elle est moins éloignée de l'action collective que ceux de l'« Unité centrale ». « Nous, on est coincé, on peut pas se permettre de faire grève. On aimerait bien, mais comme on est sur CDD... ». Le Délégué Syndical, qu'elle appelle par son prénom, est apprécié pour tous les « renseignements » qu'il donne aux CDD. Elle n'a jamais voté lors des élections professionnelles, mais elle « verra » quand elle aura son CDI.

\*Elle insiste sur la « facilité » et la « routine » du métier de facteur lors de sa tournée, à pied, au cours de laquelle nous l'avons suivie. Elle remplace alors un facteur « en repos de cycle » Elle y est manifestement connue et appréciée des quelques « clients » - c'est son mot- que nous rencontrons. C'est une des tournées qu'elle connaît le mieux, et qu'elle apprécie. Elle la bouclera en trois heures,- mais sans prendre sa pause réglementaire de 20 minutes – à une allure plutôt moyenne aux yeux de l'observateur, mais très régulière.

## Paroles de précaires

Deux traits communs caractérisent les propos recueillis en entretiens individuels et ceux du groupe de paroles : le monde des postiers à statut n'apparaît pas différencié entre fonctionnaires – ce mot n'étant presque jamais utilisé - et agents sur CDI, CDI qui est bien le statut d'emploi qui forme l'horizon des participants, sinon leur obsession - ; et leur distance au syndicalisme et à l'action collective. Mais une différence majeure sépare les deux matériaux : alors que l'expérience de la précarité est finalement assez peu traitée et élaborée dans les entretiens individuels, elle l'est beaucoup plus par le « groupe de paroles ». Il faut sans doute y voir le double effet de la composition de ce groupe – dans lesquels les précaires de la Poste encore éloignés de la « CDisation » sont bien présents – et du cadre et de la finalité des évènements de paroles » dont la sociologie du langage nous a appris combien il importait (Borzeix, 87)<sup>13</sup>.

Invités à s'exprimer lors de la première séance sur la signification du terme « précarité », les participants s'accordent vite sur ses différentes facettes : instabilité, incertitude, fragilité, non reconnaissance, dépendance et soumission.<sup>14</sup>

### 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  
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 que les ressources familiales sont elles même fragiles.

Mais ce premier trait est très 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, combinée avec le fait que la Poste est son propre assureur chômage<sup>15</sup> expose celles et ceux qui visent à optimiser leur continuité d'emploi à la Poste à se retrouver à la fois au chômage et captifs de cet employeur. Une bonne partie des échanges au sein du groupe de paroles a pour objet de mieux comprendre, par la mise en commun des expériences et des informations, ces règles desquelles leur vie est très dépendante. Et

<sup>13</sup> Ajoutons que l'accès aux entretiens individuels dans les deux unités courrier s'est fait *via* le directeur de l'établissement, ce qui a pu favoriser une auto-censure des aspects les plus douloureux de l'expérience précaire.

<sup>14</sup> 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 »).

<sup>15</sup> La règle du « tiers temps » - d'une durée égale à 1/3 du CDD – oblige en principe l'employeur à ne pas enchaîner deux CDD pour la même personne sur le même poste. Sinon il peut être condamné pour « usage abusif » et voir le contrat re-qualifié en CDI. Pendant ces périodes, l'ex-CDD sans emploi est contraint, s'il veut rester disponible pour travailler à la Poste, de ne pas prendre d'autre emploi tout en patientant plus longtemps que d'autres chômeurs pour toucher son allocation.

ces expériences sont chargées en sentiment d'abandon, d'indifférence ou de mépris, bref de toutes les modalités de la non reconnaissance, ou de « reconnaissance dépréciative ». Les récits sont chargés de dénonciation et de protestation, avec ce « sentiment d'injustice sociale où les institutions ne tiennent pas leurs engagements » (Emme et Misset, 2005). Face à ce maquis de règles opaques, chacun est renvoyé à son cas particulier, à sa débrouillardise et à ses ressources personnelles mobilisables, face à une diversité d'interlocuteurs, 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 ». En témoigne le non usage d'un « nous » qui serait un sujet collectif, tel que « nous les précaires de la Poste ».<sup>16</sup>

Cette dépendance de l'arbitraire se retrouve dans l'expérience du travail. La pression concurrentielle des autres précaires, la peur du chômage et l'espoir d'un CDI sont au principe de la soumission à des conditions de travail plus difficiles que celles des salariés stables. « Un CDD, sûr qu'il va se donner plus de mal ». (Valérie) La notion d'« esclavage » est même utilisée « 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 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 précaires sont donc mis au défi de faire au moins aussi bien que des anciens sans avoir eu le temps d'assimiler les routines du métier<sup>17</sup>. 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 l'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, renouvellement des tournées, crainte de la sanction suprême : le non renouvellement du CDD, la non « CDIisation ».

Toutefois l'expérience de la précarité n'est pas unilatéralement disqualifiante. 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 du bureau et de la manière dont y sont accueillis les précaires, on apprend à mesurer son engagement dans le travail, à mettre à distance la pression représentée par la « carotte » du CDI. Parfois le freinage s'opère avec les encouragements et la protection des collègues bénéficiant de l'emploi à statut. Ces pratiques de freinage n'ont pas pour seul but de s'économiser soi-même, 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 - indicateur majeur des compétences professionnelles acquises - ses demandes de stabilisation, s'informer sur ses droits tels que le récent accord départemental de dé-précarisation les formalisent, 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'A. Honneth (2000) a montré l'importance dans les luttes sociales contemporaines.

---

<sup>16</sup> Le « nous » apparaît toutefois à propos de sujets collectifs plus restreints, liés notamment à des entités professionnelles : « nous les colis... » ; « nous les catalogues ».

<sup>17</sup> Philippe Zarifian ( 2005) montre que le sentiment d'injustice et de révolte des jeunes « rouleurs » peut les amener à s'installer dans la recherche de prouesses professionnelles.

## Une grève de « précaires » ?

En mai 2006, les trois agences départementales de ColiPoste sont paralysées par une grève de 23 jours, très suivie, déclenchée par la mise à pied de deux salariés soupçonnés de vol.<sup>18</sup> Mais la résorption de la précarité – sous forme de CDD et d’appel à la sous-traitance – fait partie des revendications, centrées par ailleurs sur les effectifs et les conditions de travail. Les grévistes sont pour la plupart des jeunes contractuels en CDI qui ont connu antérieurement la précarité. Ils se syndiqueront massivement au cours du conflit.

La réintégration des deux agents figure en tête des revendications, suivie de : « Arrêt du management par le stress » ; « Augmentation du niveau d’emploi et du volant de remplacement » ; « Processus de protection des agents colipostiers face aux plaintes des usagers de Coliposte » ; « Charte départementale de fonctionnement des agences Coliposte ». Outre l’arrêt des poursuites disciplinaires contre leurs collègues, les grévistes avancent un cahier revendicatif copieux et précis d’où ressortent les enjeux des effectifs, de la formation, de la charge de travail, de la dé-précarisation et des critères de recrutement sur CDI, de la qualité du travail et de la « protection des agents face aux réclamations des clients », de l’équité salariale, du « relationnel entre agents et direction locale ». Si la direction refuse toute négociation sur les sanctions, 5 emplois seront créés sur les trois agences, destinés à la mise en place de nouvelles tournées et à faciliter les remplacements. Des avancées sont également obtenues en matière de formation professionnelle, d’accompagnement des débutants sur les tournées et de concertation sur les questions de « sécurisation » des colis.

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 du « bas de l’échelle » salariale dans le secteur privé, avant de débiter à la Poste sur des statuts instables. Nombreux sont ceux qui ont connu le secteur privé, et tous ont accédé au CDI chez ColiPoste au terme d’une transition par des CDD à la Poste. Pour certaines 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 colipostiers en CDI se révoltent collectivement contre leur situation professionnelle. L’événement déclencheur ce sont les sanctions prises à l’endroit de deux salariés. 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 une injustice insupportable, sinon comme une injure. [Encadré]

Ce conflit traduit ainsi un engagement collectif fort et déterminé de jeunes salariés, presque tous sans expérience syndicale antérieure ni « capital militant », au sein d’une des activités du Groupe il est vrai en pointe dans la quête de rentabilité et dans un mode de gestion de la force de travail éloigné de l’ancien modèle postal. C’est une grève de « novices ». Anciens « précaires » dans l’emploi, ils apprécient pendant un temps leur nouveau statut professionnel. Mais 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. Tous se sentent plus ou moins précaires du point de vue du travail, donnant sur ce point raison aux syndicalistes de la Poste qui donnent une définition des précaires étendue à tous les agents non fonctionnaires. Et certains, mettant

---

<sup>18</sup> Cet « opérateur interne » du groupe en assure 20 % la distribution des colis. Ses 7000 agents sont plus jeunes, plus masculins et plus souvent « Acos » qu’au courrier. Son marché a toujours été ouvert à la concurrence. Les conditions de travail y sont réputées plus pénibles. Le turn-over, l’absentéisme et la conflictualité sociale y sont plus élevés.

en avant la faiblesse des salaires et des perspectives de carrière, disent même l'être du point de vue de l'emploi.

### « 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 (48 heures), d'enregistrement et de présentation. Or ces nouvelles contraintes ne leur semblent pas prises en compte dans l'affectation quotidienne de la charge ; les secondes présentations chez les clients ne sont pas comptabilisées ; les systèmes informatiques d'enregistrement sont défectueux. 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 des colis selon 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.

## Conclusion

L'histoire de l'emploi à statut gagne à être relue à la lumière des segmentations juridiques et sociales de son environnement immédiat. Même dans les phases de son expansion et de sa consolidation les statuts instables l'accompagnent avec leurs dynamiques propres. La situation, les pratiques, les expériences des statutaires sont informées par celles des hors statut aux côtés desquels ils travaillent et ils vivent, et positions par lesquelles ils sont souvent passés...

Un emploi à statut comme celui de facteur s'est construit en longue durée comme situation socioprofessionnelle promotionnelle, honorable et enviable au sein des classes populaires rurales et urbaines, même si ce statut est loin d'avoir été toujours été très attractif et stabilisateur : c'est ce que montre la fréquence des orientations par défaut qui y conduisent, comme celle des démissions dont il faisait l'objet en Ile-de-France dans les années 1950-1960 (Cartier, 2005). Même au cœur des trente glorieuses ce que J.N Retière a baptisé, à propos d'une autre époque et d'une autre activité économique, un « patronage d'Etat », connaît ainsi des limites (Samzun, 2007).

Depuis les années 1990 les nouvelles modalités d'embauche associées au changement du statut de l'emploi, les pénibilités accrues du travail, et les changements sur le marché du travail juvénile sont susceptibles d'accentuer cette seconde facette du statut professionnel de facteur. Dans une proportion probablement croissante, on le devient faute de mieux – les trajectoires de déclassement social et surtout scolaire sont plus fréquentes -, en conservant un temps l'espoir de ne pas le rester, même si une mobilité professionnelle ascendante paraît objectivement peu probable. Pour l'heure, cette situation paraît surtout porteuse de tensions entre jeunes et anciens, de décomposition du métier, de

conduites de retrait et de stratégies individuelles de carrière, au sein ou en dehors du nouveau marché interne (Salaün, 2006 ; Zarifian, 2005-b).

Certains résultats de notre enquête contredisent ces tendances. Une partie des précaires, inscrits sur une « file d'attente », parviennent l'emploi stable, le syndicalisme et la proximité sociale du monde postal jouant un rôle dans ce processus. Il en est de même pour la reproduction de la « force socialisatrice du métier » (Emme et Misset, 2005) ou encore du rapprochement des règles qui régissent les « Acos » et les fonctionnaires, telle l'ouverture de « vente des quartiers » aux premiers<sup>19</sup>. Existence ainsi des ressources pour une action collective, qui pourrait s'orienter non seulement vers la défense, mais vers une « modernisation du statut » à rebours des orientations néo-libérales que cette rhétorique recouvre.

En tout état de cause la question du sens dans lequel ira le remodelage de la main-d'œuvre induit par le nouveau statut d'agent contractuel et les pratiques de recrutement associées reste ouverte : que processus l'emportera ? Séquelles durables d'une soumission initiale aux nouveaux modes de management et adhésion aux nouvelles orientations commerciales de l'entreprise ? Alignement progressif sur l'habitus de fonctionnaire ? Invention d'un nouveau profil de salarié à statut ?

## Références

- Bouffartigue Paul (2008), « Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve », *Travail et Emploi*, juillet-septembre.
- Borzeix Anni (1987), « Ce que parler peut faire », *Sociologie du travail*, n° 2.
- Cartier Marie (2002), *Les facteurs et leurs tournées. Une élite populaire dans la France de la deuxième moitié du XXème siècle*, thèse de doctorat en sociologie, EHESS.
- Cartier Marie (2005), « La petite fonction publique : un monde stable et séparé ? L'exemple des facteurs des PTT des trente glorieuses », *Sociétés contemporaines*, n°58.
- Causse Lise, Méhaut Philippe (2008) « Les formes de précarité des agents de service à l'entrée des établissements de soin » in *les Actes des JIST2007*, Octares, (à paraître)
- Emme Bernard et Misset Séverine (2005), *Travail et identité des jeunes facteurs*, Mission de la Recherche, Groupe la Poste.
- Honneth Axel (2002), *La lutte pour la reconnaissance*, Ed. du Cerf.
- Magaud Jacques (1974), « Vrais et faux salariés », *Sociologie du travail*, N°1.
- Mahouche Bruno (2007), « Gestion de la main-d'œuvre et insécurité professionnelle : l'exemple des employés du tri postal (1946-1980) », *Interrogations*, n° 4.
- Noël Jean-François (1977), *Les postiers, la grève et le service public*, Maspero.
- Retière Jean-Noël (1994), « Une entreprise d'Etat séculaire : les tabacs. L'exemple de la « manu » de Nantes (1857-1914), *Entreprises et histoire*, n° 6.
- Salaün Mikaël, « Les jeunes facteurs face aux nouvelles organisations de la Poste », in Emmanuel Burgade et Olivier Robin (eds), « *Bougez avec la Poste* ». *Les coulisses d'une modernisation*, La Dispute, 2006
- Samzun Tanguy (2007), *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
- Zarifian Philippe (2003), *La cohabitation fonctionnaires et agents contractuels à la Poste. Etat des lieux et perspectives*, Mission de la Recherche, Groupe la Poste.
- Zarifian Philippe (2005-a), « Stratégie, réorganisation et compétences à La Poste », *Revue de l'IREs*, n° 45, 2005/2.
- Zarifian (2005-b), *L'importance du régime des affects dans les fluctuations des milieux de travail*.

---

<sup>19</sup> Or c'est un élément central du statut professionnel du facteur « titulaire » non seulement de son emploi, mais de sa tournée

