

De la spécificité des conflits sociaux à La Poste

Philippe MAFFRE

Directeur de l'Enseignement
ENSPTT

RÉSUMÉ

Le conflit social illustre presque de façon exemplaire la rencontre entre l'universalité et la contingence.

Quoi de plus répandu en effet que ce phénomène qui hante la plupart des discours et des pratiques de gestion des ressources humaines ?

Quoi de plus banal donc que cette dimension de la vie professionnelle, apparemment plus aisée à décrire, voire à expliquer que d'autres, en raison de son extension même et de son ancienne insertion dans les schèmes d'appréhension statistiques, sociologiques, managériaux des spécialistes de l'entreprise ?

Quoi de plus contingent cependant, puisque un conflit prend toujours la forme d'événements datés et situés, dont la compréhension requiert, pour commencer, une approche monographique. Celle-ci n'est cependant qu'un prélude au retour dans la catholicité puisqu'en bons lecteurs des historiens contemporains, nous savons que, comme tout événement, un conflit peut être porteur de significations structurelles, voire universelles, dont il serait la condensation paroxystique.

C'est à ce va et vient du regard et de l'analyse que nous vous convions à propos d'une entreprise, LA POSTE, dont les conflits ont souvent pris une valeur hautement symbolique (universelle ?). Nous cherchons par là à constituer une sorte de référentiel propre à nourrir des analyses comparatives qui, en introduisant les variables du temps et de l'espace, permettront de démêler les fils de l'universalité et de la contingence, dont le tissu postal sera présenté dans un premier temps.

1 - LA MESURE DU PHÉNOMÈNE (CF. ANNEXE)

La plupart des données utilisées sont issues du Bilan social de LA POSTE ou de notes produites par la Direction des Ressources Humaines à un rythme annuel sur les "mouvements sociaux à LA POSTE".

1.1 - Où l'on voit que LA POSTE complique les schémas "classiques" de l'évolution de la conflictualité

1.1.1 - Les "trends"

Le nombre total de conflits suit une courbe en "cloche", mais des paliers sont franchis, en deçà desquels il est difficile de redescendre.

Aux environs de 200 à 300 conflits par an jusqu'en 1977, on franchit le cap de 1000 conflits en 1982. On redescend à moins de 1000 en 1987, mais la décrue semble stoppée en 1992 (966).

L'évolution du nombre de journées perdues suit un mouvement sensiblement différent.

Le maximum de 1974 (2 209 984) n'est jamais retrouvé. Les années 1982/87, marquées par un accroissement sensible du nombre de conflits, ne s'accompagnent pas d'une augmentation parallèle de celui des journées perdues. Les années 1976/80 sont plus "conflictuelles" à cette aune, puisqu'on ne descend pas alors à moins de 300 000 journées perdues.

Des variations apparemment erratiques (403 456 journées perdues en 1980, mais 83 819 seulement en 1981) rendent difficile la mise en lumière d'une tendance lourde.

La participation aux grèves nationales suit, elle, une courbe révélatrice. Après le maximum de 1983 (38,7 %), la décroissance semble irrémédiable (1 % en 1992).

Les conflits locaux profitent d'une mobilisation bien supérieure (souvent supérieure à 50 %).

Nous aurions dans cette popularité déclinante des grèves nationales, une manifestation postale de cette tendance largement confirmée ailleurs en FRANCE, voire dans le monde occidental, à la baisse de la conflictualité. Néanmoins, on ne retrouve pas à LA POSTE (effet de taille ? entreprise de réseau où l'isolement des agents est difficile ?) cette diminution du nombre de journées de travail perdues pour fait de grève, constatée sur le plan national depuis 1977 (1).

1.1.2 Vers une localisation des conflits ?

Les grèves locales sont quasiment hégémoniques relativement au nombre de conflits dont elles représentent 94,22 % au minimum (1990). Les conclusions sont beaucoup plus difficiles à synthétiser, en ce qui concerne le nombre de journées perdues puisqu'on passe du minimum historique de 1974 (moins de 2 % des journées non travaillées le sont à cause de conflits locaux) au maximum de 1983 (83,67 %).

Malgré l'esquisse de cycles, la logique de l'évolution, si elle existe, reste floue. Il faut néanmoins se garder de reprendre simplement pour LA POSTE l'idée et les constats du Ministère du Travail selon lesquels "les conflits tendent à être de plus en plus localisés".

Cette tendance ne se retrouverait, on l'a vu, qu'à travers la mobilisation différenciée que suscitent ces conflits.

1.2 - L'espace du conflit - Les centres de tri et la grève

Les centres de tri, si l'on excepte les années 1989 et 1990, sont les lieux de conflictualité par excellence à LA POSTE (38 % des journées perdues au minimum), concurrencés cependant par la distribution postale. Les centres financiers sont au contraire des oasis de quiétude.

En nombre de journées perdues par agent, les centres de tri l'emportent plus nettement encore ; la propension à la grève des agents de ces centres est donc incontestablement élevée.

Néanmoins, les faits relevés sont intéressants en ce qu'ils viennent nuancer des règles considérées comme établies dans le domaine des conflits sociaux : ainsi, il arrive que les établissements importants soient les plus touchés (centres de tri en 1983), mais ce sont parfois les petits qui sont les plus touchés (bureaux de Poste en 1982 et 1989).

La taille d'une entreprise comme LA POSTE permet d'offrir suffisamment de situations variées pour interdire toute généralisation hâtive. Ainsi, elle a connu des grèves catégorielles - bouchons comme dans les centres de tri en 1982 et 1983, mais ces conflits ne semblent pas caractériser les années les plus récentes, alors que les publicistes affirment le contraire pour l'ensemble des entreprises françaises.

1.3 - Les modalités des conflits à LA POSTE

Les témoins et acteurs des conflits à LA POSTE ont souvent tendance à voir dans les grèves une sorte de rituel répondant à des règles sinon immuables, du moins douées d'une grande stabilité.

Seule, la multiplication de monographies de conflits autoriserait une étude exhaustive et pertinente.

Les données disponibles, notamment celles relatives aux préavis et au rôle des syndicats, nous apportent néanmoins quelques éléments de réflexion.

1.3.1 - Les préavis

Le taux de suivi des préavis est généralement supérieur à 75 % . Les préavis constituent donc un indicateur fiable de la conflictualité à LA POSTE. On peut aussi affirmer que la négociation ne parvient à réduire que d'un quart au maximum le nombre des conflits potentiels et que LA POSTE ne connaît pas trop le phénomène des préavis déposés pour la forme, à tout hasard.

Le taux de "préavis" des conflits lui, est élevé à partir de 1985 (≈ 90 %). De 1981 à 1983, on notait au contraire un grand nombre de grèves sans préavis.

1.3.2 - L'origine syndicale des conflits

Il n'y a pas de rapport immédiat entre le rôle des syndicats dans le déclenchement des conflits et leur poids dans la représentation professionnelle, notamment pour les trois premiers d'entre eux : CGT, CFDT, FO. La CFDT, longtemps plus "agressive" que ne pouvait le laisser attendre sa représentativité, l'est moins aujourd'hui. La CGT, très "sage" dans les années 1982/84, devient beaucoup plus pugnace à partir de 1985. FO est toujours en retrait. Les autres syndicats agissent plus conformément à leur influence.

Autre tendance lourde : la quasi-totalité des préavis sont déposés par des syndicats. LA POSTE ne connaît pas le "spontanéisme" des coordinations ou mouvements similaires. Certains ont affirmé que SUD pouvait être considéré comme leur succédané. Dans ce domaine cependant, LA POSTE se contente de faire un peu mieux que la moyenne des entreprises puisque "l'initiative des grèves continue à revenir aux syndicats dans 80 % des cas" (2). Ceci n'exclut pas d'ailleurs que les syndicats puissent se contenter de "suivre" les salariés plutôt que les précéder.

1.3.3 - Les formes des conflits

En ce qui concerne la durée, les conflits durent majoritairement une journée (71,6 % des mouvements sociaux en 1991) et les "grèves illimitées" sont rares (16 % en 1991).

Entre 1983 et 1987 (lors de la levée de la règle du 1/30ème indivisible, minimum de retenue sur salaire), les arrêts d'une heure devinrent le moyen d'action privilégié (au moins 50 %).

Les nouvelles dispositions concernant les retenues pour fait de grève entrèrent en vigueur à la fin du mois d'octobre 1982. Dès novembre et décembre, près de 70 % des arrêts de travail duraient une heure seulement. Réciproquement en 1987, si le premier semestre enregistre une majorité d'arrêts d'une heure (66 % du total), 81 % des grèves durent 24 heures au moins au second semestre.

Ceci permet de conclure à l'importance du cadre réglementaire sur les formes de conflictualité.

L'arrêt bref était particulièrement prisé dans un contexte local (66 % des conflits locaux débouchent en 1984 sur un arrêt d'une heure).

D'un autre point de vue, les postiers seraient plus "expéditifs" que les salariés dans leur ensemble puisqu'en 1988, la moyenne des journées non travaillées par salarié en grève était de 3,3 jours, moyenne qualifiée elle-même de basse et apparentant la grève française à un simple débrayage plus qu'aux mouvements "anticipés, coordonnés, financés par les syndicats que l'on peut trouver aux Etats Unis d'Amérique, en Allemagne ou en Grande Bretagne" (2).

Les autres dimensions de la conflictualité sont beaucoup plus difficiles à aborder ; elles sont sûrement très variées, déterminées par les contingences locales, la variété des conditions et de l'organisation du travail, les constellations sociologiques particulières de tel ou tel établissement. Les différents échelons de la conflictualité (des manifestations silencieuses ou relevant du charivari à la quasi-séquestration) sont connus, mais faute de monographie ou d'étude quantitative, nous sommes réduits pour l'instant à l'impressionnisme des témoignages de tel ou tel acteur.

Sur le plan national, les formes de conflictualité ont longtemps paru rituelles.

Néanmoins, le conflit de 1974 a pu être présenté comme un avatar postal et télécommunicant de mai 1968 : grève "démocratique" donnant lieu à une floraison d'initiatives : clubs, associations, rédaction de poèmes, enregistrement de chansons, et c...

Inversement, celui de 1988 permet la manifestation de comportements peu conformes à la tradition postale : sabotage de l'outil de travail (camions en particulier), voire vol de matériel. De même, les préavis ne sont pas respectés et ne déclenchent pas de négociations préalables. On constate aussi alors que la règle du service fait n'est plus respectée ; les retenues sur salaires pour fait de grève

deviennent un sujet de négociation déterminant pour la sortie du conflit (3).

Ces premières considérations empiriques sur les grèves postales suggèrent l'irréductible originalité de LA POSTE par rapport à l'ensemble des entreprises, en raison de sa taille (qui génère la distinction fondamentale entre les conflits nationaux et locaux), des facilités de communication (mobilité, formation) qu'elle offre à ses agents et inversement, des difficultés pour la Direction à concrétiser une stratégie de division des salariés en raison du poids des organisations syndicales, d'un niveau relativement élevé de conflictualité, même si l'on constate une baisse régulière de la participation aux grandes grèves nationales par rapport aux grandes entreprises publiques et même si l'on se rappelle l'absence de coordination.

La progression de l'analyse dans le sens d'une recherche des causes de cette conflictualité, confirme-t-elle ou non ces premiers enseignements ?

2 - LES CAUSES DE MOBILISATION DES POSTIERS

Deux thèmes apparaissent de façon lancinante au tableau des principales revendications des postiers dans la dernière décennie : les effectifs et l'organisation du travail. Derrière ces deux ensembles, on trouve les inquiétudes liées à la réforme, le refus de voir remettre en cause des acquis, la crainte du changement, de l'instabilité, de l'abandon des règles traditionnelles (ancienneté, anonymat).

Depuis le dernier grand conflit national de 1974 qui reposait sur la trilogie classique (rémunérations, effectifs, conditions de travail), les revendications, comme les mouvements ont éclaté en de multiples constellations, à la mesure d'espaces ou de catégories beaucoup plus limités. On rappellera ici les analyses souvent faites sur l'anomie croissante de la vie sociale au sein des entreprises : exacerbation des intérêts particuliers, difficultés puis impossibilité d'obtenir leur cristallisation en partis bien tranchés, favorisant l'émergence de conflits clairs. A l'inverse, les situations de crise larvée se multiplient.

De même, les revendications matérielles en termes de rémunération semblent régresser. Pourtant, les fonctionnaires qui constituent la majorité du personnel de LA POSTE sont moins contraints que d'autres par les préoccupations relatives à l'emploi, et pourraient continuer à se préoccuper essentiellement de leurs salaires.

Ce n'est apparemment pas le cas, et l'on pourrait invoquer un certain sentiment de culpabilité provoqué par l'intériorisation des discours tenus sur les privilèges des fonctionnaires, ou bien la féminisation croissante du personnel de LA POSTE (problématique du salaire d'appoint), ou bien encore l'aménagement d'une politique de rémunération relativement compétitive par rapport au marché.

Cependant, derrière les craintes manifestées au sujet des classifications, des statuts, le souci de défendre

un certain niveau de rémunération et sa progression selon une échelle assurée n'est jamais très loin. Souvenons-nous aussi que les grèves nationales, notamment celles intéressant l'ensemble de la Fonction publique, portant sur des revendications salariales, ont été relativement bien suivies à LA POSTE ces dernières années.

Il est temps maintenant de chercher à répondre à la question de la spécificité éventuelle du "modèle" postal en matière conflictuelle.

3 - LA POSTE SANS PAREILLE ? UN MODELE SPÉCIFIQUE DE CONFLICTUALITÉ

3.1 - Des acteurs très nombreux, aux préoccupations qui ne se rencontrent pas toujours

3.1.1 - Les organisations syndicales

Les informations rassemblées montrent un paysage syndical relativement classique dans une grande entreprise publique à personnel important. Les agents ne boudent pas les élections professionnelles ou assimilées. Ainsi 86,19 % du personnel ont participé aux premières élections du Conseil d'administration en 1991.

On est donc loin de la situation décrite par certains qui évoquent la "déroute" des régulateurs traditionnels, et notamment des syndicats dans l'entreprise. Syndicats de plus en plus discrédités qui laisseraient la place à des coordinations. Celles-ci sont justement absentes de LA POSTE.

3.1.2 - La Direction

Sur le plan national, celle-ci est devenue plus visible et plus puissante, grâce à la réforme et l'autonomie qu'elle implique. Sa dimension sociale et humaine s'est également renforcée avec les grands projets (négociation, reclassifications) directement pilotés ou suivis par le Directeur général et le rôle accru de la Direction des Ressources Humaines.

Par certains aspects, son action semble s'inscrire dans ce qu'on a pu qualifier d'"offensive patronale" : aménagements horaires, individualisation des salaires, modification des organisations de travail, amélioration de la productivité, remise en cause des avantages acquis.

Cependant, à la différence de nombreuses entreprises, qui sont loin d'avoir la taille de LA POSTE, se pose en son sein la question de l'intégration de la stratégie à tous les échelons.

Si "offensive patronale" il y a à LA POSTE, celle-ci a de fortes chances de prendre des couleurs et des rythmes différents (plus vifs ou plus alanguis) que ceux promus par le Siège. Ceci amène plusieurs problèmes : le manque de cohérence possible dans la mise en oeuvre de la nouvelle politique de gestion des ressources humaines, le discrédit jeté sur quelques principes novateurs mis en avant par la direction et déconsidérés par des initiatives locales intempestives, que celles-ci restent sur le plan du discours ou qu'elles se traduisent dans des pratiques non

autorisées. Ces décalages peuvent être d'autant plus néfastes qu'ils ont de fortes chances d'être rapidement connus grâce à l'efficacité des réseaux d'information du personnel et donc de provoquer l'impression d'une atteinte à l'équité, valeur forte chez les postiers.

La mise en cohérence et l'intégration de la stratégie managériale de LA POSTE sont donc des enjeux importants en ces temps de bouleversements.

3.1.3 - Les pouvoirs publics ou l'importance du facteur politique

Pendant longtemps, le facteur politique en liaison avec l'intervention des pouvoirs publics, fut loin d'être négligeable dans le jeu social conduit à LA POSTE. On a pu ainsi présenter le conflit de 1974 comme un troisième tour électoral après les élections présidentielles. L'attitude des organisations syndicales entre 1981 et 1985, plus ou moins revendicative et agressive peut aisément s'expliquer par des considérations politiques.

Dans le cadre d'une stratégie "d'évitement" du conflit en cascade, les pouvoirs publics ont pu jouer le rôle d'un bouc émissaire commode.

Peut-on, au-delà de ces acteurs institutionnels, apprécier le rôle des agents eux-mêmes ?

3.1.4 - Les agents, terra incognita ?

Malgré, ou peut-être à cause du très grand nombre d'études à caractère sociologique réalisées sur les postiers, ceux-ci sont encore assez mal connus ou plutôt, c'est la synthèse d'images dispersées, voire disparates, qui est encore difficile à faire.

Souhaitons que les efforts fournis par LA POSTE pour mieux connaître son système humain soient couronnés de succès. L'intérêt de ce genre d'étude pour une analyse plus fine de la conflictualité est évident. Ainsi, on pourra répondre à la question du lien possible entre le rôle grandissant des femmes à LA POSTE et une conflictualité qui aurait tendance à diminuer : la fréquence des grèves est, nous l'avons vu, moindre dans les concentrations féminines que sont les centres financiers. La même cause pourrait rendre compte également du recul relatif des revendications salariales. Il ne faut sûrement pas resserrer trop ces deux tendances puisque les centres financiers ont une plus forte propension que d'autres établissements à suivre les grèves nationales qui portent justement souvent sur les rémunérations. Cette "nationalisation" du conflit pourrait alors s'expliquer par une moindre personnalisation de la vie professionnelle, bien mise en lumière par Renaud SAINSAULIEU, et que l'on associe parfois à une identité féminine au travail.

3.2 - Comment se gèrent les conflits à LA POSTE ?

Notre source est ici faite des nombreuses monographies sur le climat social qui ont pu être commandées par tel établissement ou telle direction à la suite d'un conflit ou parallèlement à la mise en oeuvre de

changements importants. Malgré l'éparpillement de ces études, une impression de monotonie ou d'unité finit par se dégager de leur lecture suivie.

Cette impression pourrait être due, au-delà d'un cadre institutionnel invariable, à deux phénomènes ; l'un anecdotique, superficiel et finalement peu crédible : la proximité des problématiques et des informations, voire des pratiques professionnelles moins recommandables des consultants et chercheurs sollicités pour rédiger ces études, l'autre qui serait l'homogénéité réelle, à un niveau et selon une extension à préciser, des Postiers.

Il resterait à comprendre les mécanismes producteurs de cette homogénéité.

Ne serait-on pas ici en présence d'une "caractéristique humaine" des entreprises de réseau ?

Caractéristique faite d'une circulation aisée et au contraire de la difficulté à isoler les agents, manifeste dans une mobilité et des mouvements massifs :

Province —> Paris (lieu de socialisation postale par excellence) —> Province.

Les instances de formation, les divers canaux d'information joueraient aussi leur rôle à cet égard.

Ces machines à produire des discours expliqueraient qu'en interrogeant des agents du tri à Bordeaux et à Strasbourg, des employées de modules de centre financier à Lille et à Dijon, au-delà de différences réelles, on soit confronté à un bloc de références et d'expressions communes.

Cette fluidité géographique relative du discours et des représentations mentales des Postiers expliquerait les difficultés que connaissent des pratiques et politiques managériales avançant ici et là à des rythmes différents.

Quoi qu'il en soit, le mode apparemment dominant de traitement des conflits postaux reste l'évitement.

3.3 - Hypothèses sur la nature des conflits à LA POSTE

Les quatre grands types de conflits que l'on a pu recenser, en se référant aux paradigmes de l'organisation de l'entreprise et de la gestion des ressources humaines (conflits taylorien ou fayolien, identitaire, politique, systémique) recouvrent des phénomènes que l'on peut rencontrer à LA POSTE : les conflits nationaux renverront plus souvent au modèle "politique" et les conflits locaux aux autres types.

A un autre niveau, beaucoup de conflits pourraient s'exprimer en termes de chocs entre "ordres de grandeur" différents (4).

Les acteurs de l'entreprise (individus ou groupes) peuvent être porteurs d'ordres différents et la dénonciation ou mise en cause d'une situation, juste au regard d'un certain ordre (le marché par exemple), peut se faire au nom d'un autre ordre (civique par exemple).

De là, l'émergence possible de conflits qui peuvent prendre la forme d'une remise en question de l'autorité de certaines personnes, de contestations, au nom ou à cause de l'ancienneté, de revendications fondées sur l'égalité et la démocratie dans le travail, de problèmes liés aux rémunérations. On a pu prouver la pertinence de ce genre d'analyses appliquées à une administration municipale (5).

Il serait bon de le mettre à l'oeuvre dans le même sens à LA POSTE. On verrait peut-être comment là aussi, les acteurs dominants sont parvenus à "aplatir" la réalité, en réduisant le nombre "d'ordres de grandeur" exprimables collectivement : le civique du côté syndical, l'industriel ou le marchand du côté de la direction.

Tous "ordres" qui renvoient à une rationalité classique, connue, quiète.

Mais le fait d'éluider les autres ordres de grandeur : le domestique, ceux fondés sur la renommée, l'inspiration, et c... signifie l'impossibilité de comprendre les nombreuses "valeurs" dont sont porteurs les agents (attachement à l'ancienneté, à l'expression de sa personnalité, et c...), valeurs qui sont autant de sources d'investissement symbolique (ou de tentatives d'investissement) dans la vie professionnelle.

Cette incompréhension génère malaise dans un premier temps, difficultés et conflits ensuite.

Par ce biais, nous retrouvons également la nécessité d'accorder toute sa place à la subjectivité et à son expression dans le management des ressources humaines.

Inversement, cet attachement à la rationalité, à la clarté, à l'universel, renforcé par la visibilité publique d'une grande entreprise de Service public comme LA POSTE et favorisé par la puissance et l'ancienneté de ses acteurs institutionnels (les syndicats notamment) a sûrement évité à LA POSTE une trop grande dérive vers l'anomie et ces situations de crise larvée qui ne parviennent pas à se cristalliser en conflits clairs.

C'est au même phénomène que l'on doit le maintien d'espaces de discussion fondée sur une argumentation raisonnée entre les différents protagonistes du jeu social postal.

CONCLUSION

Avec l'accord-cadre sur l'organisation des relations sociales à LA POSTE du 28 février 1992, cette entreprise cherche à dessiner un nouveau paysage dans ce domaine, grâce notamment, à la définition du champ ouvert à la concertation et à la négociation.

Des structures ad hoc sont mises en place : Commission centrale de concertation et de négociation, Commission permanente de négociation au Siège, Commissions mixtes aux différents échelons territoriaux.

Des procédures souples de négociation se diffusent progressivement.

Le moment, qui est peut-être une charnière entre deux périodes, nous a paru bien choisi pour brosser un tableau de la conflictualité aujourd'hui à LA POSTE.

Nos moyens d'information ont limité notre analyse à celle des grèves. Il faudrait pouvoir étudier avec le même soin les autres symptômes de conflictualité.

Une idée-force nous semble cependant ressortir de cette mesure empirique du conflit traditionnel qu'est la grève et de sa confrontation avec des données concernant d'autres entreprises et quelques réflexions théoriques, c'est celle de l'éclatement du cadre traditionnel "universel" d'explication des conflits sociaux sous la pression du "contingent" postal.

Les conséquences nous paraissent être d'une double nature :

- **théorique** : la systématisation et l'interprétation de ces faits devraient enrichir nos cadres conceptuels dans ce domaine ;

- **pratique** : les limites de l'emprunt par LA POSTE de méthodes et de recettes utilisées dans les entreprises communes apparaissent immédiatement : ce sont celles des relations possibles entre les Cirons et les Titans. On ne pourrait donc espérer passer du contingent au contingent que par le biais de l'universel.

NOTES

(1) J.F. AMADIEU, Organisations et travail, chapitre 5

(2) J.F. AMADIEU, ouvrage cité.

(3) Cf. rapport collectif ENSPTT (non daté) sur les conflits sociaux aux PTT.

(4) Luc BOLTANSKI, Laurent THEVENOT, Les économies de la grandeur - Paris - 1987.

(5) voir Claudette LAFAYE, Situations tendues et sens ordinaire de la justice au sein d'une administration municipale, Revue française de sociologie - XXXI - 1990 - pp. 199 - 223.

BIBLIOGRAPHIE ET SOURCES

J.F. AMADIEU, Organisation et travail - Paris, Vuibert, 1993.

J. BARRETTE, A. DURIVAGE, L'impact de divers modes de résolution des conflits sur l'efficacité organisationnelle d'une organisation - Pour une vision de la GRH, 2ème congrès AGRH, novembre 1991.

L. BOLTANSKI, L. THEVENOT, Les économies de la grandeur - Paris, 1987.

DRH - LA POSTE, Bilan social et documents divers 1982 à 1992.

ENSPTT, Les conflits sociaux aux PTT - Rapport collectif non daté.

ENSPTT, Rapport sur le conflit de 1974 - Paris, 1975.

C. LAFAYE, Situations tendues et sens ordinaire de la justice au sein d'une administration municipale - Revue française de sociologie, XXXI, 1990.

C. MOREL, La drôle de négociation, in Gérer et comprendre - 1991.

QUIPO, Histoire des relations sociales aux PTT depuis 1945 - document interne France Télécom, 1992.

P. ROZENBLATT, la forme coordination : une catégorie sociale révélatrice de sens, Sociologie du travail - 1991.

STRATEMA Les élections professionnelles de mars 1989 aux PTE - Paris, 1989 ;

La Poste en Ile de France, étude réalisée pour La Poste - 1989 ;

La Poste en Bretagne, étude réalisée pour La Poste - 1989 ;

La Poste en Provence, Côte d'Azur, étude réalisée pour La Poste - 1989.

Les conflits sociaux à LA POSTE de 1982 à 1992

| Années | Grèves locales | | | Grèves nationales | | | | Total | | |
|--------|----------------|------------------|------------------------|-------------------|-----------------|------------------|------------------------|----------|------------------|------------------------|
| | Conflits | Journées perdues | Journées perdues/agent | Conflits | participation % | Journées perdues | Journées perdues/agent | Conflits | Journées perdues | Journées perdues/agent |
| 1974 | 220 | 40024 | | 6 | | 2169960 | | 226 | 2209984 | |
| 1975 | 194 | 26499 | | 25 | | 100401 | | 219 | 126900 | |
| 1976 | 256 | 27631 | | 13 | | 341867 | | 269 | 369498 | |
| 1977 | 342 | 33447 | | 19 | | 423831 | | 361 | 457278 | |
| 1978 | 575 | 76802 | | 22 | | 224766 | | 597 | 301568 | |
| 1979 | 931 | 92148 | | 18 | | 232774 | | 949 | 324922 | |
| 1980 | 701 | 107274 | | 27 | | 296182 | | 728 | 403456 | |
| 1981 | 666 | 41056 | | 11 | | 42763 | | 677 | 83819 | |
| 1982 * | 1228 | 68177 | 0,224 | 6 | 27,6 | 39315 | 0,129 | 1234 | 107492 | 0,353 |
| 1983 | 1884 | 133631 | 0,460 | 8 | 38,7 | 26075 | 0,090 | 1892 | 159706 | 0,550 |
| 1984 | 1155 | 38648 | 0,132 | 9 | 18,4 | 239676 | 0,776 | 1164 | 278324 | 0,908 |
| 1985 | 1305 | 39485 | 0,135 | 27 | 14 | 71913 | 0,246 | 1332 | 111398 | 0,381 |
| 1986 | 1177 | 37471 | 0,130 | 20 | 19,8 | 204470 | 0,726 | 1197 | 241941 | 0,856 |
| 1987 * | 775 | 39808 | 0,140 | 16 | 19,1 | 210651 | 0,737 | 791 | 250459 | 0,877 |
| 1988 | 832 | 118666 | 0,418 | 12 | 21,8 | 139995 | 0,493 | 844 | 258661 | 0,911 |
| 1989 | 620 | 46280 | 0,165 | 17 | 15,4 | 80679 | 0,288 | 637 | 126959 | 0,453 |
| 1990 | 522 | 28665 | 0,002 | 32 | 10,6 | 215747 | 0,768 | 554 | 244412 | 0,870 |
| 1991 | 683 | 46319 | 0,166 | 17 | 13,1 | 63073 | 0,225 | 700 | 109392 | 0,391 |
| 1992 | 944 | 74901 | 0,265 | 22 | 1 | 67552 | 0,239 | 966 | 142453 | 0,505 |

* de novembre 1982 à juillet 1987, les arrêts de travail de différente durée ont été transformés en équivalent/jours de grève

Source : documents DRH - LA POSTE