

DU BERNARD-L'ERMITE AU PASSE-MURAILLE : RECEVEURS ET RECEVEUSES DES POSTES (1944-1973)

ODILE JOIN-LAMBERT

IRES¹

Receveurs et receveuses des Postes étaient regroupés, avant 1990, dans un corps unique de fonctionnaires réunissant les catégories A, B et C de la Fonction publique, auquel on accédait par promotion interne. Il était présenté par les postiers dans leur ensemble comme un corps permettant une promotion interne exceptionnelle, permettant à partir d'un niveau scolaire modeste, de gravir sans formation autre que l'apprentissage « sur le tas » les échelons d'agent d'exécution à cadre, à l'ancienneté et à la condition d'accepter la mobilité géographique. Ce corps recouvrait en fait une pluralité de situations et échappe à toute approche simple. Derrière l'unité du cadre juridique du corps (d'ailleurs difficilement acquise à la Libération), les receveurs sont très divers. Dans les bureaux ruraux ils dirigent un agent alors que dans les grandes villes ils peuvent en diriger 1 000. En fonction de la taille du bureau, ils font ou non de la logistique, de la comptabilité publique, placent des produits financiers. Ils sont en relations ou non avec les usagers.

Pour comprendre la complexité de ce type de corps d'autodidactes accédant au statut de cadre ou cadre supérieur par la promotion interne, nous avons construit, dans le cadre d'une thèse d'histoire, une démarche croisant les sources orales et les statistiques de personnel (Join-Lambert, 2001). Les deux sont encore trop rarement utilisées conjointement sur un même objet (Chapoulie, 1973, 1987), sans doute notamment à cause de la longueur du traitement que ces deux types de sources nécessitent. Le fait que le lien entre elles ne soit pas fait incite à penser de manière distincte d'un côté les pratiques, dont les dossiers de personnel se feraient l'écho et, de l'autre les représentations, qui seraient issues des archives orales. Nous voudrions donner ici quelques exemples illustrant les complémentarités et croisements possibles entre les sources.

1. Présentation d'une démarche « multi-sources » en histoire

Dans le cadre d'une thèse d'histoire, nous nous sommes centré sur l'étude des receveurs et receveuses des Postes, qui sont responsables des bureaux de poste tout en ayant un statut de comptable public. Les receveurs constituent des fonctionnaires d'autorité de premier niveau qui échappent à toute définition et approche simple. Le corps réunit des responsables de niveaux très différents sur l'ensemble du territoire national, de la recette principale de Paris Louvre jusqu'au bureau rural de Lozère. Sur le plan administratif, ils sont intégrés dans un corps unique regroupant les catégories A, B et même C de la Fonction publique, auxquelles on accède uniquement par promotion interne. Ce fonctionnaire à la fois de petit et haut niveau a des possibilités non négligeables de faire entendre sa voix et défendre son point de vue, notamment par l'intermédiaire de ses responsabilités amicalistes et syndicales, et par ses relations avec les directeurs départementaux.

Nous souhaitons donc réaliser une biographie collective des receveurs et des receveuses des Postes qui prenne en compte les origines sociales, professionnelles et géographiques, afin de préciser comment ces identités professionnelles participaient aux changements de la Poste des années 1944 à 1973. La richesse des témoignages et la nature à

¹ IRES, Institut de Recherches Economiques et Sociales, 16 bd du Mont d'Est, 93 192 Noisy-le-Grand cedex. E-Mail : odile.join-lambert@wanadoo.fr.

la fois biographiques mais non représentative des dossiers de personnel a conduit à recueillir et traiter quatre types de sources en fonction d'un objectif : rapprocher le discours produit sur les itinéraires à l'intérieur de la Poste de la gestion réelle du corps et de la variété des itinéraires observables, concilier l'étude de l'insertion du receveur dans son environnement local avec celle de ses relations à la hiérarchie administrative.

D'abord, une étude statistique des dossiers de personnel, dont l'intérêt a été successivement montré pour l'étude de la classe ouvrière et des fonctionnaires, a été menée. Ensuite, ces dossiers n'apportant évidemment aucune information sur les origines sociales des receveurs, la vie personnelle, la perception de l'institution postale par les agents, nous avons choisi de recueillir des témoignages d'abord écrit, par nécessité : il était important de recueillir des témoignages en dehors de Paris et de la Région parisienne, où le profil des receveurs est particulier, et difficile de retrouver des témoins d'un seul département. 130 témoignages écrits ont été recueillis par l'intermédiaire d'un questionnaire selon la méthode proposée par Jacques Ozouf (1992). Pour obtenir et compléter les informations, nous avons eu recours aux entretiens avec des receveurs (15 entretiens ont été réalisés). Ces entretiens avaient pour premier objectif d'obtenir le témoignage de figures de l'amicale des receveurs et de celles d'entre elles ayant joué un rôle syndical ou social particulier, et qu'il a fallu aborder de manière individualisée. Le second objectif était d'obtenir des informations plus précises sur certains thèmes intéressants souvent abordés de manière trop elliptique. Nous avons aussi recueilli le témoignage oral de deux directeurs généraux de l'époque, de responsables de l'administration centrale, notamment ceux chargés de la gestion des receveurs, ainsi qu'avec des responsables syndicaux. Nous avons en outre eu la chance de pouvoir traiter parallèlement les 55 récits recueillis par concours autobiographique par le Comité pour l'histoire de La Poste. La forme du récit autobiographique a incité, avec beaucoup de bénéfiques, à l'écriture d'un récit plus centré sur soi que ne le permettait les témoignages recueillis par questionnaire. Enfin, nous avons croisé aussi ces sources avec les archives de La Poste, départementale et nationale : archives de la direction du personnel, enquêtes sur les conditions de travail des receveurs, archives départementales de la poste de l'Eure et de la Lozère (rapports d'inspection, états des lieux, etc.).

1.1 L'apport des dossiers de personnel : l'auxiliarat pénalise l'avancement interne

Les "feuilles de personnel" classées à l'intérieur des dossiers de personnel, permettent de suivre les agents dans leurs déplacements géographiques et leurs carrières. Avec la déconcentration progressive de la gestion du personnel, les dossiers des agents en fonction entre 1945 et 1970 sont gérés par les départements. Ces sources ne sont donc pas représentatives de l'ensemble des agents passés par le département à un moment donné, mais uniquement de ceux qui y ont terminé leur carrière. Il existe donc des biais dans la représentativité de ces dossiers, qui doivent être analysés. Cependant, leur traitement quantitatif s'avère fécond : par la systématisation des exemples et la construction de quelques indicateurs quantifiés, il fournit des preuves solides et des résultats inédits. Dans le traitement statistique des données, notre souci était de ne pas réduire la diversité des parcours géographiques et professionnels aux regroupements collectifs pourtant nécessaires à la lecture des tableaux, et de ne pas ramener la variété des formes possibles des trajectoires à de simples "moyennes". Ce sont au contraire les éclairages qu'apporte la différenciation qui ont été recherchés. Ce traitement statistique s'inscrit dans la suite des critiques adressées par les tenants de la micro-histoire au traitement quantitatif des sources nominatives².

² Nous avons réalisés nos statistiques sous Excell grâce aux "tableaux croisés dynamiques" disponibles dans les dernières versions du logiciel Excel. Voir aussi la méthode proposée avec d'autres logiciels dans J.-L. Pinol et A. Zysberg (1995).

Que nous apprennent les statistiques ainsi reconstituées ? Elles permettent de situer le profil de carrière des receveurs par rapport à ceux des autres agents des PTT : les carrières des receveurs, qui restent aux PTT durant l'ensemble de leur vie active, s'autonomisent par rapport aux autres. L'échantillon de 1 200 dossiers de personnel traités statistiquement est composé d'agents qui ont fait une carrière aux PTT durant l'ensemble de leur vie active, mais aussi d'agents ne faisant aux PTT qu'un passage de durée limitée : soit au début, soit au milieu, soit en fin de vie active. On constate en effet que le modèle de carrière longue et d'un service de l'Etat continu distingue les receveurs des autres agents des services extérieurs, et acquiert cette caractéristique dès la génération des agents recrutés entre 1939 et 1959. De fait, même si le modèle d'un service de l'Etat durant la totalité de sa vie active reste la référence dans certaines administrations ou services publics de l'Etat dans les années 1960, ce n'est plus seul, et aux PTT, pour les agents titulaires recrutés après 1959, il tend à devenir moins fréquent. En contraste avec cette évolution, le cas des receveurs s'individualise de plus en plus par la longueur de leur carrière. Sur plus de 1 000 dossiers de personnel de receveurs et non receveurs, seuls 77 % ont effectué une carrière complète aux PTT durant l'ensemble de leur vie active³. Pour les autres, trois types de carrières se différencient. Les agents qui font un passage uniquement en début de vie active constituent un premier groupe ; ceux qui entrent aux PTT en fin de vie active forment un second ensemble ; enfin, ceux qui font une carrière aux PTT en milieu de vie active forment un dernier groupe.

Ces carrières courtes se différencient cependant nettement d'une génération à l'autre : la nature du phénomène a changé, comme l'indique le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1					
Répartition des générations par durée de carrière et sexe (en % de la cohorte)					
Durée de carrière ► Génération ▼	Carrière complète	Moins de 10 ans et avant 35 ans	Moins de 10 ans et après 40 ans	Moins de 15 ans en milieu de vie active	Total
1. Femmes 1909-1938	88 %	9 %	0	3 %	100 %
1. Hommes 1909-1938	91 %	5 %	0	4 %	100 %
2. Femmes 1939-1958	81 %	13 %	3 %	3 %	100 %
2. Hommes 1939-1958	84 %	6 %	4 %	6 %	100 %
3. Femmes 1959-1974	39 %	14 %	28 %	19 %	100 %
3. Hommes 1959-1974	43 %	27 %	15 %	15 %	100 %

Source : 1 058 dossiers de personnel établis à partir des tableaux de l'auteur (Odile Join-Lambert, 1999, annexe B, p. 36). En ligne, il y a 362 dossiers pour la première génération, 496 pour la seconde et 214 pour la troisième. En colonne, 815 agents ont une carrière complète (colonne 2), 113 agents une carrière incomplète en début de vie active (colonne 3), 59 une carrière incomplète en fin de vie active (colonne 4) et 71 une carrière incomplète en milieu de vie active (colonne 5).

Ces quatre groupes constituent l'ensemble des cas de figure de notre échantillon. Dans ces quatre groupes, l'importance des trois types de carrières courtes, qui constituent l'amorce d'un phénomène bien plus massif, doit être soulignée. Si on regarde les motifs de sortie de fonction pour ces carrières écourtées, notamment celles des facteurs, leur développement renvoie à la faible attractivité de cet emploi dans une période de forte croissance économique⁴.

³ Une « carrière complète » ouvre le maximum de droits à une pension civile prise à l'âge minimum de 55 ans et est d'une durée théorique de 37,5 ans s'agissant de services dits « actifs » au sens du code des pensions.

⁴ On assiste en effet à une hausse spectaculaire des démissions à partir de 1959 dans le département de Seine-et-Marne, qui concerne essentiellement les facteurs et, dans une moindre mesure, les agents d'exploitation (guichet). Cf. (Cartier, 2002, p. 199).

L'accélération de leur avancement de carrière que constitue leur entrée dans le corps des receveurs peut être mesurée, de même que le temps qu'ils passent dans les communes rurales, les villes chefs-lieux de canton, les villes moyennes ou les grandes villes. Aucun receveur n'a réalisé une carrière incomplète à l'intérieur des PTT. Les receveurs ont cependant une durée d'auxiliariat proche de celle des autres agents, d'une durée moyenne de 5,6 années pour les femmes et de 4,5 années pour les hommes, et variant fortement en fonction du sexe et du grade occupé en fin de carrière. Et plus on est resté longtemps auxiliaire, moins on a de chance de « faire carrière », quel que soit le grade. L'ancienneté comme auxiliaire est certes reprise lors de l'ouverture des droits à pension. Mais elle n'ouvre pas droit à progression à l'intérieur du corps. L'auxiliariat constitue donc une perte de temps pour le déroulement de carrière, en particulier pour les femmes dont la durée d'auxiliariat est plus longue.

1.2. Les sources orales : une sur-représentation des belles carrières ?

Cent trente réponses à un questionnaire large ont été collectées selon la méthode proposée par Jacques Ozouf (Ozouf, 1992). Les trois quarts se présentent sous la forme de récits semi-rédigés d'environ quinze pages, suivant les rubriques du questionnaire. Certains atteignent cinquante pages. Dans les récits ainsi recueillis sur ce corps auquel on accède par la promotion interne, la spécificité des receveurs, souvent successivement à la fois exécutants, cadres voire cadres supérieurs, structure leurs mémoires : ils témoignent de points de vue successifs où les discours changent en fonction de la taille successive des bureaux de poste gérés.

Comme l'ensemble des sources orales, les réponses au questionnaire témoignent en effet d'une mémoire reconstruite en fonction de ce qui s'est passé dans les années 1980 et 1990 et sont influencées par « tout ce qui a été dit ou écrit *a posteriori* » (Becker, 1987). Mais cette mémoire reconstruite partiellement par les témoins et par le chercheur a des caractéristiques propres. Le changement de statut de la Poste en 1990 a entraîné directement celui des receveurs : à partir de 1990, ces derniers ne sont plus comptables publics. De nombreux bouleversements affectent la profession. Notamment, l'avancement n'est plus automatique et les perspectives d'avancement ne sont plus assurées comme auparavant. Il faut dès lors faire la part, dans la reconstruction collective, d'événements passés mis dans une perspective telle que le groupe puisse maintenir sa cohésion à un moment particulièrement fort de changement.

Le recueil de ces récits pose d'emblée une question importante pour l'historiographie. La présentation par nombre d'entre eux de leur carrière comme permettant une ascension professionnelle d'agent d'exécution à cadre supérieur et comme caractéristique des possibilités offertes par le corps des receveurs conduit à s'interroger sur les limites des témoignages. Si de nombreux témoins se désignent comme représentatifs de « carrière typique », n'y a-t-il pas là l'effet d'une mémoire reconstruite en fonction de ce qui s'est passé pour ce corps en 1990 ? D'autant que ce corps, s'il permettait majoritairement des carrières permettant, à partir d'un niveau scolaire modeste et d'un début de carrière comme agent d'exécution, d'accéder aux responsabilités d'encadrement, constituerait une exception au sein de la société française entre 1945 et 1973 dans la fonction publique, par rapport à des fonctionnaires comme les instituteurs ou les agents du Trésor, puisque très peu de fonctionnaires français peuvent bénéficier d'une carrière unique et passer sans difficultés particulières du statut d'employé à celui de cadre (Fridenson, 2002). Quelle était alors la réalité sociale du franchissement de la barrière d'employé à cadre, pour les hommes et pour les femmes ?

2. Carrière « reconstituées » / carrières « réelles » : un aller-retour fructueux entre plusieurs sources

Pour comprendre ce corps de promotion interne, l'aller-retour entre les dossiers de personnel et les sources orales était donc nécessaire. L'analyse statistique des dossiers de personnel permet de quantifier l'importance respective des itinéraires pour les hommes et pour les femmes. Le croisement des dossiers de personnel et des sources orales conduit en définitive à fortement nuancer une des caractéristiques majeures mises en avant par la hiérarchie et les receveurs eux-mêmes sur la gestion de ce corps : l'ascension sociale et professionnelle, permise par la promotion interne grâce à un statut dérogatoire au statut général de la fonction publique. Les témoignages montrent quant à eux, *a posteriori*, comment les représentations liées aux possibilités connues d'avancement de carrière ont pu participer à la construction des itinéraires sociaux et professionnels dans la pratique. Il y a donc moins une complémentarité *a priori* entre sources orales et dossiers de personnel que de nombreuses complémentarités possibles.

2.1. La construction de groupes d'âge

Le croisement des dossiers de personnel et des sources orales n'aurait pas été possible sans la construction de groupes d'âge. L'emploi de receveur constitue un grade de promotion interne auquel on accède après quinze à vingt ans de carrière au sein de la filière dite du "service général" (représentée, par exemple, par le grade d'agent d'exploitation) ou de la distribution (représentée notamment par le grade de préposé). Les feuilles de personnel d'agents ayant exercé leur fonction entre 1944 et 1973 et donc nés entre 1880 et 1954 ont été extraites des dossiers de personnel et saisies. Etant donné l'étendue de l'échantillon dans le temps, des groupes d'âge correspondant à trois périodes, en fonction de l'année de recrutement dans l'administration – c'est-à-dire de titularisation au premier grade –, ont été distingués. L'année d'entrée aux PTT a été préférée à l'année de promotion comme receveur, afin de pouvoir prendre en compte l'ensemble de la carrière des receveurs – les agents occupant souvent le grade de receveur uniquement pendant quelques années en fin de carrière.

Pour les agents en fonction entre 1944 et 1973, trois classes de recrutement ont été déterminées. Les agents recrutés aux PTT entre les deux guerres (jusqu'en 1938) ont été distingués de ceux recrutés entre 1939 et 1958, et, enfin, de ceux recrutés au-delà de 1958 et qui ont été exclus de notre champs (un recrutement à partir de 1959-1960 correspond en effet à une entrée en fonction comme receveur à partir de 1974, ce qui exclu ces agents des bornes chronologiques que nous nous sommes fixées). Le choix de ces dates fut guidé, outre par un motif lié aux contraintes du traitement quantitatif (les échantillons devaient comprendre un nombre à peu près équivalent d'agents pour que les résultats soient comparables entre les deux classes d'âge), par l'apport des témoignages. Pour les agents entrés aux PTT entre les deux guerres, les recrutements sont nettement identifiés dans les réponses au questionnaire par les séquelles de la Première Guerre mondiale et le nombre très important d'orphelins qui entrent aux PTT, par la crise de 1929 et la faillite de nombreux commerces et, enfin, par l'arrêt temporaire des recrutements dans la fonction publique entre 1931 et 1935. Pour les agents recrutés entre 1939 et 1958, la période de la Seconde Guerre mondiale et ses suites constitue, d'après les témoignages, un changement important dans les motivations pour entrer aux PTT (pénurie, nécessité de trouver un logement, etc.). A partir des années 1958-1959, les motifs d'entrée liés à la crise, à la guerre et ses suites, à la pénurie de logement et aux restrictions alimentaires ne sont plus évoqués. L'administration connaît alors la fin de la phase de reclassement général des emplois de la fonction publique avec l'adoption des derniers statuts particuliers des différents corps et la stabilisation des rémunérations. Ainsi, la détermination

des dates définissant des classes de recrutement dans les statistiques a été élaborée en partie grâce aux réponses au questionnaire. Les témoignages peuvent aider à construire des groupes d'âge qui, en retour, peuvent permettre de traiter les statistiques de personnel.

2.2. La construction de profil type : un décalage entre les pratiques et les représentations des carrières

D'emblée, il a été possible d'utiliser les réponses au questionnaire pour différencier des profils types de carrière. Dans cette construction de profils et la comparaison de leur proportion respective dans les réponses au questionnaire et les feuilles de personnel, l'aller-retour entre les témoignages et les statistiques permet d'aboutir à des résultats une fois de plus particulièrement féconds : les réponses au questionnaire permettent de comprendre les représentations souvent à l'origine des itinéraires professionnels, tandis que les statistiques nuancent fortement la présentation que font les témoins de leurs carrières.

Dans un premier temps, les réponses au questionnaire ont permis de différencier des profils types de carrière. Plusieurs témoins font en effet référence à des carrières ascensionnelles qu'ils valorisent. En classant les réponses en fonction des grades d'entrée et de sortie, quatre profils types de carrières diversifiées apparaissent. Ils ne sont bien entendu pas explicités dans la gestion du personnel de la période étudiée, mais ils sont apparus assez clairement à la lecture des réponses au questionnaire. Ils ont pu ensuite être validés dans les comptages que nous avons effectués à partir des feuilles de personnel.

Le premier type – appelé "bernard-l'ermite" – regroupe les receveurs dont la promotion interne est maximale. Cette dénomination, donnée par un témoin, désigne le receveur qui cherche un bureau correspondant à sa promotion, à la façon dont les bernard-l'ermite quittent, en grossissant, leur ancienne coquille pour en investir une nouvelle. Le second itinéraire regroupe les receveurs qui commencent en bas de la pyramide du corps, mais s'arrête plus tôt, une fois atteint le niveau cadre. Nous l'avons nommé le "passe muraille", c'est-à-dire celui qui gravit plus difficilement les échelons comme autant d'obstacles. Le troisième profil type ("l'enraciné") regroupe ceux qui, à l'intérieur du corps, n'accèdent pas à la catégorie des cadres. L'agent peut faire toute sa carrière dans la même commune ou le même département. C'est ici qu'on trouve les anciens facteurs nommés receveurs en fin de carrière, connaissant les patois et habitudes locales. Le dernier type regroupe ceux qui deviennent receveurs directement au niveau cadre, à partir du grade d'inspecteur ou d'administrateur. On peut donc le désigner par le terme de "parachutés".

D'une part, nous avons pu vérifier dans les statistiques établies à partir des feuilles de personnel que ces quatre profils existaient et regroupaient l'essentiel des promotions possibles⁵. Les statistiques font toutefois apparaître, à l'intérieur des quatre profils types de carrières, des sous-types. Il est ainsi possible à certains receveurs de mener une carrière de "bernard-l'ermite", d'"enraciné", de "parachuté" ou de "passe-muraille" en commençant ou en terminant à un grade différent⁶. D'autre part, nous avons aussi pu préciser le poids de ces parcours types dans les deux départements de fin de carrière que comprenait notre base de donnée, l'Eure et de la Lozère. Par rapport aux quatre profils décrits ci-dessus, les réponses au questionnaire des receveurs terminant leur carrière en Lozère sont tous des "enracinés" (itinéraire en-dessous de la seconde classe). Dans les statistiques, les profils des receveurs

⁵Ces profils ont été ensuite codés dans la base de données statistiques.

⁶Cette distinction entre sous-type existe uniquement à un grade inférieur ou supérieur près. Elle témoigne des possibilités de choix d'entrée dans le corps des receveurs à chaque grade (le corps des receveurs étant en effet composé, selon les périodes, de sept à huit grades).

terminant leur carrière en Lozère ne se limitent pourtant pas à ce profil type, même s'il est majoritaire. L'étude statistique a donc servi à nuancer l'uniformité des réponses au questionnaire dans la présentation des parcours lozériens, puisqu'il était possible de croire que ces derniers restaient tous en-dessous du niveau cadre et s'achevaient en milieu rural. De même, dans l'Eure, les réponses au questionnaire correspondent toutes au profil du "bernard-hermite" (parcours promotionnel maximum) et, dans une moindre mesure, à celui du "parachuté" (accession au grade de receveur au-dessus de la seconde classe). Cependant, dans les statistiques, les agents terminant leur carrière dans l'Eure ne sont pas majoritairement des "bernard-hermite" ou des "parachutés", et l'ensemble des profils est représenté.

En observant les proportions de chaque profil type dans les réponses au questionnaire et dans les statistiques, de fortes distorsions apparaissent. Dans les premières, le profil le plus ascensionnel (le "bernard-hermite") concerne 24 % des enquêtés. Le second itinéraire (représentant les receveurs et receveuses qui gravissent plus difficilement les échelons, ou "passe-muraille") représente 35 % des réponses. Le troisième profil (ceux qui restent en-dessous de la seconde classe, ou "enracinés") concerne 14 % des réponses, tandis que le dernier (les "parachutés") représente 24 % des enquêtés.

L'analyse statistique des dossiers de personnel confirme certes l'existence de ces quatre profils, qui regroupent l'ensemble des promotions possibles à l'intérieur du corps, sans qu'aucune variation dans le temps n'intervienne pour les deux classes de recrutement arrivées aux PTT entre les deux guerres et entre 1939 et 1958. Cependant, les statistiques permettent de quantifier l'importance respective des itinéraires. L'itinéraire majoritaire (56 % des feuilles de personnel) est "l'enraciné" (ceux qui restent en-dessous de la seconde classe), alors qu'il concernait seulement 9 % des réponses au questionnaire. Le type le plus fréquent d'itinéraire est donc précisément le moins ascensionnel et celui qui s'achève en milieu rural : il témoigne de la possibilité de carrière marquant la préférence des agents pour la stabilité dans un contexte de croissance économique. Les "bernard-hermite" (ceux qui font une carrière du bas jusqu'en haut du corps) ne concernent que 8 % des receveurs dans les statistiques, alors qu'il concernait un quart des réponses au questionnaire. Il y a donc dans les témoignages que nous avons recueillis une sur-représentation des carrières les plus ascensionnelles, et une sous-représentation des carrières stables.

2.3. Une chronologie de l'histoire des receveurs en société

Un dernier mot sur la spécificité d'une approche historique. Ici l'emprunt aux méthodes des autres disciplines est naturellement important. Mais l'interrogation spécifique porte sur le changement dans le temps.

La comparaison des sources orales – centrées sur la vie sociale à l'extérieur de l'administration – avec les feuilles de personnel – qui sont d'abord le reflet de la vie à l'intérieur de la Poste – a un avantage majeur. Elle éclaire les décalages entre les évolutions de la Poste et celles de la société dans son ensemble entre 1944 et 1973. Les statistiques établies à partir des feuilles de personnel présentent une vision linéaire des itinéraires professionnels. Quelle que soit l'année de recrutement, les parcours professionnels des receveurs sont identiques dans la durée : les quatre profils types et leur proportion respective restent les mêmes. Les réponses au questionnaire montrent en revanche des distinctions dans les représentations entre trois groupes d'âge, en fonction des périodes de recrutement. Or, la comparaison entre les réponses au questionnaire et les statistiques fait nettement ressortir trois périodes : 1944-1958, 1958-1968 et 1968-1973. Chaque période est caractérisée par un équilibre particulier entre ces trois aspects : les itinéraires sociaux et professionnels des receveurs, leur rapport à l'administration et à l'Etat et leur rapport aux usagers.

En ce qui concerne la première période – de 1944 à 1958 –, le croisement des feuilles de personnel et des sources orales indique que c'est la relation à l'administration qui est la plus caractéristique. Les sources orales précisent l'hétérogénéité des pratiques locales et des bureaux de poste, ainsi que la complexité des missions remplies par le receveur, tandis que le traitement quantitatif des feuilles de personnel montre en revanche l'homogénéité de la catégorie statutaire, produit d'une définition administrative et sociale, qui encadre des itinéraires de promotion offrant aux receveurs une progression peu courante dans les corps de la fonction publique. L'entre-deux-guerres avait connu la mise en place du système de promotion sociale interne des receveurs, sur lequel la réorganisation générale du Statut général des fonctionnaires 1946 joue peu. Les receveurs, soutenus par leur administration, réussissent au lendemain de la Seconde Guerre mondiale à imposer un statut unique, dans un contexte où la République conserve une base rurale (47 % de la population vit encore dans des communes de moins de 2 000 habitants) et où la référence politique aux origines de la III^e République générale durant l'après-guerre, est particulièrement marquée à la Poste où ministres et directeurs sont de tradition radical-socialiste. Les receveurs, intégrés dans le statut général de la fonction publique, reconstituent aussitôt les conditions de leur particularisme.

Entre 1958 et 1968, contrairement à la période précédente où le rôle de l'administration était le plus caractéristique, c'est le souhait individuel et collectif de conserver ses perspectives de carrière et de maîtriser son itinéraire qui domine : les pratiques et les représentations des receveurs tendent à la consolidation du statut du corps alors que la société change. Les témoignages indiquent en premier lieu que l'administration est le siège d'un contraste : elle change sur le plan technique (mécanisation et concentration de la comptabilité) et organisationnel (elle oriente les tâches quotidiennes du receveur vers la marche du bureau et donc vers les fonctions de chef d'établissement, c'est-à-dire d'animateur d'équipe, à partir de 1960), mais elle maintient une gestion du personnel classique.

L'étude des réponses au questionnaire permet également d'établir que les origines sociales des receveurs les distinguent nettement de celles des cadres moyens et supérieurs composant la société française en 1960. Pour la première génération entrée aux PTT entre les deux guerres, deux sources principales de recrutement coexistent. La première, la plus importante, se situe à l'intérieur du secteur public (les fils de postiers et d'agents SNCF sont prépondérants). La deuxième concerne les catégories en déclin (artisans et commerçants, puis ruraux et paysans). Pour la deuxième génération recrutée entre 1939 et 1958, le changement consiste dans l'arrivée en second, devant les commerçants et les artisans, des fils d'agriculteurs et des fils d'ouvriers. Les receveurs exerçant dans les années 1960 sont donc issus des agents d'exécution et de maîtrise du secteur public, puis des ouvriers et enfin des agriculteurs. Ces origines les distinguent de celles des cadres moyens des années 1960 : ces derniers sont en effet d'abord issus de pères cadres moyens, en deuxième des cadres supérieurs, en troisième des employés, en quatrième des personnels des services et ensuite, à part égale, des industriels et professions libérales, des ouvriers, des artisans et des petits commerçants. Et pour les receveurs dirigeant les plus importantes recettes, leurs origines socioprofessionnelles se différencient encore plus nettement de celles des cadres supérieurs aux mêmes dates.

Les réponses au questionnaire montrent aussi que les origines scolaires des receveurs s'individualisent de plus en plus d'une génération à l'autre par rapport à celles d'autres fonctionnaires et des cadres en général. Pour la génération recrutée entre les deux guerres, la majorité des receveurs reste issue du monde de l'instruction primaire. Pour la génération recrutée entre 1938 et 1958, la possession d'un diplôme de niveau supérieur au certificat d'études devient moins importante pour les hommes (alors qu'elle devient plus importante pour les femmes). Ainsi, le corps est en décalage formel avec les mutations sociales que la France connaît au cours de ces années. Mais il constitue aussi une façon pour la Poste de s'adapter à

un marché de l'emploi qui défavorise les recrutements dans la fonction publique : la difficulté de recrutement de cadres maintient la nécessité et la nature de la filière.

Dans la dernière période, entre 1968 et 1973, les témoignages aussi bien que les réponses au questionnaire indiquent que dans le recadrage qui s'opère entre l'administration, les usagers et les représentations des receveurs, ces derniers constituent le principal acteur. L'Etat se désengage des circuits de financement des investissements et, devant la montée en puissance du secteur bancaire, il assigne à la Poste des missions financières plus importantes : le receveur devient à la fois représentant de l'administration et marchand. Il doit désormais commencer à aller vers l'usager pour lui proposer des services financiers. Face à cette nouvelle injonction commerciale de l'administration, les pratiques et les représentations des receveurs sont contrastées en fonction des périodes et en fonction des receveurs. Parallèlement, l'usager prend une importance nouvelle dans les représentations des receveurs. Mais leurs itinéraires, comme l'indique l'étude statistiques sur la longue durée, restent stables. Les feuilles de personnel montrent aussi que l'infléchissement commercial et une notation où une part plus importante qu'auparavant est faite au "mérite" (ce dernier étant en fait alors déterminé par les résultats commerciaux), a une incidence nouvelle mais relativement limitée dans la progression des carrières et la composition du corps. En définitif, les feuilles de personnel montrent que le statut et le modèle de promotion sociale des receveurs traversent les années sans modification substantielle et constituent un pôle de stabilité, alors que les témoignages indiquent que le métier et la société environnante changent.

Conclusion

On le voit, il y a donc moins une complémentarité a priori entre archives orales et dossiers de personnel que de nombreuses complémentarités possibles, dont nous avons donné, parmi d'autres, trois exemples. Ce type de démarche s'est développé en histoire durant les dernières années (Chevandier et Zuber, 2005). Et on ne peut que souligner la richesse des études sur l'accès aux positions de cadres en promotion interne dans la Fonction publique et ce qu'elles peuvent apporter à une histoire du travail comparée, féminin et non féminin, titulaire et non titulaire marchand et non marchand et aussi entre travail productif et non productif, manuel et non manuel (Mahouche, 2005).

Bibliographie

- Becker J.-J. (1987), « Le handicap de l'a posteriori », in "Questions à l'histoire orale", *Les cahiers de l'IHTP*, n° 4, juin.
- Cartier M. (2002), *Des facteurs et leurs tournées. Une élite populaire dans la France de la deuxième moitié du XX^e siècle*, thèse de doctorat de sociologie, EHESS.
- Chapoulie J.-M. (1973), « L'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, n° 14, p. 86-114.
- Chapoulie J.-M. (1987), *Les professeurs de l'enseignement secondaire. Un métier de classe moyenne*, Paris, Editions de la MSH.
- Chevandier C., Zuber H. (dir.) (2005), « De la série à l'individu. Archives du personnel et archives orales », Actes des Journées scientifiques de l'Association d'histoire des chemins de fer (AHICF) organisées avec l'Association des archivistes français (AAF), Montpellier, 15-16 mai 2003, *La Gazette des Archives*, n° 198, juin.
- Fridenson P. (2002), « Could Postwar France Become a Middle-class Society ? », in Olivier Zunz, Leonard Schoppa, Nobuhiro Hiwatari (ed.), *Social Contracts Under Stress. The Middle Classes of America, Europe, and Japan at the Turn of the Century*, New York, Russel Sage Foundation.
- Join-Lambert (1999), *Le receveur des Postes, entre l'Etat et l'utilisateur (1944-1973)*, thèse de doctorat d'histoire, EHESS.
- Join-Lambert O. (2001), *Le receveur des Postes, entre l'Etat et l'utilisateur (1944-1973)*, Paris, Belin.
- Mahouche B. (2005), *Les centres de tri de la Poste de la région parisienne : l'évolution des pratiques d'organisation entre contraintes de fonctionnement et logiques sociales (1946-1989)*, thèse de doctorat d'histoire, Université de Paris VIII.
- Ozouf J., Ozouf M. (1992), *La République des instituteurs*, Paris, Le Seuil.
- Pinol J.-L., Zysberg A. (1995), *Métier d'historien avec un ordinateur*, Paris, Nathan université.

Discussion de la communication de Odile Join-Lambert

Odile Join-Lambert ayant été absente lors de cette journée, sa communication a été présentée oralement par Sophie Pochic. Nous avons demandé à l'auteur de répondre a posteriori aux questions de la salle.

Sarah Gaffari

J'aurais juste voulu avoir une précision quand aux procédures d'accès puis de promotion à l'intérieur de ce corps : était-ce par un concours interne et si oui, sur quels types de compétence étaient sélectionnés les futurs receveurs ? ou était-ce davantage par un système de promotion à l'ancienneté et au mérite, et si oui, peut-on savoir là encore sur quels critères et par quelles procédures ?

Odile Join-Lambert

Je répondrai donc sur la période que j'ai étudiée (1944-1975) et les enseignements qu'elle apporte. Ce système n'est pas un modèle d'ascension républicaine attachée à la valeur du mérite, mais les choses sont plus nuancées qu'il n'y paraît. L'aptitude au service est bien présente dans les modalités du classement au mérite, mais de fait l'ancienneté et les critères collectifs de notation priment : un tiers des receveurs peut avancer de grade chaque année à l'ancienneté sauf en cas de mauvaise notation ou de présence d'autres candidats mieux notés. Rappelons qu'à La Poste, dans les années 1960, l'idée est présente que la promotion interne a toujours des vertus démocratiques. Il s'agit bien d'un système mixte de promotion à l'ancienneté et au « mérite » exprimé par la notation : les connaissances professionnelles et les congés maladies sont déterminants pour la notation d'avancement de grade. Concrètement, les CAP départementales établissent un classement à la fois à l'ancienneté d'indice et au mérite, qui permet par la suite à la commission centrale d'avancement de formuler un avis. Dans un second temps, au niveau régional, le directeur régional classe au mérite tous les postulants : seuls sont retenus ceux qui sont classés au mérite dans le premier tiers de la liste régionale par la CAP régionale. La dernière étape est nationale : les listes régionales sont fusionnées avec inscription à l'ancienneté. Le système favorise donc *in fine* les candidatures des régions où l'ancienneté moyenne est moins élevée, c'est-à-dire les régions du nord de la France.

Sans revenir sur les détails réglementaires, ce qui serait trop long ici, l'administration postale a constitué un dispositif compliqué qui lui est en bonne partie propre en matière de mobilité, fondé sur le décret du 12 décembre 1950 qui constitue la base juridique de certaines dispositions particulières appliquées aux PTT. Depuis qu'ont été définies de façon plus précise à partir des années 1950 les notions de corps et de statuts particuliers au sein de la fonction publique, la tendance des PTT consiste dans les années 1960 à considérer qu'il faut absolument éviter de modifier ce décret ou de le compléter car le Conseil d'Etat et la fonction publique ne reconnaissent plus la validité d'un tel texte. Il est en effet utile à l'administration. L'administration privilégie plus que dans la période précédente la promotion interne des receveurs, car elle a du mal en période de pénurie de main-d'œuvre à recruter des cadres, d'autant plus qu'elle pratique curieusement un malthusianisme sur la catégorie A : curieusement (est-ce par crainte de ne pas pouvoir fournir des débouchés à tout le monde ?), la catégorie A diminue de 3 % entre 1964 et 68. Concrètement, l'administration fait sauter le verrou d'accès à la catégorie A théoriquement limité à

10 % des vacances d'emploi. Le statut va juste être réaménagé juridiquement en 1974 : l'aménagement consiste à se dégager de la correspondance stricte entre un grade et un emploi (ce sera le « statut d'emploi ») Il revient à séparer le grade et la fonction réellement exercé, inspiré de ce qui existe alors dans les services de l'Équipement.

Catherine Marry

Dans cette communication, en raison sans doute du manque d'espace, vous n'évoquez pas les différences hommes / femmes quant à l'accès aux grades supérieurs de receveurs ; or l'acceptation de la mobilité géographique et donc le suivi du conjoint semble être un des critères permettent de faire une carrière de « bernard-l'hermite ». Pouvez-vous nous donner davantage d'indications quand aux différences de carrière entre hommes et femmes, notamment sous l'angle de la mobilité géographique ?

Odile Join-Lambert

Je voudrais au préalable apporter une précision sur la part de féminisation avant et après l'entrée dans le corps des receveurs et des receveuses. L'entrée dans le corps se fait par promotion interne, essentiellement à partir du grade de facteur, guichetier (agent d'exploitation) ou receveur distributeur, mais aussi à partir de grade plus élevé (contrôleur, inspecteur, administrateur). On devient receveur uniquement par promotion interne après avoir effectué une carrière d'environ 10-15 ans aux PTT. La féminisation et l'accès aux grades supérieurs du corps comme à la mobilité est donc très fortement conditionné par la féminisation des métiers à partir desquels on entre dans le corps et la féminisation des filières. Aux PTT, la féminisation au niveau du grade d'inspecteur – catégorie A) est très lente : les concours sont mixtes mais avec des quotas par sexe et grade jusqu'en 1972, et entre 1951 et 1959, aucun concours féminin n'est ouvert. L'emploi de facteur-préposé, où la promotion interne est la règle absolue, est exclusivement masculin (jusqu'en 1975). On aboutit donc à la situation suivante : le taux de féminisation des emplois des PTT est de 34 % en 1972, mais le taux de féminisation du corps des receveurs n'est que de 25 % et ce pourcentage constitue une discrimination plus forte pour l'accès aux grades supérieurs si on compare les taux à ceux d'autres corps des PTT (d'après les statistiques de la direction du personnel de l'époque). Les femmes sont en effet à 50% dans les plus petites recettes (4^e et 3^e classe), 20 % dans les recettes de seconde classes (catégorie A), et 5 % dans les recettes de première classe, aucune d'entre elles dans les recettes de classe exceptionnelle ou hors classe.

Ce système explique que les receveuses soient très majoritairement concentrées dans les petites recettes (receveuses de 5, 4, et 3 classes), qui sont aussi les plus nombreuses et les plus dispersées sur le territoire. Pour répondre plus précisément sur la mobilité géographique, dont l'acceptation conditionne l'avancement de grade et donc la promotion vers les grades supérieurs, les statistiques que j'ai construites à partir des dossiers de personnel montrent qu'elles ont une mobilité géographique très faible comparée aux hommes : un à deux changements d'affectation au cours de la carrière, alors que pour les hommes la moyenne est à dix. En outre, en général, c'est au début de la carrière qu'a lieu la mobilité géographique la plus forte. Or pour le corps des receveurs auquel on accède après 10-15 ans de carrière, c'est à 35-40 ans qu'on demande les efforts de mobilité les plus importants pour progresser. Les femmes receveuses ont alors des enfants. Lorsqu'elles changent de bureau, c'est pour

rester dans le département ou au moins la région : elle ne vont pas chercher un bureau à l'autre bout de la France comme le font fréquemment les receveurs hommes. Sur les 130 témoignages recueillis, il y a plusieurs explications données. Pour celles qui sont nommées receveuses dans les 1940 à 1960, la première motivation invoquée pour être devenue receveuse est la volonté de suivre les déplacements du mari ou de se rapprocher du lieu de naissance de ce dernier. Le second motif est la commodité que représente le logement sur le lieu de travail pour élever les enfants. La notion même de « carrière » leur semble le plus souvent étrangère, dans un contexte où cette notion structure fortement les représentations des hommes et ne se limite plus aux cadres. Enfin, plusieurs d'entre elles aspirent à une stabilité après une carrière de « brigadières », c'est-à-dire de remplaçante permanente de receveur, ce qu'elles sont très fréquemment avant de pouvoir obtenir un emploi fixe de receveuse. Je n'ai pas en tous cas trouvé d'exception à cette très faible mobilité géographique des femmes dans les dossiers de personnel ni dans les témoignages.

Guy Groux

J'ai été particulièrement intéressée dans les travaux d'Odile Join-Lambert par la dimension d'ancrage territorial, qui est assez rare en sociologie, et sur lequel d'ailleurs elle avait construit son projet d'entrée au CNRS, avec une comparaison entre trois types de fonctionnaires : les conservateurs de musées, les inspecteurs du travail et les enseignants. Mais j'aurais aimé qu'elle développe un autre aspect de son travail, plutôt du côté de la comparaison internationale, car elle montre de façon très fine comment la fonction publique française a souvent pris des pays étrangers comme modèle dans une optique de modernisation de l'administration, et notamment la Grande-Bretagne. Pourriez-vous nous parler de la stratégie de recherche que vous comptez développer pour montrer les inspirations réciproques et parfois l'hybridation des modèles nationaux ? La question des 'cadres de promotion' se poserait-elle ainsi de la même manière en Grande-Bretagne ?

Odile Join-Lambert

Je voudrais maintenant m'intéresser à l'Etat employeur en France et à la manière dont il s'est inspiré des conceptions britanniques en la matière, en développant deux axes de recherches : les contraintes territoriales de l'Etat employeur, d'une part, et ses échanges avec le *civil service* anglais, d'autre part. Il s'agit d'abord de mieux comprendre comment l'Etat investit le territoire au moyen de ses représentants à la fois « vu d'en haut » (la construction de normes juridiques, la gestion des agents, leur répartition sur tout le territoire), mais surtout « vu d'en bas », du point de vue des personnels qui exécutent les missions (la façon dont les agents de l'Etat participent eux mêmes à la construction du droit, adaptent les statuts et jouent avec leur itinéraires au point de remettre en cause les réformes qui sont pensées au niveau national). Il s'agit ensuite de préciser quelles ont été les circulations avec les modèles étrangers où les fonctionnaires français ont été chercher des idées ou des pratiques, notamment (mais pas seulement) sur une période cruciale pour l'emploi public qui va de la réorganisation de l'emploi public pendant la Deuxième Guerre mondiale à sa remise en cause en 1975, née d'une réflexion sur les économies à laquelle contraint le choc pétrolier. L'étude de ces années conduit à aller à l'encontre de l'idée d'une nouveauté de l'attrait de la fonction publique française pour le *new public management* dans les années 1980 et permet de s'interroger sur la généalogie de cette attirance. Paradoxalement, c'est pendant la formation du modèle français de fonction

publique que les fonctionnaires vont chercher en Angleterre, bien plus qu'en Amérique, une source d'inspiration pour résoudre les problèmes de gestion publique (l'Angleterre est alors un modèle de décentralisation accordant une grande liberté aux collectivités locales), alors qu'on a l'habitude d'opposer le modèle français de fonction publique, centralisé, et le modèle anglais, décentralisé, où le recrutement de la majorité des agents se fait au niveau local.

Plus précisément, sur la question des cadres de promotion dans la fonction publique, je souhaiterais évaluer le poids des différentes logiques et des pratiques, en testant, sur quelques corps – en priorité celui des enseignants des collèges – , le poids relatif des élus, de la logique de corps ou de la logique de mission dans l'organisation territoriale des emplois. La gestion publique dépend d'acteurs qui sont immergés dans des réseaux d'échanges internationaux, mais on sait très peu comment concrètement se passent les circulations d'idées ou de pratiques au cas par cas. Je voudrais préciser les transferts pour un premier métier, l'enseignement, essentiel pour comprendre à la fois les contraintes de gestion territoriale de l'emploi public et les regards sur les modèles étrangers. Parce qu'un élément important du débat sur le collège unique en France revenait en fait à résoudre le problème de base de tout gestionnaire de personnel qui est de mettre une personne devant chaque emploi. Face à des collèges dispersés géographiquement, est-ce qu'il fallait choisir des maîtres polyvalents qui maîtrisent plusieurs disciplines, ou bien des professeurs qui soient spécialisés par matière ? Des fonctionnaires et des syndicalistes ont été en Angleterre pour observer les *comprehensive schools*. Je compte étudier ce qu'ils en ont fait à leur retour. En outre, en France, il s'agissait d'une période où les classes creuses continuaient d'arriver sur le marché du travail et où l'administration en général n'arrivait pas à recruter des cadres et a fait un large appel à la promotion interne. Qu'en a-t-il été en Angleterre ?

Anousheh Karvar

J'ai été très intéressée par cette recherche et notamment la dernière partie conclusive, où elle montre que la logique de corps et finalement le fonctionnement assez bureaucratique de cette grande organisation dispersée sur tout le territoire a permis aux carrières des receveurs de fonctionner comme « un pôle de stabilité », d'être assez peu touchées par les différentes réformes qui transforment les PTT, l'orientation clientèle et la gestion par les primes par exemple. Et également sur ses réflexions sur l'auxiliarat, dans lesquelles les femmes étaient plus concentrées, et qui n'était pas compté dans les reconstitutions de carrière. Mais j'aurais aimé avoir son point de vue éclairé sur la période actuelle : doit-on en conclure que la privatisation de La Poste et le développement des emplois temporaires a cassé cette logique promotionnelle qui semblait si spécifique aux receveurs des postes ?

Odile Join-Lambert

Sur la période actuelle, dont les origines remontent au changement de statut de la Poste en 1991, avant de préciser les conséquences sur les carrières et la gestion des ressources humaines, il faut au préalable s'entendre sur le terme de privatisation et ses conséquences. Je crois que la privatisation est un autre sujet, car on peut avoir une entreprise privée d'organisation parfaitement bureaucratique, et votre question porte plutôt sur le type de gestion et les objectifs collectifs de l'entreprise. Il n'y a pas de lien automatique entre statut des personnes et statut de l'entreprise : on peut avoir un mode de gestion protégée avec des actionnaires qui demandent du

rendement en capital, et inversement de la précarité dans les entreprises publique à statut (l'Education nationale comprend elle-même ses auxiliaires). C'est une affaire de négociation qui dépend en grande partie du rapport de force entre les syndicats et la direction de l'entreprise.

La Poste, en 1990, n'a pas été privatisée au sens au sens d'une privatisation du capital mais est passée d'une administration à un établissement public autonome. La privatisation de sa logique de gestion et de sa stratégie s'est faite ensuite progressivement. L'ouverture à la concurrence de son activité courrier et bancaire, et la fin du monopole de service public de La Poste, notamment sur son activité courrier, est présentée comme le grand défi à venir, mais ce défi est déjà en quelque sorte derrière elle, car il ne s'agit que d'une nouvelle étape. Dans son organisation et sa stratégie actuelle, la séparation organisationnelle et institutionnelle entre les centres de distribution, qui relèvent entièrement du métier courrier, et les bureaux de Poste – donc entre les facteurs et les guichetiers – traverse désormais la Poste du haut en bas de sa structure. Cette organisation est proche d'un découpage en « *Business Unit* » à l'image de ce qui existe dans les grandes entreprises industrielles du secteur privé. C'est ce que montre le travail de Philippe Zarifian réalisé pour la Mission de la Recherche sur La Poste pour la période récente. Cette réorganisation majeure des années 1990 pose la question de l'avenir de l'unité de l'entreprise, qui peut se transformer en simple *holding* : il n'y aura plus en effet qu'à privatiser le capital, après sa logique et sa stratégie.

Ce point étant établi, pour répondre à votre question sur la promotion interne, c'est moins la privatisation de la Poste qui a rompu la logique promotionnelle depuis 1990, que d'une part, pour les receveurs-chefs d'établissement, le changement de statut juridique, et d'autre part, pour les autres agents, le changement de logique de gestion des ressources humaines. En ce qui concerne les anciens receveurs des Postes, qui étaient des comptables publics, ils sont devenus « chefs d'établissement » en 1990, lorsque La Poste est passé du statut d'administration à caractère industriel et commercial à celui d'une entreprise publique. Ils perdaient le statut juridique intéressant lié à la fonction de comptable public, notamment en terme d'avancement. Le problème a alors été la façon dont les choses ont été négociées : dans l'enquête orale que j'ai menée en 1996, nombre d'entre eux se plaignaient que les propositions de l'Amicale des chefs d'établissements et des organisations syndicales n'aient pas été discutées. L'ancien système de promotion interne était présenté de manière idéal-typique comme le repoussoir, ne permettant pas d'arriver à sélectionner sur les « compétences ». La situation est différente aujourd'hui, mais en 1996, les petits receveurs devenaient des "guichetiers polyvalents", les receveurs des bureaux moyens étaient transformés en "vendeurs" et ceux des grands bureaux en "managers". L'avancement n'était plus automatique et les perspectives d'avancement n'ont guère été alors repensées et négociées différemment.

Pour les autres agents, au cours des années 1990, la réorganisation majeure qu'a connu la Poste était la « métierisation » : elle a consisté à organiser l'ensemble du groupe, des plus hauts niveaux jusqu'aux plus bas, autour de trois métiers, chacun bénéficiant d'une large autonomie : le courrier, les services financiers et le colis. Les passerelles de promotion interne existant auparavant n'ont pas été reconstituées à ma connaissance. Les concours sont distincts. En outre, les 300 000 postiers se décomposent actuellement, en gros, entre 200 000 fonctionnaires et 100 000 salariés, ce terme désignant les anciens contractuels. Il s'agit d'un changement de fond : depuis dix ans, La Poste a systématiquement privilégiée la voie du recrutement su

contrat de droit privé, éteint l'ouverture de concours de recrutement de fonctionnaires et l'avancement interne à l'ancienneté permise au sein de certains corps. Avec déjà un tiers de son effectif composé de salariés de droit privé, et compte tenu de l'évolution annuelle, il est certain qu'à court terme, les salariés vont devenir majoritaires, ce qui modifiera encore plus le rapport au statut de la fonction publique, et par conséquent la promotion interne que permettait l'organisation en corps. Ce qui implique une refonte des relations sociales et un rôle accru des organisations syndicales afin que les agents puissent obtenir, avec un régime juridique différent, des possibilités d'avancement motivantes et intéressantes pour eux.