

Université d'Evry-Val d'Essonne
Département d'Economie
Centre d'Etude des Politiques Economiques et de l'Emploi
4 bd. François Mitterrand, 91025 Evry cedex

LA POSTE 

**EVOLUTION DES CONDITIONS DE
TRAVAIL ET DE REMUNERATION
A LA POSTE**

VOLUME I
ANALYSE & SYNTHÈSE

9 juillet 2000

Evolution des conditions de travail et de rémunération à la Poste

Thierry Laurent * & Yannick L'Horty #

Centre d'Etude des Politiques Economiques (EPEE)

Université d'Evry, Juillet 2001

0. Introduction

A la Poste comme ailleurs, le travail s'est transformé en s'intensifiant, les salariés ont gagné en autonomie et en polyvalence, leurs tâches sont devenues à la fois plus codifiées et plus variables, les hiérarchies se sont applaties, l'emploi est devenu plus flexible et plus fragile... Mais à La Poste plus qu'ailleurs, les rémunérations sont demeurées assez insensibles à ces changements, l'éventail des salaires y est resté très resserré, les rémunérations y augmentent peu, elles relèvent de grilles rigides où les performances individuelles n'ont guère de places. Changements dans le travail, stabilité dans les rémunérations, pour étudier les termes d'un tel contraste, La Poste paraît un terrain d'exception.

L'objet de cette étude est de s'interroger sur l'évolution des conditions de travail et des rémunérations à la Poste en retenant un angle statistique, économique et sociologique. On mobilise l'enquête statistique publique de référence en matière de conditions de travail afin d'analyser la situation des postiers relativement à celle des autres travailleurs avec un recul de quinze ans d'observation. Cette source réside dans les enquêtes Conditions de travail qui ont été effectuées en 1984, 1991 et 1998 et les enquêtes Emploi correspondantes. Sur les principaux thèmes abordés par ces enquêtes (caractéristiques des emplois et des rémunérations, durées et rythmes du travail, autonomie dans le travail, pénibilité et risques professionnels...), il s'agit de mettre en évidence les spécificités des agents de la Poste et l'évolution dans le temps de ces spécificités ¹.

L'approche qui est retenue est à la fois descriptive, comparative et quantitative. Elle peut fournir un complément utile aux enquêtes purement qualitatives qui ont été menées sur le travail des postiers (Gadrey, 1998 ; Bertaux-Wiame, Jeantet et Linhart, 1999 ;

* EPEE, Département d'Economie, Université d'Evry-Val d'Essonne, 4bd. François Mitterrand, 91025 Evry cedex . Correspondance : laurent@eco.univ-evry.fr

EPEE - Département d'Economie, Université d'Evry-Val d'Essonne, 4bd. François Mitterrand, 91025 Evry cedex - et CERC. Correspondance : lhorty@eco.univ-evry.fr.

¹ Cette étude s'inscrit dans un programme de recherche plus vaste consistant à mettre en relations les transformations des modes de rémunérations et des formes d'emploi en France dans les années quatre-vingt-dix. Ce programme inter-disciplinaire, intitulé « emplois flexibles, salaires rigides » regroupe une quinzaine de chercheurs en Economie, Sociologie et Droit, de cinq laboratoires différents (Centre d'étude des politiques économiques, Centre Pierre Naville et laboratoire Etat et Concurrence de l'Université d'Evry, laboratoire INRA-LEA de l'Ecole Normale Supérieure, Centre d'Etudes de l'Emploi). Il est co-financé par le Ministère de la recherche et le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Gadrey et alii, 1999). Elle peut également compléter les travaux plus généraux qui ont été effectués sur la base des exploitations des enquêtes Conditions de travail sur l'ensemble des branches (cf. en particulier, Aquain, Bué et Vinck, 1994 ; Cézard et Vinck, 1996 ; Gollac et Volkoff, 1996 ; Hamon-Cholet, 1998 et 1999). Enfin, elle peut probablement illustrer les logiques de compensation extra-salariales qui sont en œuvre autour des conditions de travail et de rémunération (Baudelot et Gollac, 1993).

1. Source et méthodes

Les enquêtes Conditions de travail sont menées en compléments des enquêtes Emplois de l'INSEE et sont organisées et exploitées par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (département Conditions de travail et relations professionnelles de la Dares). Elles portent sur tous les actifs ayant un emploi dans un ménage sur trois de l'enquête Emploi, soit 22 000 personnes dans la dernière enquête de mars 1998. Le questionnaire est posé à chaque actif occupé du ménage qui doit répondre personnellement à l'enquêteur. Les questions portent sur les conditions et l'organisation du travail et des horaires, les pénibilités et les risques professionnels. Elles ne reposent pas sur des mesures objectives, cotations de postes ou analyses du travail, que pourraient réaliser des ergonomes. Pour autant, il ne s'agit pas d'une enquête d'opinion, les modalités proposées étant aussi factuelles que possibles. Il s'agit de questions fermées qui sont rédigées de façon à limiter les réponses subjectives. En outre, pour chaque thème abordé, plusieurs questions simples sont posées ; elles constituent une batterie de variables permettant, par recoupement, de limiter les incertitudes liées au mode de collecte.

Les données des enquêtes Emploi de l'INSEE sont également mobilisées. Elles permettent de documenter les situations d'emploi, la durée du travail et la rémunération qui est codée en tranches fines de salaires. Ces informations, comme les précédentes, permettent de comparer la situation des postiers à celle de l'ensemble des salariés, ou à celle de catégories particulières de salariés.

Un avantage particulier des enquêtes Conditions de travail est qu'elles ont fait l'objet d'une réflexion méthodologique approfondie. Ces enquêtes, ainsi que l'enquête « techniques et organisations du travail » et l'enquête « changements organisationnels », qui leurs sont apparentées, ont fait en particulier l'objet d'un colloque sur l'usage des méthodes statistiques dans l'étude du travail (dont les actes ont été publiés par le Centre d'Etudes de l'Emploi).

Construction de l'échantillon des postiers et des autres branches de référence

Ces enquêtes peuvent être utilisées pour étudier une entreprise particulière, La Poste, parce que cette entreprise est d'une très grande taille et qu'elle représente à elle seule une branche de la nomenclature d'activité française au niveau 700 (la branche 64.1A dont l'intitulé est « Poste nationale »). Cela facilite le repérage des postiers dans l'enquête et l'échantillon obtenu est d'une taille suffisante pour effectuer des traitements statistiques simples et pour décrire de façon représentative les postiers. Selon le bilan social de 1998, La Poste compte 307 809 agents et ils sont 281 dans l'enquête Emploi de 1998 dont le taux de sondage est d'un peu moins d'un millième. C'est suffisant pour délivrer un portrait fidèle des postiers, mais cela empêche dans bien des cas de croiser des variables qui comprennent plus de deux modalités ce qui n'est pas problématique dans le cas d'une étude dont la finalité est essentiellement descriptive.

Encadré 1
Un échantillon des métiers des postiers,
tels qu'ils sont renseignés dans les enquêtes de 1998

« Contrôleur, manutentionnaire cariste, préposé, agent administratif, guichetier, facteur, infirmière du travail, directeur groupement Poste, téléprospectrice, technicien de surface, secrétaire comptable, technicien, gestionnaire de clientèle, trieur indexeur, brigadier départemental, agent de cabine, préposé, chef d'équipe clientèle, conseiller courrier, agent de facturation... »

On dispose donc de trois couples d'enquêtes - l'enquête Emploi et l'enquête complémentaire sur les conditions de travail- qui couvrent une période de quinze années (1984, 1991 et 1998). Cette dimension temporelle permet de mesurer les changements et les stabilités dans les conditions de travail et de rémunération. Par ailleurs, les postiers ont été comparés systématiquement dans chaque enquête aux personnes travaillant dans trois branches proches de La Poste au sens de la NAF : les activités de transport ; la banque et les assurances, et les télécommunications. La comparaison porte également sur les statistiques couvrant l'ensemble des branches. On dispose ainsi de quatre points de comparaison à chaque moment du temps pour situer les postiers.

Le tableau 1 donne le détail de chacune de ces branches de référence. Le transport comprend l'ensemble des activités associées au transport de voyageur ou de fret par terre, mer ou air. Les banques regroupent tous les organismes financiers, les assurances et les caisses de retraite. Les télécommunications recouvrent un champ plus limité et des effectifs plus faibles. Les « autres activité de courrier » dont l'effectif est assez négligeable (une dizaine d'individus) ont été agrégé aux télécommunications.

Tableau 1. Contenu détaillé des trois branches retenues à titre de comparaison

Transport	Banques	Télécommunication
Transports ferroviaires	Banque centrale	Autres activités de courrier
Transports urbains de voyageurs	Banques	Télécommunications nationales
Transports routiers réguliers de voyageurs	Banques mutualistes	Autres activités de télécommunications
Téléphériques, remontées mécaniques	Caisses d'épargne	
Transport de voyageurs par taxis	Intermédiations monétaires n.c.a.	
Autres transports routiers de voyageurs	Crédit-bail	
Transports routiers de marchandises de proximité	Distribution de crédit	
Transports routiers de marchandises interurbains	Organismes de placement en valeurs mobilières	
Déménagement	Intermédiations financières diverses	
Location de camions avec conducteur	Assurance-vie et capitalisation	
Transports par conduites	Caisses de retraite	
Transports maritimes	Assurance dommages	
Transports côtiers	Réassurance	
Transports fluviaux	Assurance relevant du code de	

Transports aériens réguliers	la mutualité
Transports aériens non réguliers	Administration de marchés financiers
Transports spatiaux	Gestion de portefeuilles
Manutention portuaire	Autres auxiliaires financiers
Manutention non portuaire	Auxiliaires d'assurance
Entreposage frigorifique	
Entreposage non frigorifique	
Gestion d'infrastructures de transports terrestres	
Services portuaires, maritimes et fluviaux	
Services aéroportuaires	
Agences de voyage	
Messagerie, fret express	
Affrètement	
Organisation des transports internationaux	

Représentativité des échantillons

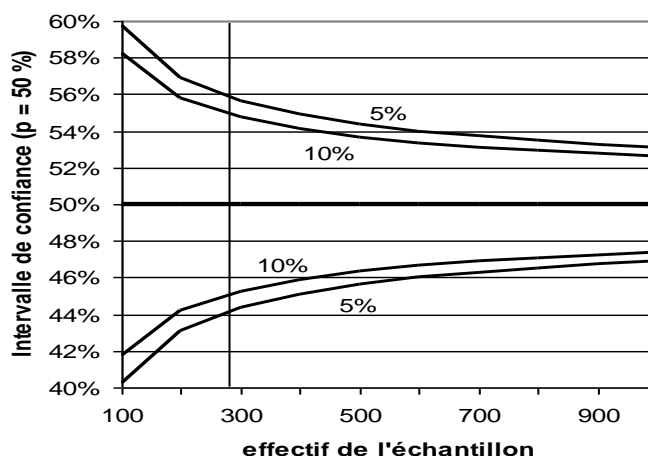
Le tableau 2 donne la taille de chaque échantillon dans les trois enquêtes. Ces échantillons sont les mêmes dans les enquêtes Emploi et dans les enquêtes Conditions de travail qui leurs sont complémentaires. Les effectifs des télécommunications sont les plus faibles et ceux des transports les plus élevés.

Tableau 2. Effectifs des branches aux trois enquêtes

	1984	1991	1998
La Poste	203	253	281
Banque	714	651	646
Télécommunication	142	139	152
Transport	759	812	863
Ensemble	17637	20929	21380

Ces effectifs sont ils suffisants pour comparer les situations des différentes branches ? Compte tenu de la technique d'échantillonnage de l'enquête Emploi, on peut raisonnablement supposer que les proportions calculées pour telle ou telle variable sur ces échantillons constituent des estimateurs non biaisés des proportions dans les populations totales des différentes branches. Mais cela n'atténue pas l'erreur d'échantillonnage inhérente à tout sondage aléatoire. Celle-ci peut être calculée en retenant l'hypothèse réaliste d'une distribution normale pour le paramètre que l'on essaye d'estimer. Le graphique 1 donne l'intervalle de confiance à 95 % et à 90 % lorsque la proportion observée dans l'échantillon est de 50 %.

Graphique 1. Intervalles de confiance pour une proportion de 50 % dans l'enquête



L'axe des abscisses correspond à la taille de l'échantillon et la ligne verticale donne la position de La Poste en 1998. On constate que la vraie proportion a 95 % de chances de se trouver à plus ou moins 6 points de pourcentage, et 90 % de chances de se trouver à plus ou moins 5 points des 50 % observés dans l'échantillon. Cet intervalle est évidemment plus élevé pour les télécommunications, dont l'effectif est plus faible, et il est plus réduit pour les banques et les transports, dont l'effectif est plus important.

Au total, si l'on retient une marge d'erreur de 5 % (resp. 10 %), une même proportion de 50 % observée pour toutes les branches dans l'échantillon peut masquer au plus des écarts réels de près de 15 points (resp. 12 points) de pourcentage entre La Poste et les télécommunications et de près de 10 points (resp. 8 points) avec les autres branches. En d'autres termes, un écart de moins de 10 points (resp. 8 points) entre La poste et la banque ou les transports, ne peut être jugé significatif qu'avec une marge d'erreur supérieure à 5 % (resp. 10 %). Cela ne signifie pas que des écarts plus faibles ne sont pas significatifs, mais qu'ils ne le sont qu'au prix d'une marge d'erreur plus élevée (d'autant plus élevée que l'écart est faible). Cet intervalle pour une proportion de 50 % est un majorant de tous les autres intervalles pour des proportions différentes. Pour une proportion de 10 % (resp. 30 %), il faut un écart de plus de 7 points entre la Poste et les télécommunications et de plus de 5 points avec les autres branches

Tableau 3. Intervalles de confiance à 90 %

Proportion dans l'enquête	10% 90%	30% 70%	50%
Télécommunications	± 4,0%	± 6,1%	± 6,7%
La Poste	± 2,9%	± 4,5%	± 4,9%
Banque	± 1,9%	± 3,0%	± 3,2%
Transport	± 1,7%	± 2,6%	± 2,8%

Lecture : si la proportion pour une variable dichotomique quelconque est dans l'enquête de 10 % – ou de 100-10% – la vraie proportion à 90 % de chance de se trouver à plus ou moins quatre points de pourcentage dans les télécommunications, 2,9 points dans La Poste, etc.

Compte tenu de la taille de notre échantillon de postiers, on retiendra en pratique qu'il est nécessaire d'obtenir des écarts de plus de dix points de pourcentage pour être assuré dans 95 % des cas de bien avoir des proportions significativement différentes entre La Poste et les autres secteurs. Or de tels écarts sont très fréquents sur l'ensemble des variables couvertes par les enquêtes. Dans la présentation des résultats, on retiendra des écarts significatifs au seuil de 10 % (i.e 8 points de différences avec les autres branches, 5 avec la moyenne nationale).

Une comparaison sommaire de quelques indicateurs tirés des enquêtes avec leurs valeurs tirées du bilan social illustre par ailleurs la représentativité de l'échantillon. Comme le montre le tableau 4, les données tirées des enquêtes Emploi sont assez proches de celles du bilan social de 1998 (l'écart est en moyenne de l'ordre de trois points). Cela est assez remarquable dans la mesure où les données ne sont pas calculées sur la même période (en mars 1998 pour l'enquête Emploi, en moyenne sur 12 mois de l'effectif total mesuré à la fin de chaque mois pour le bilan social) et qu'elles peuvent faire l'objet de biais de composition dans le cas des valeurs du bilan social qui ont été ici calculées en agrégeant des sous-catégories.

Tableau 4 : Comparaison de quelques statistiques tirées de deux sources en 1998

	Bilan social	enquête Emploi
% executants ¹	73,3	70,5
% femmes ²	46,7	49,1
% moins de 40 ans ²	38,3	36
% de plus de 10 ans d'ancienneté ²	72,2	75,8

1. Il s'agit des employés et des ouvriers dans l'enquête Emploi

2. Les chiffres du bilan social ont été calculé sur la base d'une moyenne sur de grandes catégories (fonctionnaires/contractuels...) et peuvent donc être faussés par des effets de composition

Structure générale de l'étude

Un élément déterminant de la méthodologie retenue dans cette étude est lié au fait que les questionnaires des enquêtes Conditions de travail diffèrent dans le temps. Certaines questions des enquêtes de 1984 ou 1991 ont disparu des enquêtes ultérieures et de nombreuses nouvelles questions ont été introduites dans les enquêtes les plus récentes. Si l'on veut effectuer des comparaisons dans le temps, il est bien entendu nécessaire de se limiter aux questions communes aux trois enquêtes. Pour une comparaison dans l'espace, à un moment donné du temps, il n'est pas en revanche utile de se limiter aux variables communes.

C'est pourquoi cette recherche a été effectuée en deux temps. Tout d'abord, nous avons utilisé la totalité des variables de la dernière enquête Conditions de travail disponible, celle de 1998, et une bonne partie des variables de l'enquête Emploi correspondantes, celles qui étaient intéressantes pour le propos : on dispose au total de près de 160 variables pour 1998. Ensuite, pour la comparaison dans le temps, l'observation a été restreinte aux seules variables communes aux trois enquêtes, ce qui nous ramène à une soixantaine de variables seulement (près d'une centaine de variable de 1998 ne sont pas

communes aux enquêtes précédentes). Ces choix conduisent à ne pas exploiter les variables spécifiques des enquêtes de 1984 et 1991.

Tableau 5 : Structure générale de l'étude

	Variables spécifiques	Variables communes	Variables spécifiques
1998	160 variables, dont 60 communes		
1991		60 variables	
1994		60 variables	

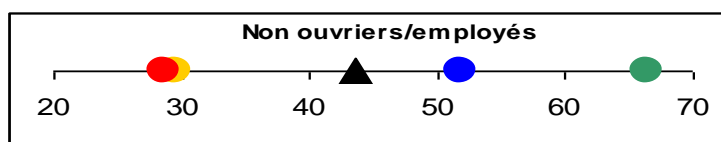
En grisé, figurent l'ensemble des variables qui n'ont pas été exploitées dans l'étude

Pour présenter l'ensemble des résultats, un plan thématique a été retenu. Les informations de 1984 et 1991 ne font pas l'objet d'une partie spécifique, mais sont mobilisées au sein de chaque thème dès lors qu'elles sont disponibles. Dans un premier temps, la caractéristiques socio-professionnelles et les profils de rémunération sont étudiés, puis on décrit les caractéristiques du temps de travail et des autres aspects de l'organisation du travail, avant de documenter les sources de pénibilités et risques professionnels.

2. Les postiers : beaucoup d'employés peu diplômés

La première caractéristique forte des postiers réside dans leur homogénéité socio-professionnelle, même si les métiers des postiers peuvent être très diverses. La Poste comprend en effet 68 % d'employés en 1998, contre 30 % dans l'ensemble des secteurs, 18,2 % dans les transports 30,9 % dans les télécommunications et 45,5 % dans la banque. Les ouvriers, en revanche, y sont tout à fait minoritaires (2,5 % de l'ensemble des postiers, soit un chiffre proche de la banque et des télécommunications mais très inférieur aux transports où plus d'un travailleur sur deux est ouvrier). Si l'on regroupe les employés et les ouvriers, La Poste se distingue toujours de la moyenne nationale, des banques et des télécommunications, mais ne se distingue plus des transports qui dénombrent, comme La Poste, plus de 70 % d'ouvriers ou d'employés (graphique 2).

Graphique 2 : Catégorie socio-professionnelle ²



Source : enquête Emploi, 1998

La surreprésentation des employés est par ailleurs une caractéristique permanente des postiers. Alors que la part des employés recule dans les autres branches de référence

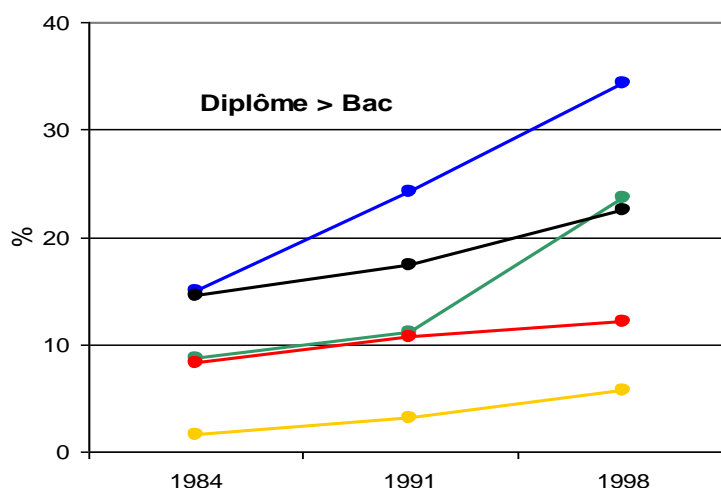
² Code couleur : jaune = La Poste ; Bleu = banque ; Rouge = transport ; Vert = télécommunications.

ainsi que dans l'ensemble des branches, elle reste stable à La Poste autour de 70 % depuis 1984.

Cette première caractéristique a des conséquences organisationnelles importantes. Une aussi forte proportion d'employé a en effet pour corollaire un taux d'encadrement très réduit. Dans l'enquête Conditions de travail, à la question « avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ou votre autorité ? », les postiers répondent beaucoup moins fréquemment « oui » que les autres catégories de travailleurs : seulement 18,2 % des postiers déclarent avoir des subordonnés en 1998, contre 24,2 % pour l'ensemble des branches, 27 % dans les télécommunications ou 29,1 % dans la banque.

Une deuxième caractéristique spécifique de La Poste réside dans le faible niveau de diplôme de ses agents : 53 % des postiers ont au mieux un BEPC et seulement 5,7 % ont atteint un bac + 2. Ces proportions sont respectivement de 32,7 % et 22,3 % pour la moyenne nationale. Il y a nettement moins de bac + 2 au sein des postiers que dans toutes les autres branches de référence, y compris le transport où cette part est très faible (12 %), et il y a beaucoup plus de non diplômés à La Poste qu'ailleurs. Certes, le niveau de diplôme s'élève, mais la progression est moins forte à La Poste qu'ailleurs sur les quinze dernières années (graphique 3).

Graphique 3 : Niveau de diplôme



Source : enquêtes Emploi, 1998, 1991 et 1984

Lecture : Part des agents des différentes branches qui ont atteint au moins un bac plus deux.

Il est intéressant de croiser ces deux premières caractéristiques pour savoir si La Poste est une entreprise qui favorise la promotion des non diplômés ou au contraire le déclassement des diplômés. Le tableau 6 donne la proportion de bacheliers parmi les employés et les professions intermédiaires au sein de La Poste et de la France entière. Il est clair que La Poste s'inscrit dans le premier registre : la part des peu diplômés y est plus forte à tous les niveaux hiérarchiques, témoignant d'une forte dimension promotionnelle dans la gestion de la main-d'oeuvre. La différence avec la moyenne nationale est très significative dans les deux cas.

Tableau 6. Pourcentage des bacheliers

	La Poste	France entière
--	----------	----------------

Parmi les employés	17,8%	25,65 %
Parmi les professions intermédiaires	39,7%	61,7 %

Source : enquête Emploi, 1998

3. Des rémunérations très concentrées

Les rémunérations des postiers sont elles aussi très homogènes : elles sont concentrées sur une plage très étroite. Selon le bilan social de 1998, 70 % des fonctionnaires de La Poste ont une rémunération mensuelle comprise entre 8000 et 11 000 FF et 92,3 % des contractuels gagnent mois de 7 500 FF, soit un niveau proche du Smic brut. Selon l'enquête Emploi de 1998, qui recense les salaires déclarés par les individus interrogés, les trois quarts des postiers ont une rémunération mensuelle comprise entre 7 300 FF et 9 800 FF.

Les enquêtes Emploi permettent de situer cette distribution relativement aux autres branches et à l'ensemble de l'économie. Les postiers ont un salaire moyen plus faible que les autres branches de référence, mais plus élevé que dans l'ensemble des branches. Leur salaire médian est plus faible que dans la banque ou les télécommunications mais plus élevé que dans les transports ou la France entière. Surtout, le salaire moyen des postiers est à peine supérieur au salaire médian, alors que pour toutes les autres branches, il s'en écarte fortement. En d'autres termes, il y a trop peu de hauts salaires à La Poste pour tirer suffisamment la moyenne vers le haut (seulement 10 % des postiers gagnent plus de 12 000 FF). Cela ne signifie pas que les postiers ont des bas salaires. Au contraire, la part des salaires inférieurs à 6000 FF y est de 82 % contre un peu plus de 73 % pour la moyenne nationale. Cela signifie seulement que les postiers ont des rémunérations peu dispersées, qu'elles sont très fortement concentrées autour de la moyenne, avec l'écart-type et le rapport D9 sur médiane le plus faible de toutes les autres branches (tableau 7). Il s'agit là d'une autre caractéristique structurelle de la distribution des rémunérations à La Poste : on retrouve les mêmes types de résultats avec les enquêtes de 1991 et celles de 1984.

Tableau 7 : Distribution des salaires mensuels

	Moyenne	Médiane	Ecart type	D9/Médiane
Banque	12995	10375	15373	1,93
La Poste	8636	8500	3393	1,41
Télécom	11175	10000	4808	1,54
Transport	9323	8348	4865	1,58
France	8587	7583	5641	1,84

Source : enquête Emploi, 1998

Cette forte concentration des rémunérations renvoie à celle des diplômés, à la surreprésentation des employés et au faible taux d'encadrement, déjà évoqués. Mais elle est sans doute aussi la conséquence d'une politique de rémunération plutôt égalitaire et collective. La rémunération des 300 000 postiers est fixée sur la base d'un tout petit nombre de grilles salariales et évolue essentiellement à l'ancienneté et sous l'effet de mesures de revalorisations générales. On peut d'ailleurs constater que la part d'ouvrier et d'employés est la même à La Poste que dans les transports (graphique 2), alors que les rémunérations y sont moins dispersées (tableau 5). En outre, seul un postier sur deux

déclare toucher des primes (il s'agit ici des primes qui ne sont pas intégrées de façon régulière au salaire mensuel), ce qui est un peu supérieur à la moyenne nationale, mais inférieur aux autres branches de références (graphique 4). Les postiers qui déclarent avoir un ou plusieurs salariés sous leur autorité déclarent également que les augmentations de salaires, les primes ou la promotion de ces salariés ne dépend étroitement d'eux que dans 27,5 % des cas (43 % dans l'ensemble des branches, 37 % dans les transports, 36,7 % dans les télécommunications et 46,8 % dans la banque). Cette proportion a beaucoup augmenté à La Poste depuis 1984, mais elle reste très inférieure à la moyenne des branches.

Graphique 4 : Primes

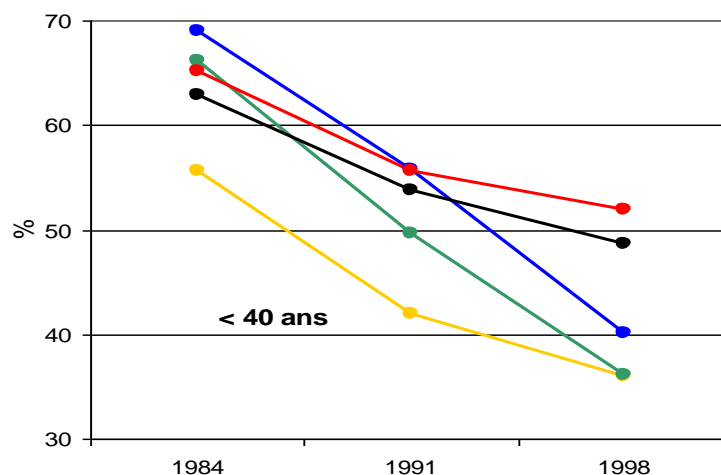


Source : enquête Emploi, 1998

4. Ancienneté professionnelle, maturité des structures familiales

En observant l'ensemble des autres variables socio-démographiques de l'enquête Emploi, le portrait type des postiers peut être affiné. Tout d'abord, les agents de La Poste se distinguent par leur âge élevé. Plus d'un postier sur quatre (26 %) à la cinquantaine, alors que cette proportion est de 18,5 % pour l'ensemble des branches, 21,8 % dans la banque et 15,8 % dans les transports. Seulement un postier sur trois à entre 25 et 40 ans, contre 42,6 pour l'ensemble des branches, 38,4 % dans la banque et 46,4 % dans les transports. Cette sur-représentation des classes d'âge élevées au sein des agents de La Poste s'est d'ailleurs plutôt accentuée sur les quinze dernières années. Certes, le vieillissement de la main d'œuvre est un phénomène général qui touche l'ensemble des branches, mais la part des moins de 40 ans baisse plus vite à La Poste qu'ailleurs depuis 1984 (graphique 5).

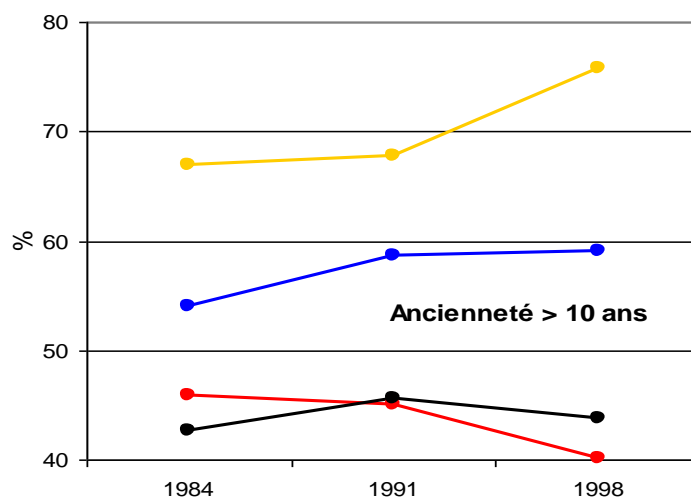
Graphique 5 : Part des moins de 40 ans



Source : enquêtes Emploi, 1998, 1991 et 1984

Ce vieillissement de la main d'oeuvre plus marqué à La Poste qu'ailleurs se double d'une singularité plus prononcée encore de l'ancienneté professionnelle. Seulement 12,8 % des postiers ont moins de cinq ans d'ancienneté, contre 39,3 % dans l'ensemble des branches, 24,4 % dans la banque et 35,8 % dans les transports. Plus de trois postiers sur quatre ont plus de 10 ans d'ancienneté dans leur entreprise, contre 43,7 % dans l'ensemble des branches, 59,1 % dans la banque et 40,1 % dans les transports. Cette ancienneté plus grande doit être corrigée de l'effet de la taille de l'entreprise (il est d'autant plus fréquent de rester longtemps dans une entreprise que celle-ci est vaste et offre des perspectives importantes à ses salariés). Mais cet effet ne permet pas d'expliquer l'évolution dans le temps de l'ancienneté professionnelle : alors que l'ancienneté est plutôt stable voire en baisse ailleurs, elle augmente assez significativement à La Poste (graphique 6).

Graphique 6 : Part des travailleurs dont l'ancienneté excède dix années



Source : enquêtes Emploi, 1998, 1991 et 1984

L'âge et dans une moindre mesure l'ancienneté professionnelle jouent un rôle déterminant dans les structures familiales. Ainsi, les postiers sont moins souvent célibataires, plus fréquemment mariés, veufs et divorcés que les travailleurs des autres branches (tableau 8-a). Ces différences sont très nettes en 1998, mais elles l'étaient encore davantage il y a dix ou quinze ans : près de 85 % des postiers étaient mariés en 1984, et cette part a baissé davantage que dans les autres branches ; seulement 3 % des postiers étaient divorcés en 1984, et cette part a augmenté plus vite qu'ailleurs.

Tableau 8 : Structures familiales
8-a. Situation vis-à-vis du conjoint

	Célibataires	Mariés	Veufs	Divorcés
Banque	24	66,3	1,2	8,5
La Poste	19,6	70,1	2,1	8,2
Télécom	25	69,7	2	3,3
Transport	29,2	63,3	0,2	7,3

France	29,2	62,3	1,4	7,1
<i>8-b. Nombre d'enfants</i>				
	0	1	2	3
Banque	31,6	31,4	29,1	7,6
La Poste	31	25,6	29,5	12,1
Télécom	33,6	27,6	31,6	7,2
Transport	29,6	29	26	12,7
France	33,1	27,5	26,9	9,8

Source : enquête Emploi, 1998

Lecture : 24 % des agents de la banque sont célibataires, 31,6 % sont sans enfant.

Autre signal d'une certaine maturité des structures familiales, les postiers vivent un peu plus souvent que les autres au sein de couples avec enfants (62,3 % des postiers contre 60,7 % pour l'ensemble des travailleurs) et moins souvent dans des couples sans enfant (17,8 % des postiers contre 20,3 % pour l'ensemble des travailleurs). Les postiers ont plus fréquemment deux ou trois enfants que les autres travailleurs, et moins fréquemment aucun enfant : près de 70 % ont au moins un enfant et plus de 43 % en ont au moins deux (tableau 8-b).

Les conditions de logements des postiers sont elles aussi assez spécifiques et il y a ici une certaine cohérence avec leurs structures familiales. Tout d'abord, leur logement est plus souvent localisé en zone rurale (plus d'un postier sur deux habite une commune rurale ou de moins de 20 000 habitants, il s'agit là de la proportion la plus forte de toutes les branches de références ; les postiers habitent par ailleurs moins souvent à Paris que toutes les autres catégories). Ensuite, ils occupent plus souvent des maisons individuelles (pour près de 62 % d'entre eux contre 59,4 % dans l'ensemble et 57,6 % dans la banque). Enfin, leur logement comptent plus fréquemment quatre pièces (c'est le cas pour 40,4 % des postiers, contre 30,5 % dans la moyenne nationale). Toutefois, les postiers occupent moins fréquemment que les autres travailleurs des logements de plus grande taille (au-delà de quatre pièces, on constate une légère sous-représentation des postiers, mais les écarts sont peu significatifs). On peut noter également que les postiers sont moins mobiles géographiquement, ou plus précisément, qu'ils changent moins fréquemment de département que les autres (mais là encore, les écarts sont peu significatifs).

Vie en couple avec deux ou trois enfants, habitat rural, résidences individuelles assez spacieuses mais sans excès, toutes ces caractéristiques témoignent d'une certaine qualité de vie domestique, qualité que n'atteignent pas toujours les employés peu diplômés d'autres entreprises au même âge.

5. Temps de travail : semaines longues et journées courtes

Ces caractéristiques domestiques doivent être conservées à l'esprit pour analyser les spécificités du temps de travail à La Poste, telles qu'elles ressortent des enquêtes Conditions de travail. Il y a en effet des relations de cohérence assez nettes entre ces deux ensembles. Globalement, l'organisation du temps de travail semble compatible avec une certaine priorité accordée aux contraintes familiales.

Tout d'abord, la durée hebdomadaire du travail est un peu plus faible chez les postiers que dans les autres branches de références. La fréquence des temps complets y est moins élevée et celle des temps partiels de plus de 15 heures y est plus forte que partout ailleurs (tableau 9). Près d'un postier sur quatre est à temps partiel, soit la fréquence la plus élevée.

Tableau 9 : Durée du travail

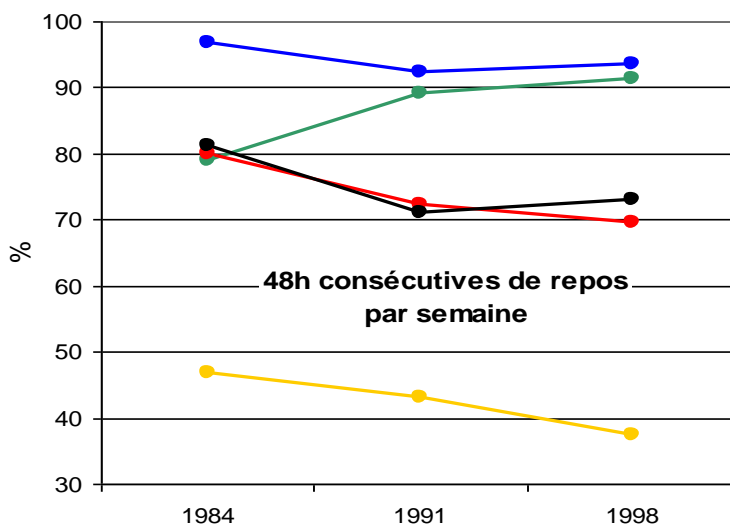
	Temps complet	Temps partiel de plus de 30 heures	Temps partiel de 15 à 29 heures	Temps partiel de moins de 15 heures
Banque	88,4	5,1	6	0,5
La Poste	76,9	10,7	11	1,4
Télécom	86,2	9,8	4	± 0
Transport	92,3	2,6	5,1	± 0
France	82,6	5,2	10,3	1,9

Source : enquête Emploi, 1998

Lecture : 88,4 % des agents de la banque sont à temps complet.

Pour autant, les postiers ont des semaines de travail plus longues que les autres travailleurs. Ils enchaînent fréquemment six jours de travail, là où la norme dans les autres branches est de cinq jours consécutifs. Seulement 37,4 % des postiers ont au moins deux jours de repos consécutifs dans la semaine, contre 73,1 % dans l'ensemble des branches, 69,6 % dans les transports et plus de 90 % dans la banque et les télécommunications. Cette faible proportion est d'ailleurs en baisse assez régulière sur les quinze dernières années (graphique 7).

Graphique 7 : Part des travailleurs qui ont moins deux jours de repos consécutifs chaque semaine



Source : enquêtes Conditions de travail, 1998, 1991 et 1984

Ces différences dans les temps de repos s'expliquent par le fait que les postiers travaillent beaucoup plus fréquemment le samedi que toutes les autres branches de

références. Plus de trois postiers sur quatre travaillent habituellement ou parfois le samedi. Mais ils travaillent moins souvent le dimanche, le soir et la nuit (tableau 10).

Tableau 10 : Travail le samedi, le dimanche...

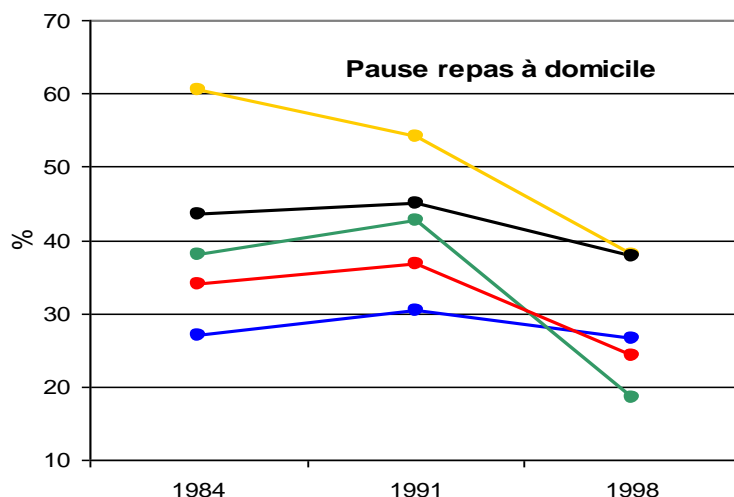
	Ne travaillent jamais le samedi	Ne travaillent jamais le dimanche	Ne travaillent jamais le soir	Ne travaillent jamais la nuit
Banque	63,2	94	84,7	97,8
La Poste	23,1	94,7	89,7	93,2
Télécom	65,1	82,2	79,6	88,6
Transport	40	61,8	51,5	62,5
France	46,9	70,5	66,3	84

Source : enquête Emploi, 1998

Lecture : 63,2 % des agents de la banque ne travaillent jamais le samedi.

Une autre singularité des postiers réside dans les pauses repas. Près de la moitié des agents de La Poste (44,8 %), pratiquent la journée continue et déclarent ne pas prendre de pause repas. Cette proportion est nettement plus faible dans les autres branches (15,75 % dans l'ensemble, 22,1 % pour les agents des transports, moins de 5 % dans les télécommunications et la banque). En outre, pour ceux qui prennent une pause repas, elle a lieu plus fréquemment au domicile que dans les autres branches. Alors que 38 % des postiers déclarent prendre leur pause repas généralement à leur domicile, soit un chiffre proche de la moyenne nationale, cette proportion est de 26,5 % dans la banque, 24,2 % dans les transports et 18,5 % dans les télécommunications. L'écart était encore plus marqué il y a quinze ans (graphique 8). Ces différences doivent être reliées au fait que les postiers déclarent des temps de trajet entre travail et domicile sensiblement plus courts que dans les autres branches (20 minutes par jour environ à La Poste contre plus de 24 minutes pour la moyenne nationale, 26 minutes dans les télécommunications, 31 minutes dans la banque et 35 dans les transports).

Graphique 8 : Part des travailleurs qui prennent leur pause repas à leur domicile



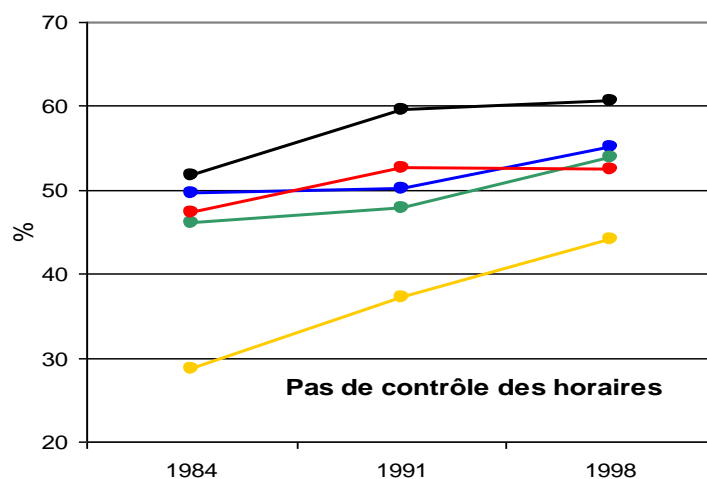
Source : enquêtes Conditions de travail, 1998, 1991 et 1984

Même s'ils se rendent plus souvent à leur travail, les postiers y restent donc nettement moins longtemps que les autres travailleurs. Ils ont à la fois une durée du travail hebdomadaire plus faible et des semaines de travail plus longues. En pratiquant plus souvent les journées continues et en prenant des pauses repas plus courtes, lorsqu'ils en prennent, les postiers organisent leur temps de travail de façon à être le plus présent possible à leur domicile. Ces caractéristiques soulignent la priorité accordée par les postiers à leur temps familial sur leur temps professionnel. Il se peut qu'il s'agisse là d'un mode de compensation extra-professionnel à la rigidité de leurs rémunérations.

6. Rythmes de travail : rigides, réguliers et prévisibles

Les rythmes de travail à La Poste sont beaucoup plus rigides qu'ailleurs. Les postiers ont beaucoup moins que les autres travailleurs la possibilité de choisir librement leurs horaires de travail. La part de ceux qui déclarent que leurs horaires sont déterminés par l'entreprise sans possibilités de modification est de 78,3 %, ce qui est nettement supérieur à la moyenne nationale (61,5 %), au transport (68,6 %) et plus encore à la banque (43,5 %) et aux télécommunications (38,8 %). Ce caractère centralisé des horaires va de pair avec le fait que les postiers ont moins besoin que les autres travailleurs de se mettre d'accord avec leurs collègues pour fixer leurs horaires de travail (c'est le cas de seulement 7,5 % d'entre eux contre 17,6 % dans l'ensemble des branches). Les rythmes de travail des postiers sont donc fixés de façon très centralisés et il est difficile d'y déroger. Près de 49 % des postiers déclarent ne pas pouvoir modifier leurs horaires en s'arrangeant avec leurs collègues en cas d'imprévu, contre seulement 25,2 % pour l'ensemble des branches, 31,4 % dans les transports, 23,2 % dans la banque et 19,7 % dans les télécommunications. Ces horaires sont par ailleurs plus contrôlés à La Poste qu'ailleurs : 44,1 % des postiers déclarent ne faire l'objet d'aucun contrôle d'horaires, contre 60,6 % pour l'ensemble des branches, et entre 52 et 55 % pour les trois branches de références.

Graphique 9 : Existence d'une mode de contrôle des horaires

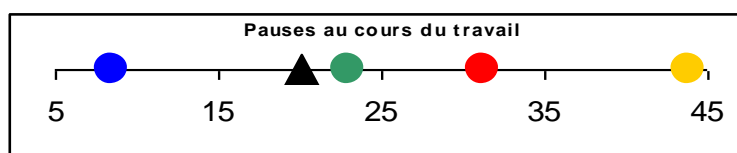


Source : enquêtes Conditions de travail, 1998, 1991 et 1984

Cependant, cette rigidité de la règle fixant les horaires, n'est pas incompatible avec une certaine souplesse de la pratique. Les postiers déclarent qu'il leur arrive de travailler plus longtemps que l'horaire habituel certains jours ou certaines semaines pour 61,2% d'entre eux, ce qui est une proportion un peu inférieure aux autres travailleurs (64,6 %) et à ceux des branches de références (63,3 % dans les transports, 70,4 % dans les télécommunications et 73,8 % dans la banque). Ils dépassent donc moins souvent les horaires que les autres travailleurs et ils minorent aussi plus souvent les horaires habituels. C'est le cas pour 33,1 % des postiers, contre 30,6 % dans l'ensemble des branches, 32,6 % dans les transports, et un peu plus de 30 % dans la banque et les télécommunications. Un cadre est donc fixé par l'entreprise mais les agents de La Poste peuvent prendre certaines libertés avec ce cadre. Toutefois, il s'agit là d'écarts faiblement significatifs.

Par ailleurs, les postiers ont plus de pauses règlementaires que les autres travailleurs : c'est le cas pour 43,8 % d'entre eux contre 20 % pour l'ensemble des travailleurs (graphique 10). Ces pauses sont plus souvent déterminées par l'agent seulement, sans devoir prévenir personne (dans 58,5 % des cas à La Poste contre 37 % dans l'ensemble des branches).

Graphique 10 : Existence de pauses officielles



Source : enquêtes Conditions de travail, 1998

En dehors de ces pauses officielles, les postiers ont cependant moins que les autres la possibilité d'interrompre leur travail : 70,1 % des postiers déclarent pouvoir interrompre leur travail, contre 73,2 % dans l'ensemble des branches, 66,9 % dans les transports, et plus de 88 % dans la banque et les télécommunications.

Paradoxalement, les postiers ont également des rythmes de travail plus variables que les autres travailleurs. Ils ont plus souvent des horaires alternés : c'est le cas de 12,9 % d'entre eux contre 8,6 % dans l'ensemble des branches, 11 % dans les transports et une part négligeable dans la banque et les télécommunications. Ils ne travaillent pas toujours le même nombre de jours par semaine : 28,8 % des postiers déclarent ne pas travailler en principe le même nombre de jours chaque semaine, contre 15,2 % dans l'ensemble des branches, 26 % dans les transports, 7,2 % dans les télécommunications et 3,1 % dans la banque.

Néanmoins, cette variabilité des horaires va de pair avec une certaine présivibilité. Les postiers déclarent connaître plus souvent que les autres travailleurs leurs horaires un mois à l'avance, une semaine ou une journée (tableau 11). La présivibilité des horaires est évidemment indispensable pour que la variété des horaires soit compatible avec les contraintes familiales des postiers.

Tableau 11 : Prévisibilité des horaires ...

	... un mois à l'avance	... une semaine à l'avance	... un jour à l'avance
Banque	76,9	32,9	47
La Poste	81,9	47,1	59,3
Télécom	81,6	60,7	54,6
Transport	59,6	26,9	61,6
France	73,5	36,1	56,6

Source : enquête Emploi, 1998

Lecture : 76,9 % des agents de la banque déclarent connaître leurs horaires un mois à l'avance

7. Peu d'autonomie, beaucoup de polyvalence

Si les rythmes de travail des postiers sont variables, c'est le cas également des tâches qu'ils doivent accomplir.

L'organisation du temps de travail n'est pas le seul domaine où l'on constate la présence d'une norme collective qui s'impose d'en haut aux agents de La Poste. recom subord, taylor info, indic verbales, applications strictes des consignes... et néanmoins polyvalent : on y effectue des tâches standardisées mais multiples (repete, poly). La variété des tâches peut éviter la lassitude liée à une forte standardisation.

Un contrôle humain omniprésent et multiforme

trois sources de contrôles coexistent : la hiérarchie, les collègues (poids du collectif), le public. Ils sont plus ou moins bien ressentis (tensions). Par contre, la technologie n'impose pas le rythme de travail (sous-équipement info, + chaîne, cadence, etc.). Au total, c'est bien la dimension humaine du métier de postier qui prévaut

S'agissant du contrôle des horaires, 41 % des postiers déclarent faire l'objet d'un contrôle manuel (signature..) alors que les contrôles sous forme d'horloge pointeuse sont les plus fréquents ailleurs).

8. Informatique et communication : des progrès à accomplir

Parmi les questions nouvelles de l'enquête conditions de travail 1991, la question n°25 porte sur l'utilisation de l'outil informatique dans le travail ; il y a dix ans il s'agit alors essentiellement de mesurer le degré d'utilisation du minitel et des micro-ordinateurs.

En 1998, le nombre de question concernant l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (ordinateurs, connexions réseau, internet etc.) passe à sept (questions n°32 à 38 de l'enquête conditions de travail 1998).

Le volume de questions et leur nature permet donc de disposer aujourd'hui d'informations précieuses et fiables qui permettent d'appréhender le taux de pénétration dans les différents secteurs, et dans l'économie dans son ensemble, de ces nouvelles technologies.

Le tableau 12 indique le pourcentage de réponses affirmatives à la question « utilisez-vous, même occasionnellement » tel ou tel type de matériel ; remarquons pour commencer que la formulation même de la question conduit probablement à surestimer

les "véritables" utilisateurs de ces technologies, puisque la précision « même occasionnellement » conduit certainement des individus, *de facto* non-utilisateurs, à répondre positivement si, à l'occasion, il ont été en contact avec le matériel. Ces réponses induisent donc un biais, par nature en la défaveur des secteurs à forte proportion d'utilisateurs réguliers, en ne permettant pas de distinguer le "véritable" utilisateur de l'utilisateur occasionnel. Retenons donc que le pourcentage – dans un secteur – de véritables utilisateurs est plus faible que le chiffre qui figure dans le tableau ci-dessous.

Tableau 12 : Utilisation de micro-ordinateur pour le travail selon le type de matériel utilisé

	Relié à un réseau	Non relié à un réseau	Portable	A domicile
Banque	83%	22%	12%	7%
La Poste	47%	11%	1%	2%
Télécom	88%	28%	17%	11%
Transport	33%	19%	5%	3%
France	32%	23%	7%	7%

Source : enquête condition de travail, 1998

Lecture : 83 % des agents de la banque utilisent pour leur travail un micro-ordinateur connecté à un réseau.

Deux secteurs apparaissent clairement en tête sur tous les matériels retenus : la Banque et les Télécommunication ; ces dernières sortent systématiquement en première position et affiche un taux record de près de 90% des questionnés déclarant utiliser au moins occasionnellement un micro-ordinateur relié à un réseau , alors que ce pourcentage sur l'ensemble de l'échantillon est inférieur à un tiers.

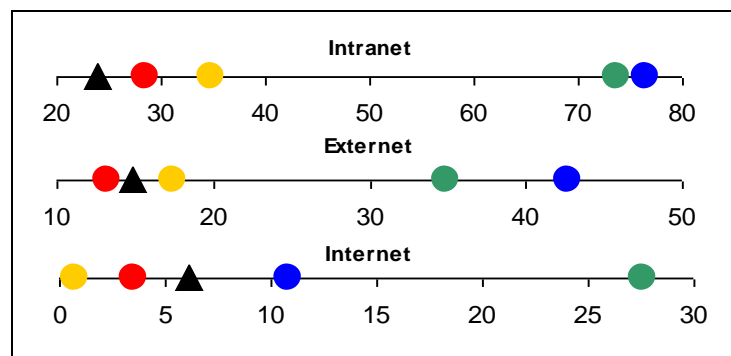
Relativement à ces deux secteurs, La Poste apparaît nettement en retrait pour tous les types de matériels et affiche un taux d'utilisation de l'ordinateur sur le lieu de travail comparable à celui de la moyenne nationale ; l'utilisation en dehors du lieu de travail - que ce soit sous la forme d'un portable ou d'un ordinateur à domicile – est significativement moins fréquente que sur l'ensemble de l'échantillon.

La prise en considération de terminaux ou consoles informatique ne modifie pas la structure des résultats puisque si environ 20% des personnels interrogés de La Poste déclarent utiliser ce matériel, ils sont près de 50% dans le secteur bancaire ou les télécommunications.

En toute logique les moins bonnes « performances » de La Poste quand au taux de pénétration des nouvelles technologies de l'information et de la communication, doit avoir des conséquences sur les modalités de circulation de l'information au sein de l'entreprise, entre les différents centres de production et entre l'entreprise et l'extérieur : transmission des ordres, des indications relatives au travail, de l'information interne etc.

Le graphique 11 résume les modalités de circulations de l'information. A la question n°33, « Transmettez-vous ou recevez-vous des informations par liaison informatique... », « a) à l'intérieur de l'entreprise » - intranet - « b) à l'extérieur de l'entreprise » - externet - les individus questionnés doivent répondre par oui ou par non. La question n°34, « utilisez-vous internet à des fins professionnelles », permet de préciser l'importance du flux entrants (upload) dans les échanges avec l'extérieur.

Graphique 13 : Echange d'informations par liaisons informatiques

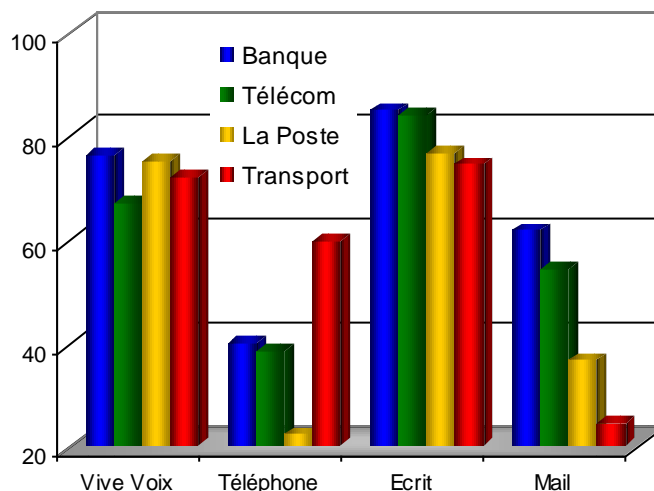


Source : enquêtes Conditions de travail, 1998

Les résultats confirment la faible pénétration des NTIC à La Poste, comparativement aux deux secteurs « leaders » que sont la Banque et les Télécom. Sur les trois modalités d'échanges d'information – intranet, extranet, internet – les écarts de pourcentages sont supérieurs à 25% en la défaveur de La Poste avec un écart maximal de 40% environ sur l'intranet ; chaque fois La Poste se situe au voisinage de la moyenne nationale, avec toutefois un peu plus d'intranet et un peu moins d'internet.

Conséquences directes des observations précédentes, La Poste, utilise davantage les moyens « traditionnels », écrit et contact direct, pour transmettre les indications nécessaires au travail que les moyens « modernes », téléphone et mail. Il y a certainement là des gisements potentiels de productivité susceptibles, par une réorganisation appropriée des modalités de circulation et de transfert de l'information, d'augmenter l'efficacité du travail tout en diminuant sa pénibilité.

Graphique 14 : Nature de la transmission des indications nécessaires au travail



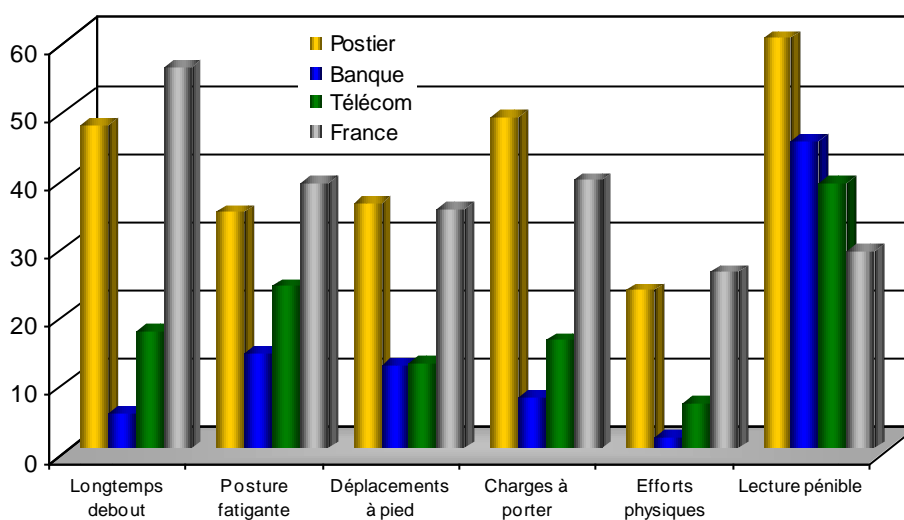
Source : enquête condition de travail, 1998

9. Pénibilités du travail et risques atypiques

Nous avons regroupé sur le graphique 15 les principaux indicateurs permettant d'appréhender la pénibilité du travail ³ en limitant toutefois la comparaison aux seules branches Banque et Télécom ainsi qu'à l'ensemble de l'échantillon, les transports apparaissant sur ce point trop spécifiques (cf. graphiques du volume II).

Pour deux des six indicateurs – « déplacements à pied » et « lourdes charges à porter » - La Poste affiche les taux de réponses positives les plus élevés ⁴ ; ce résultat reste valable lorsqu'on intègre la branche Transports, pourtant caractérisée par une forte pénibilité du travail. Sur ces critères La Poste se situe en particulier nettement au dessus de la moyenne nationale pour les « charges à porter ».

Graphique 15 : Indicateurs de pénibilité du travail



Source : enquêtes Conditions de travail, 1998

Si l'on compare maintenant avec les deux seules branches proches que sont la Banque et les Télécom - en excluant l'ensemble de l'échantillon - La Poste occupe toujours, et de loin, la première position : plus de 40% au dessus de la Banque concernant la « position debout », +20% pour le « caractère fatigant de la posture de travail », +40% environ pour les « charges à porter », +30% pour la « pénibilité des mouvements », +20% pour les « efforts physiques » et, enfin, +20% pour la « pénibilité de la lecture ».

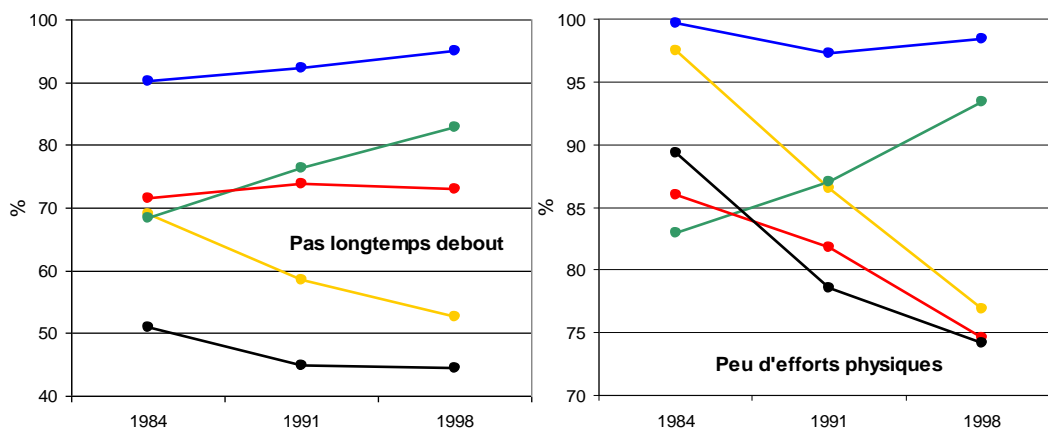
Le constat est donc clair : les personnels de La Poste sont nettement plus nombreux que dans les branches voisines à considérer leur travail comme pénible, et ce quelque soit le critère de pénibilité retenu.

³ réponses obtenues aux questions 55.A à 55.L de l'enquête Conditions de Travail de 1998, soit les variables CWDEBOU à CWSONO.

⁴ notons également que La Poste obtient également le plus fort taux de réponses positives à la question « Votre travail vous impose-t-il d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ? »

L'étude de l'évolution dans le temps des appréciations des personnels sur la pénibilité de leur travail, met en évidence des évolutions parallèles des différentes branches dans le sens, généralement d'une plus grande pénibilité, notamment sur la question de la pénibilité associée à la posture de travail. Deux évolutions à contre courant de La Poste méritent cependant d'être signalées : alors que la pénibilité du travail liée à la posture debout ou à l'intensité des efforts physiques diminue dans la Banque et dans les Télécom (cf. graphiques 16 ci-dessous), La Poste suit une évolution contraire.

Graphiques 16 : Deux évolutions à contre courant de La Poste



Sources : enquêtes condition de travail, 1984, 1991, 1998

Alors que moins d'un tiers (30% environ) des personnels interrogés affirmaient souffrir de rester longtemps debout en 1984, ils sont près de la moitié aujourd'hui ; l'évolution est encore plus nette concernant la proportion de personnes déclarant effectuer des efforts physiques importants, qui passe de moins de 3% (non significativement différent de 0) à près de 25%. Sur ces deux critères, l'évolution relativement aux Télécom est nette : alors que l'appréciation de la pénibilité du travail a fortement régressée dans les Télécom, elle a au contraire fortement augmentée à La Poste, de telle sorte que les deux courbes se croisent : devant les Télécom en 1984, La Poste est aujourd'hui distancée.

La qualité du lieu de travail est un élément complémentaire de la pénibilité du travail proprement dit, pour appréhender les conditions physiques du travail dans leur globalité. Pour ce faire nous rapportons dans le tableau 13 les variables les plus importantes. La Poste affiche de médiocres résultats à l'exception toutefois du caractère peu bruyant du lieu de travail : seuls 21% des personnels de La Poste déclarent en effet être gênés par le bruit dans l'exécution de leur travail (question 59) contre environ un tiers dans les Télécom ou la Banque.

Sur les autres critères les résultats apparaissent significativement en retrait par rapport à ceux enregistrés dans les autres branches ou sur l'ensemble de l'échantillon : un quart des personnels de La Poste considère que leur lieu de travail est sale, contre moins de 5% dans la Banque. Sur ce point si La Poste semble représentative de la moyenne nationale, elle est en revanche distancée par les branches voisines. Il est intéressant de souligner que le pourcentage n'était que de 15% lors de l'enquête Conditions de travail de 1984 et que la dégradation est continue depuis, alors que dans le même temps les Télécom s'améliorent sensiblement (cf. graphique 17).

Tableau 13 : Etat du lieu de travail

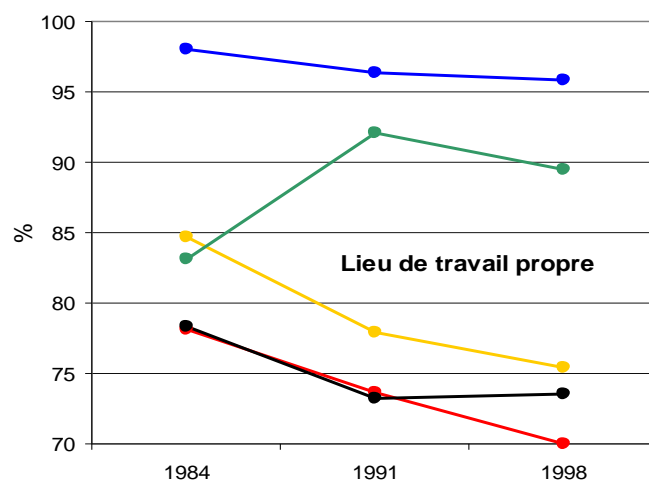
	Bruyant	Sale	Sanitaires en mauvais état	Pas de vue sur l'extérieur	Poussière ambiante
Banque	33%	4%	3%	13%	10%
La Poste	21%	25%	15%	26%	48%
Télécom	36%	11%	5%	13%	12%
France	25%	26%	11%	20%	37%

Source : enquête condition de travail, 1998

Concernant les sanitaires et l'absence d'ouverture sur l'extérieur La Poste affiche un déficit de satisfaction d'une douzaine de points par rapport à la Banque et aux Télécom dont les résultats ne sont pas significativement différents l'une de l'autre ; sur ces deux critères La Poste fait moins bien que la moyenne de l'échantillon. Le caractère poussiéreux du lieu de travail est un point ou l'écart par rapport aux autres branches ou à la moyenne de l'échantillon est particulièrement fort : plus 35-40% vis à vis de la Banque et des Télécommunications, +11% par rapport à la moyenne de la France dans son ensemble.

Les principales conclusions d'ensemble qu'il est possible de tirer de l'étude du tableau 13 ne sont pas modifiées lorsqu'on analyse les autres caractéristiques du lieu de travail : température trop élevée ou trop basse, présence d'humidité, de courants d'airs, travail à la lumière artificielle etc. (cf. graphiques du volume II). Sur tous ces points, sans exception, La Poste est en net retrait par rapport à la Banque et aux Télécommunications et proche ou en retrait relativement à l'ensemble de l'échantillon.

Graphiques 17 : Propreté du lieu de travail : d'une enquête à l'autre



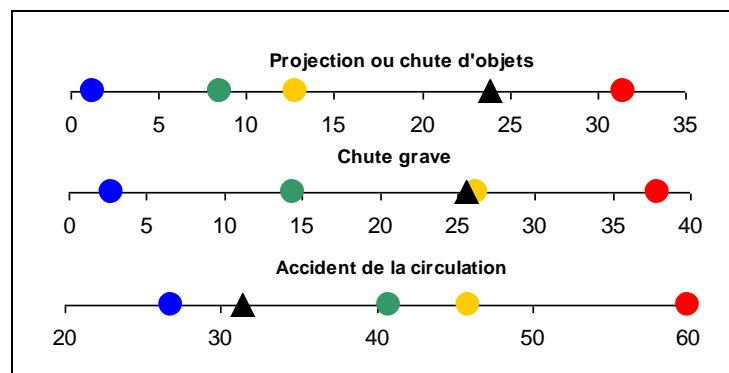
Sources : enquêtes condition de travail, 1984, 1991, 1998

Au fil des enquêtes, l'évolution de La Poste est parallèle à celle de la branche Transport et peu différente de celle de l'échantillon dans son ensemble. L'écart se creuse par en revanche par rapport aux deux autres branches voisines. Il est important de remarquer ici qu'il s'agit non pas de la propreté réelle du lieu de travail (ou des sanitaires par exemple) mais de la propreté telle qu'elle est appréciée par les personnels ; dès lors l'appréciation de la propreté du lieu de travail se détériore dès que le degré d'exigence

des personnels en termes d'hygiène et de propreté augmente plus vite que ne s'améliore l'état effectif des locaux : une *détérioration perçue* par les personnels de la propreté des locaux est donc parfaitement compatible avec une *amélioration réelle* de la propreté de ces mêmes locaux. Cette remarque peut contribuer à expliquer, en partie, les évolutions défavorables de la branche Transport, de La Poste et, dans une moindre mesure, de l'ensemble des branches.

L'appréciation, par les personnels interrogés, des risques liés au travail fournit des indications intéressantes qui font apparaître un certain nombre de risques spécifiques, reflétant les diversités sectorielles. Le graphique 15 montre clairement que la branche la plus exposée est celle du Transport tandis que la Banque est particulièrement protégée. La Poste occupe systématiquement une position intermédiaire : plus exposée aux différents risques que la Banque ou les Télécommunications elle est significativement au dessus de la moyenne nationale pour les risques d'accidents de la circulation et en dessous pour les risques liés aux projections ou chutes d'objets. Les modes de diffusion du courrier - bicyclette, vélomoteurs, voiture - explique sans doute le niveau du pourcentage des personnels interrogés qui estiment être soumis à un risque d'accident de la circulation.

Graphique 15 : Les risques liés au travail



Source : enquêtes condition de travail 1998

L'étude des données obtenues à partir des enquêtes antérieures (1984 et 1991) montre globalement une progression nette, et dans presque toutes les branches - à l'exception parfois des Télécom - des risques qui sont perçus, à tort ou à raison, par les personnels interrogés : risque infectieux, d'accident de la route, de chute grave ou encore de projection ou chutes d'objets. La encore la prudence est de mise puisque cette évolution peut simplement traduire une prise de conscience récente de risques qui existaient auparavant mais étaient, faute par exemple d'une information suffisante, sous-estimés ; il est en particulier impossible de faire la part des choses entre l'évolution du risque intrinsèque et celle de l'information relative au risque.

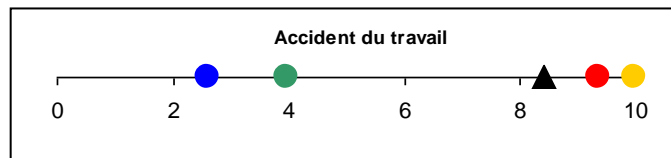
Le risque de chute grave connaît une augmentation forte à La Poste qui contraste avec la relative stabilité de l'appréciation de ce risque par les personnels des autres branches ; alors que La Poste se situait, selon ce critère, en meilleure position que les Télécom lors de l'enquête de 1984, la situation s'est fortement détériorée, reléguant La Poste à la dernière position, après une augmentation de près de 20 points du pourcentage concerné... en moins de 15 ans.

Tableau XX : Une nette évolution du risque de chute grave

	1984	1991	1998	Variation
Banque	1%	2%	3%	+ 2%
La Poste	7%	17%	26%	+ 19%
Télécom	17%	24%	14%	- 3%
France	22%	29%	38%	+ 16%

Source : enquêtes condition de travail, 1984, 1991, 1998

Les questions qui permettent d'évaluer les risques perçus par les salariés (question n°63.A à 63.M) sont utilement complétées dans l'enquête Conditions de Travail, par la question n°65 qui permet elle d'évaluer les risques réels. Les personnels interrogés doivent en effet répondre à la question suivante : « Dans les douze derniers mois, au cours de votre travail, avez-vous eu un accident, même bénin – non survenu lors des trajets domicile-travail – qui vous a obligé à vous faire soigner ? ». Les résultats obtenus figure ci-dessous :



On observe que la distribution obtenue pour les accidents « réels » reflète presque parfaitement celle des risques « perçus » par les personnels à l'exception de La Poste et du Transport dont l'ordre est inversé ; remarquons toutefois que la différence entre ces deux branches telle qu'elle ressort de la distribution ci-dessus, soit 0,6%, n'est pas significativement différente de zéro. Il n'en reste pas moins que La Poste affiche un taux d'accident du travail nettement supérieur à La Banque et aux Télécom, proche de celui de la branche Transport que l'on pense généralement plus exposée.

Bibliographie

- Gadrey J. (coord) (1998). « Les prestations sociale de La Poste », *Collection de la Mission de la Recherche de La Poste*, n° 1.
- Bertaux-Wiame I, Jeantet A., Linhart D. (1999). « Les temps moderne de La Poste », *Collection de la Mission de la Recherche de La Poste*, n° 5.
- Gadrey J., Gallouj F., Blandin O., Du Tertre C. et Borzeix A. (1999). « Comment mesurer la performance ? », *Collection de la Mission de la Recherche de La Poste*, n° 5.
- M. Cézard, F. Dussert et M. Gollac, 1991, "Les changements dans l'organisation du travail", *Premières informations*, N°253, Ministère du travail
- J. Bué, M-F. Cristofari, M. Gollac, 1992, *Technique et organisation du travail, résultats de l'enquête de 1987*, Collection des rapports travail-emploi, SES, Ministère du travail, novembre
- C. Baudelot et M. Gollac, 1993, "Conditions de travail et salaires", *Economie et Statistique*, N°265, septembre
- V. Aquain, J. Bué et L. Vinck, 1994, "L'évolution en deux ans des conditions de travail, plus de contraintes, mais aussi, plus d'autonomie", *Premières synthèses*, N° 54, DARES, juin
- M. Cézard et L. Vinck, 1996, "Contraintes et marges d'initiative des salariés dans leur travail", in *Données Sociales*
- M. Gollac et S. Volkoff, 1996, "Citius, altius, fortius : l'intensification du travail", *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 114, septembre
- S. Hamon-Cholet, 1998, « Les conditions de travail des non-salariés sont proches de celles des salariés », *Economie et Statistique*, n°319-320, 9/10.
- S. Hamon-Cholet, 1999, « Efforts et risques au travail en 1998 », *Premières Synthèses*, DARES, 99-04, n°16-1.