
Au nom du rendement. L'invention de l'inaptitude aux PTT (1944-1958)

*Odile JOIN-LAMBERT **

Introduction

Depuis le début des années 1960 en France, le nombre de retraités pensionnés au titre de l'inaptitude, et non pour simple limite d'âge, augmente pour atteindre en 1997 plus de 18 % du total des retraités de droits directs, tandis que l'inaptitude au travail concerne des travailleurs de plus en plus jeunes (Omnès, 2001). Ce processus d'exclusion des travailleurs est lié pour plusieurs auteurs au développement de « l'intensification du travail » depuis les années 1980 ¹. Concernant aussi bien les salariés des entreprises privées que les fonctionnaires, ce phénomène conduit à s'interroger sur le lien entre les exigences de productivité et l'augmentation du nombre de personnes jugées « inaptes » professionnellement dans la fonction publique. Le recours aux indicateurs et aux contrats de performance depuis les années 1990 dans la fonction publique en général, et notamment à La Poste (qui est passée du statut d'administration à celui d'établissement autonome de droit public en 1990), a pour effet non seulement une sélection des agents plus intense afin d'accroître la productivité, mais aussi des réorganisations managériales à un rythme soutenu, auxquelles les agents ont du mal à s'adapter. Le nombre de « reclassés état physique » est ainsi passé, d'après les bilans sociaux de La Poste, de 2 608 à 4 508 entre 1989 et 1995 (Volkoff, 2000 : 4 ; Clot, 2000).

* Chercheur à l'IRES.

¹ D'après les enquêtes sur les « conditions de travail » de la DARES, la première remontant à 1978.

Cependant, les débats à ce propos ne sont pas nouveaux. Ils se développent notamment dans les années 1950. Face à l'effort de productivité demandé aux entreprises comme à certaines administrations, les différents types de retrait d'activité professionnelle (congé de longue maladie ou de longue durée, absentéisme, aptitude physique pour le recrutement, maladies professionnelles) deviennent un enjeu de redéfinition dans l'administration des PTT, dans une période où la protection du handicap n'est pas encore intégrée à l'effort de solidarité : la première loi sur l'emploi des handicapés est en effet adoptée à la fin de la période, en 1957. Les confédérations syndicales, puissantes aux PTT, participent directement à la redéfinition de l'inaptitude professionnelle en tentant de faire reconnaître la « fatigue nerveuse » comme une « maladie » liée à la productivité.

C'est donc à mieux comprendre la redéfinition d'une notion, celle de l'aptitude physique lors du recrutement et en cours de carrière par les différents acteurs (syndicats, direction du personnel, médecins du travail et ministère de la Santé publique) que nous nous sommes attachées, plus qu'à comprendre l'évolution des critères d'inaptitude en cours de carrière (l'étude de ce dernier sujet nous a d'ailleurs été interdite par l'absence d'archive des commissions de réforme pour ces années). Cette période 1944-1958 apparaît dès lors comme porteuse d'une réflexion décisive pour la construction d'une représentation de l'inaptitude dont la Poste est aujourd'hui tributaire. Son étude s'avère cependant dépendante de l'état des recherches historiques : ces dernières se sont plus centrées sur la rationalisation du travail ou le facteur humain dans les entreprises durant l'entre-deux-guerres qu'au lendemain de la Seconde Guerre mondiale ².

L'exigence de rendement et la sélection des agents pour accroître la productivité dans la fonction publique ne sont pourtant pas évidentes vues de l'extérieur. D'une part, une administration n'est pas censée être « rentable » : les missions de service public qu'elle assure la distinguent statutairement des entreprises et l'administration serait ainsi du point de vue juridique à l'écart des préoccupations de productivité. D'autre part, elle recrute des agents sur concours pour entrer dans un corps et occuper un grade, ce dernier étant distinct de l'emploi réellement exercé (un fonctionnaire recruté comme « agent d'exploitation » recevant le public au guichet peut assurer aussi l'acheminement du courrier).

Pour comprendre comment se sont formées les représentations de l'efficacité et leurs liens avec la sélection des (in)aptitudes dans une administration particulière, c'est précisément une période fondatrice pour la fonction

2. Cf. Bourdelais (2001), Clot (1999), Cohen (1999), Cohen, Bandoï (1996), De Montmollin, Pastre (1984), Fridenson (1987), Moutet (1997), Rabinbach (1990), Ribeill (1980), Schneider (1991).

publique (1946-1948) et ses suites immédiates qu'il convient d'interroger. Le personnel des administrations se trouve en effet intégré au sein du statut général de la fonction publique et donc en théorie régi par le statut et les règles du droit public (*Revue administrative*, 1995). Les administrations sont alors exclues du champ d'application de la loi de 1946 sur la médecine du travail (Viet, Ruffat, 1999).

Mais on sait par ailleurs que la recherche de la productivité qui règne au lendemain de la Seconde Guerre mondiale dans le secteur privé, et qui conduit à une plus grande sélectivité de la part des entreprises à l'égard de leur personnel ², atteint aussi une administration comme celle des PTT, saisie par la « bataille de la productivité ». La gestion du service social et celle du service médical des PTT, deux services reconstitués au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, témoignent l'une et l'autre de la charge qui incombe à ces services pour rendre plus acceptables les conditions d'existence et de travail imposées par la course à la productivité. La gestion du personnel fait l'objet d'une attention nouvelle. Elle n'est plus tout à fait guidée par les mêmes choix qu'avant guerre et elle doit en même temps répondre à l'exigence de rationalisation d'ensemble affirmée par la création du statut général des fonctionnaires. Cette période de mutations et de tensions particulièrement importantes dans la fonction publique incitent à se demander si, dans le domaine de la gestion du personnel, il n'y a pas des pratiques communes avec le secteur privé. Plus généralement, on peut s'interroger sur la distinction entre les sphères « publique » et « privée » et sur leur influence réciproque. Dans les pratiques, le traitement de l'inaptitude professionnelle a-t-il été plus inspiré par le statut et les règles du droit public ⁴ ou par le code du travail qui s'applique aux entreprises ? ⁵

La place originale des PTT du lendemain de la Seconde Guerre mondiale à la fin des années 1950 en fait un objet d'étude intéressant à cet égard. Considérées comme une entreprise dans la comptabilité nationale

3 Cf. le colloque sur *La construction sociale de l'inaptitude au travail*, 8-9 novembre 2001, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, ministère de la Recherche et Centre d'études de l'emploi, IDHE (actes à paraître sous la direction de C. Omnes). Cf. en particulier les communications suivantes : C. Omnes, *Les trajectoires sociales et professionnelles des travailleurs déclarés inaptes au travail de 1941 à nos jours* ; M. Milliot, *L'émergence de la notion d'aptitude dans la réglementation du travail après 1892* ; et concernant l'entre-deux-guerres D. Rousselier-Fraboulet, *Le patronat de la métallurgie et l'(in)aptitude durant la première partie du XX^e siècle*.

4 Sur la perspective juridique, cf. Bernard (1957), Colin (2000), Cros-Courtal (1989), Fontrier (2000).

5 Signalons ici l'intérêt de travailler à partir d'autres sources que les sources juridiques pour aborder l'histoire des pratiques. Ont notamment été utilisées ici les archives de la Poste (archives du médecin chef ; archives de la direction du personnel) ainsi que les archives privées des fédérations syndicales (archives sur les conditions de travail). Faute de temps, la seule consultation d'archives centralisées pour ce travail nous a toutefois interdit l'étude des conflits locaux et celle du point de vue des agents.

Les PTT et leurs métiers entre 1944 et 1958

La productivité

Entre 1950 et 1956, le trafic des PTT augmente de 50 % alors que les effectifs s'élèvent de 0,45 %.

Source : Bulletin d'information des Postes, Télégraphes et Téléphones, n°8, août 1956.

Les filières de métiers et la féminisation

La catégorie A représente encore en 1971 seulement 7 % du personnel, la catégorie B 25 % et la catégorie C 66 %. L'organisation fonctionnelle des carrières dans les principaux services d'exécution distingue trois filières : le service général (qui comprend à la fois l'exploitation, c'est-à-dire les travaux des bureaux de poste, des centres de tri, des chèques postaux, et celui des installations, poses et entretiens des équipements des Télécommunications), le service de la distribution et de l'acheminement des correspondances (distribution postale et télégraphique, acheminement du courrier) et enfin le service des lignes.

- La filière du service général commence par les agents d'exploitation de catégorie C. Ce grade donne accès à celui de contrôleur (en catégorie B). La carrière se poursuit en catégorie A avec le grade d'inspecteur.

- En ce qui concerne le service de la distribution et de l'acheminement des correspondances, l'emploi de début est celui de préposé. Tous les emplois d'encadrement de ces services (conducteur, receveur distributeur, vérificateur de la distribution) sont attribués aux lauréats de concours internes d'avancement : la promotion interne est une règle absolue.

- Le premier concours de facteur ouvert aux femmes a lieu en 1975. La filière distribution est donc entièrement masculine. La féminisation de la filière du service général au niveau du grade d'inspecteur est très lente. Il y a très peu d'inspecteurs femmes, les concours étant séparés pour les hommes et les femmes et entre 1951 et 1959, il n'y a aucun concours d'inspecteur féminin. Les femmes exercent donc leur activité aux PTT essentiellement dans la catégorie C dans les bureaux de poste, dans les centres de chèques postaux ou comme opératrices du téléphone.

Source : Diet (1966) ; BIT (1951).

La syndicalisation

La Fédération des travailleurs des P et T CGT recueille la majorité des personnels d'exécution en 1948. Lors des élections paritaires de 1950, la CGT obtient 40 % des voix et elle reste en première position durant la période, bien représentée en catégorie C et D.

La Fédération syndicaliste des travailleurs des PTT FO constituée en 1948 est bien représentée en catégorie A et B. Elle est divisée en six syndicats nationaux catégoriels.

La CFTC est surtout implantée aux PTT, dans l'enseignement, les finances ou les préfectures.

Source : Siwek-Pouydesseau (2001 : 186-196).

qui se développe dans les années 1950, les PTT constituent la seule activité publique industrielle et commerciale dotée du statut d'administration. L'organisation postale est à la fois administration par son statut et entreprise par son activité financière, commerciale, industrielle et de transporteur. Définie comme un service public au début du XX^e siècle, elle est dotée d'un « budget annexe » au sein de l'Etat à partir de 1923. La transformation de son statut en un « office » plus proche de celui des entreprises, quoique souhaitée par plusieurs directeurs des PTT à la Libération, n'est pas politiquement à l'ordre du jour durant toutes les années 1950.

Ce statut particulier conduit à trois convergences avec ce qui se passe dans le secteur privé. Les exigences de rendement imposées par l'Etat, dans un contexte où l'idée de productivité se répand en France au-delà des clivages entre secteurs public et privé, conduisent une administration comme les PTT à appliquer l'Organisation scientifique du travail (OST), comme d'autres entreprises. Elles les amènent ensuite à avoir des critères de sélection des inaptes plus sévères que ceux réglementairement prescrits par le statut général des fonctionnaires. Ces deux évolutions qui ont marqué les années 1944 à 1953 sont enfin suivies par l'émergence, du lendemain des grèves d'août 1953 (où les postiers jouèrent un rôle moteur (Elgey, 1993 : 170) contre les décisions prises par le gouvernement Laniel à l'égard des droits acquis des fonctionnaires à 1958, d'un nouvel enjeu de reconnaissance de la fatigue nerveuse, à l'instar de ce qui se passe dans le secteur privé.

I. L'optimisation du rendement

Les PTT, apparentées aux entreprises du point de vue de leur activité, s'inscrivent à leur façon dans le contexte de l'après-guerre célébrant les vertus de l'Organisation scientifique du travail, de la productivité et de la croissance. Cette administration est d'abord saisie jusqu'en 1953 par les exigences de la nouvelle « société de masse », le rythme élevé de croissance de la productivité du travail et les progrès du machinisme (notamment avec le développement des cartes perforées). La CGT s'engage, comme les autres organisations syndicales, dans la « bataille de la production ». A cause de leur importance stratégique en temps de guerre, les PTT figurent cependant parmi les services publics qui ont le plus souffert des dévastations dues aux hostilités (Le Bomin, 1948 ; Rouquet, 1994). L'administration postale est donc aux prises avec la reconstruction, alors que les choix politiques de développement économique portent sur l'industrie lourde, l'énergie et les transports. Comment intègrent-elles précisément les préoccupations liées au rendement, à la fois au niveau national et au niveau local, celui des bureaux de poste ? En faisant des économies, notamment sur les effectifs, et en tentant d'appliquer des méthodes venues d'outre-Atlantique.

1. Comment « faire des économies » aux PTT ?

Les effectifs, qui s'accroissent de 20 % entre 1944 et 1958 en incluant les auxiliaires (*Encyclopédie des PTT*, 1957 : 2000), absorbent la part la plus importante (près de 80 %) des dépenses des PTT (ministère des PTT, 1952-1953 : 63). Trois vagues de titularisation se succèdent en 1943, en 1950 et au lendemain des grèves de 1953. Dans l'ensemble de la fonction publique d'ailleurs, en 1956, plus du cinquième des agents est constitué par des anciens auxiliaires (Browaeyns, Chatelain, 1984 : 58).

Cette hausse relative des effectifs est encadrée par plusieurs tentatives émanant de missions d'enquête destinées à réaliser des économies budgétaires. L'orientation centrale au niveau de la fonction publique est en effet aux « économies ». Dans la perspective plus générale consistant à proposer des réductions de coûts dans la fonction publique, est créé en 1946 le Comité central d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, qui se transforme peu à peu en commission de réforme. Dans la continuité des préoccupations des réformateurs des dernières décennies de la Troisième République, on confie par ailleurs à des missions le soin de dresser des plans de compression et de suppression des effectifs. Aux PTT, en application des décisions de la commission spéciale instituée par la loi du 23 décembre 1946 dite « de la Hache », 537 emplois sont supprimés en 1947. En 1950, les travaux des commissions départementales d'économies aboutissent à la proposition de suppression de quelques emplois. Les avis divergent sur la fusion des directions régionales et départementales, les directions régionales étant devenues pléthoriques. Avec la mise en place progressive, à partir de 1952, de nouvelles organisations de distribution motorisées, les effectifs dégagés « ne sont pas suffisants pour faire face aux besoins nés du développement démographique et de l'essor de la construction immobilière, notamment dans la périphérie des grandes villes ». La motorisation du courrier n'intervenant qu'à partir de 1953, elle ne permet de dégager des effectifs qu'à la fin des années 1950.

La durée du travail demeure très élevée aux PTT, du moins si l'on observe celle des receveurs des PTT. L'automatisation du téléphone n'étant alors pas généralisée, la durée hebdomadaire de travail des chefs de bureaux de poste, qui travaillent toute la journée du samedi, est par exemple plus proche de 50 heures que de 40 (Join-Lambert, 2001a). Il faut dire que l'application de la semaine de 40 heures instituée par la loi du 21 juin 1936 ne s'applique pas aux services publics, même si une instruction de 1936 reconnaît qu'il serait souhaitable d'uniformiser les mesures avec celles en vigueur dans l'administration (Chatriot, Fridenson, Pezet, 2000).

Cette préoccupation générale trouve un écho au niveau des bureaux de poste. Le chef du bureau de poste, le receveur, doit durant ces années répartir les moyens en personnel à l'intérieur du bureau. Il doit « savoir mettre

chacun à la place que lui assignent ses moyens » (Neveu, 1955 : 95). Guichet, service du courrier, bureau d'ordre et téléphone exigent des qualités spécifiques différentes. Un des problèmes majeurs de l'organisation du travail dans les bureaux de poste durant les années 1950 est notamment la gestion des files d'attente au guichet, que le receveur doit s'attacher à réduire. Les bureaux ne possèdent pas de moyens d'action en personnel suffisants pour qu'il soit possible de fixer des effectifs permanents en fonction du travail maximum constaté aux heures de pointes. L'administration postale évite donc de réglementer trop strictement l'organisation du service des guichets et les questions de spécialisation. Les dispositions à prendre « doivent être laissées à l'initiative des receveurs qui, par leur connaissance des besoins, sont en mesure d'arrêter les conditions les plus propres à donner satisfaction aux usagers » .

Les services sociaux des PTT sont aussi mobilisés dans la lutte pour le rendement. Les PTT disposent dès l'entre-deux-guerres d'un service social (assistantes sociales, cantines offrant des repas à prix modérés, logement assuré dans des dortoirs ou chez des particuliers). La reconstruction et les préoccupations liées à la productivité donnent à ce service une nouvelle ampleur dans les années 1950, comme le précise le rapport d'activité des PTT de 1952-1953 : « Du seul point de vue du rendement, il est indispensable de créer et d'entretenir une heureuse atmosphère parmi le personnel, d'améliorer sans cesse le climat social, d'atténuer, dans toute la mesure du possible, les soucis d'ordre personnel ou familial, de veiller sur l'état de santé des agents et d'assurer leur sécurité, de faciliter leurs conditions de vie : tels sont les buts poursuivis par le service social des PTT » (ministère des PTT, 1952-1953).

2. La « Poste à l'américaine »

A ces exigences nées du contexte de l'après-guerre s'ajoute l'influence de la rationalisation à l'américaine . Dans les années 1950, les missions de productivité envoyées par la France aux États-Unis ont pour but de diffuser en Europe l'ensemble des méthodes de chronométrage, de travail aux pièces, de contrôle budgétaire et de qualité dans l'industrie (Caron, 1997 : 313). Bien que moins connues que pour le secteur privé, les tentatives d'introduction de rationalisation du travail sont aussi présentes dans l'administration. L'Etat s'adjoint alors les services d'organisations privées comme le cabinet conseil Cegos (Commission générale d'organisation scientifique du travail) pour créer l'ITAP (Institut technique des administrations publiques), confortant la thèse selon laquelle le renouveau de la Libération a permis pour un temps l'estompement des frontières entre le secteur privé et public (Weexsteen, 1999 : 10).

Aux PTT, l'influence des « organisateurs » privés est cependant ancienne. Un service d'organisation et méthodes est par exemple apparu dès

1941, et l'expérience de ces bureaux lancée sous le régime de Vichy est poursuivie sous la Quatrième République (Salon, 1993 : 392-393). Dès la Seconde Guerre mondiale sont menées, dans la lignée des réflexions des « organisateurs » d'avant la guerre, des tentatives d'introduction de rationalisation, par l'intermédiaire du cabinet conseil privé Paul Planus, qui trouve ses principales affaires dans le grand commerce et les services publics, notamment les PTT et la SNCF (Moutet, 1997 : 216). Quant aux idées technocratiques ayant germé sous Vichy et concernant plus particulièrement les receveurs, elles ne trouvent pas l'occasion de se développer à la Libération (Baruch, 1997 : 171). On y prévoyait pourtant, pour les receveurs, une prime de bonne gestion remplaçant l'ancienne indemnité de gestion et de responsabilité, variable en fonction non de l'établissement mais de l'homme, pour faire appel aux « puissants mobiles que constituent l'intérêt et l'amour-propre afin de tirer parti des possibilités de l'homme ». Une part variable devait être attribuée aux receveurs les mieux notés et qui seraient les mieux placés pour l'obtention d'un avancement de grade .

Après la guerre, la Poste est saisie par la campagne en faveur de la productivité. Le film de Jacques Tati *Jour de Fête* met ainsi en scène l'irruption du modèle « américain » à la Poste : le facteur est le seul villageois saisi par l'obligation de productivité, et l'organisation taylorienne du travail y est « une des ressources du comique burlesque » (Guigueno, 1995 : 122). Le cours d'organisation du travail professé en 1947 par André Chassaing, administrateur des PTT, aux élèves de l'École nationale supérieure des PTT, informe ainsi les futurs administrateurs des méthodes de travail adoptées aux PTT : c'est la doctrine de Fayol qui est enseignée, ainsi que les bienfaits du développement récent de la psychotechnique (Chassaing, 1947).

L'attraction pour certaines pratiques du secteur privé est notamment discutée en 1949 aux PTT . En effet, le statut général de la fonction publique a bien institué les Comités techniques paritaires (CTP), organes de consultation des personnels sur l'organisation et le fonctionnement des administrations, mais ces derniers fonctionnent mal en général et en particulier aux PTT : le Comité technique ministériel n'est « rien d'autre que le conseil des directeurs qui vient se confronter avec les délégués syndicaux », comme l'explique M. Bourniquel, contrôleur général de l'Armée et chef de mission au comité central d'enquête sur le coût et le rendement des services publics en 1946 et en 1950. Les PTT préfèrent donc faire appel aux organisateurs privés, du moins sous la forme d'associations, comme l'Institut des techniques des administrations publiques (ITAP). Plusieurs inspecteurs généraux ou administrateurs des PTT, dont M. Chassaing, professeur à l'ENSPTT et au CNAM, font partie du conseil d'administration de cet institut (Weexsteen, 1999). Sans être totalement négatives car elles « apportent un air nouveau », les actions des organisateurs comme Paul Planus sont cependant perçues par plusieurs administrateurs des PTT, d'après le rapport

établi sur le sujet pour le Comité central d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, comme « superficielles et peu adaptées aux contraintes de l'administration ».

Ainsi, bien qu'administration, les PTT n'échappent pas aux exigences de rendement à l'œuvre alors dans le secteur privé. Dans une période où la mécanisation en est encore à ses débuts, la rationalisation du travail apparaît, du moins en tant que prescription, comme une solution utile pour assurer la croissance de la productivité. D'inspiration fayolienne pour les services administratifs, elle est au moins mise en œuvre dans un service comme celui de la gestion du personnel (Chassaing, 1953).

II. La sélection des aptitudes et l'exclusion des inaptes (1949-1953)

La course à la productivité a des conséquences sur la façon dont est sélectionné le personnel, à la fois lors du recrutement et en cours de carrière. L'étude des pratiques du service du médecin chef au sein de la direction du personnel montre une convergence des actions pour durcir les critères d'aptitude physique lors du recrutement et lutter contre toutes les formes de retrait d'activité (abus de congés, alcoolisme). Ainsi apparaît une orientation spécifique des PTT au sein de la fonction publique : à un recrutement sur des aptitudes physiques générales pour le grade, elle tente de substituer une aptitude à toutes les tâches qu'un agent aura à effectuer dans son grade.

1. Un durcissement des critères d'aptitude physique pour les auxiliaires et les emplois réservés

Les deux procédures qui permettaient avant la guerre le recrutement de personnes considérées comme physiquement inaptes sont redéfinies dans un sens plus restrictif.

Le statut de 1941 impose une condition d'aptitude physique générale à l'entrée dans la fonction publique. Même si le premier projet de statut établi par Maurice Thorez ne mentionne plus de condition d'aptitude physique (*La Revue administrative*, 1995 : 69), la loi du 19 octobre 1946 consacre sur le plan législatif la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique. Le statut général des fonctionnaires prescrit que « nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction et s'il n'est reconnu, soit indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse ou mentale, soit définitivement guéri ». C'est en 1949, juste après la réorganisation du service médical des PTT, qu'est définitivement complétée la réglementation concernant les conditions d'aptitude physique requises pour l'admission aux emplois de début dans l'administration des PTT. Une circulaire reprend alors les textes antérieurs : sont ainsi réaffirmés les principes géné-

raux du statut général des fonctionnaires ainsi que les conditions particulières d'aptitude physique prévues pour l'accès aux emplois du service automobile (conducteurs d'automobile et mécaniciens-dépanneurs).

Les conditions d'aptitude sont sensiblement durcies concernant les auxiliaires par rapport à ce qui était antérieurement pratiqué. A partir de 1949, un candidat atteint de tuberculose ou d'affections cancéreuses ne pourra plus être maintenu en qualité d'auxiliaire. Les anciens auxiliaires candidats à la titularisation sont désormais soumis à l'examen médical préalable dans les mêmes conditions que les candidats étrangers à l'administration .

Le recrutement de personnes jugées physiquement « inaptes » doit se faire par la procédure particulière des emplois réservés, que les PTT tentent d'appliquer dans un sens désormais plus restrictif. La loi du 26 octobre 1946 précise les dispositions applicables, en matière d'emplois réservés, aux anciens militaires et assimilés, veuves de guerre, victimes civiles de guerre et orphelins de guerre. En juillet 1947 paraît le décret d'application : les candidats qui ont été affectés depuis 1939 à titre « précaire et révocable » à un emploi réservé sont titularisés . En 1948, au moment où le recrutement des candidats provenant des emplois réservés reprend, le médecin chef des PTT, le docteur Grandchamp, rappelle à l'ordre les médecins des comités médicaux : « Je vous prie, lorsque vous serez amenés à examiner les candidats, de vous en tenir strictement à la liste des infirmités compatibles citées dans l'instruction générale ». Le docteur précise en effet qu'il « n'est pas besoin de vous faire ressortir les grosses dépenses que l'administration des PTT a du faire, après la guerre de 14-18, pour payer des agents qui ne lui rendaient que peu de service » . Les candidats militaires doivent faire preuve de leur aptitude professionnelle dans les mêmes conditions que les autres débutants. Ceux qui n'ont pas donné satisfaction pendant le stage sont déclarés professionnellement inaptes : ils peuvent solliciter un autre emploi réservé, et s'ils ne le font pas dans les délais, ils sont licenciés . Le directeur du personnel réaffirme en 1954 cette orientation en faisant remarquer au directeur de la Santé publique que les rares positions de travail qui, exceptionnellement, « ne réclament pas une grande activité musculaire sont tenues par des fonctionnaires dont les moyens physiques ont été diminués par suite d'accidents de service ou de l'aggravation de blessures de guerre. Encore ces postes sont-ils en nombre insuffisant pour y placer tous les intéressés et la présence de ceux-ci constitue-t-elle encore un obstacle sérieux à l'exécution du service » .

En instituant l'examen d'aptitude physique pour les anciens auxiliaires candidats à la titularisation et en limitant le nombre d'infirmités compatibles avec l'occupation d'un « emploi réservé », les PTT tentent donc de réduire l'entrée dans l'administration des personnes considérées comme physiquement inaptes.

2. Une sélection particulière au sein de la fonction publique

Entre 1953 et 1954, le ministère de la Santé publique et de la population étudie un projet de conditions d'aptitude physique valables pour tous les fonctionnaires de l'Etat. Ce projet, à la fin des années 1950, n'a toujours pas vu le jour. Mais les correspondances avec les ministères auxquelles il donne lieu sont importantes : elles témoignent des pratiques en œuvre en matière d'aptitude physique dans les administrations particulières. C'est ainsi qu'entre 1953 et 1954, à l'occasion de ce projet de texte interministériel, des échanges de correspondances ont lieu entre le directeur du personnel des PTT, M. Lauzon, et le directeur de l'hygiène sociale au ministère de la Santé publique, le Dr Aujaleu.

La question de l'aptitude physique constitue pour le directeur du personnel une question essentielle en 1954 pour des raisons liées à la productivité : « Je tiens à souligner l'importance capitale que j'attache au problème de l'aptitude physique des postulants, question qui indépendamment des questions d'ordre médical qu'elle soulève, se trouve étroitement liée aux conditions de fonctionnement des services ». Mentionner la spécificité des métiers des PTT à l'intérieur de l'administration et augmenter la liste des maladies éliminatoires apparaissent alors comme le souci majeur de M. Lauzon. Dans un premier échange, le directeur du personnel fait remarquer au responsable de l'hygiène sociale qu'un certain nombre de conditions particulières d'aptitude physique doivent être exigées de certains agents des PTT : « Contrairement à ce que l'on rencontre dans les autres administrations de l'Etat où les fonctionnaires assurent, le plus souvent, dans la position assise des fonctions de bureau ne nécessitant aucun effort physique, la quasi-totalité des personnels des PTT ont à déployer une grande activité physique. Je me bornerai à citer les facteurs qui parcourent souvent à bicyclette 30 à 40 kilomètres par jour par tous les temps avec des charges lourdes et volumineuses ; les personnels des lignes aériennes et souterraines travaillant soit au sommet des poteaux téléphoniques, soit dans les égouts ; les agents qui effectuent le tri des correspondances debout dans des trains en marche ou dans les centres de tri fonctionnant en général la nuit (...) » .

M. Lauzon prend aussi soin de préciser que l'interpénétration des services, les réformes de structure et l'évolution des carrières modifient de façon continue les tâches des fonctionnaires des PTT : « L'agent qui reçoit le public au guichet peut fort bien assurer, quelques heures plus tard, l'acheminement du courrier et avoir besoin, à cet effet, de toute sa force musculaire (...). En cas d'absence des fonctionnaires du service ambulant, les trieurs des bureaux gares sont tenus d'effectuer au pied levé des remplacements dans les wagons-poste ». M. Lauzon insiste pour que seuls soient admis dans les cadres de l'administration les postulants « jouissant de l'intégralité de leurs moyens physiques : aussi les conditions générales

d'aptitude que l'on se propose de fixer pour les autres fonctionnaires ne peuvent-elles pas toutes convenir dans mes services ». Le directeur précise ainsi la liste de toutes les affections incompatibles, définitivement ou temporairement, avec l'exercice d'un emploi dans les PTT.

Tous les candidats devraient posséder selon lui une très bonne acuité visuelle. Dans une administration où s'exécutent, « sur un rythme accéléré, des travaux consistant à lire rapidement des mentions manuscrites, à interpréter des signes lumineux ou à réparer et à installer des organes mécaniques et électriques de petites dimensions et enchevêtrés, l'acuité visuelle présente une importance primordiale. Jusqu'ici a été exigée une acuité minimum de 4,10 pour chaque œil, la correction par verres sphériques et cylindriques étant admise jusqu'au maximum de 6 dioptries dans un méridien ». Le directeur du personnel critique donc le projet interministériel de faire admettre des candidats dont l'acuité visuelle n'admettrait que 1.10^e par œil ou qui seraient devenus borgnes et souhaite le maintien du minimum des 4.10^e ainsi que la fixation d'un minimum à la correction admise. Le directeur du personnel pense également opportun d'inclure dans ce projet une clause de sauvegarde permettant de considérer les conditions énoncées « comme un minimum nécessaire mais qui pourra ne pas être suffisant ». Ensuite, bien que les PTT aient renoncé à imposer aux postulants une taille minimum rigoureusement déterminée, il lui paraît nécessaire d'inclure, dans les conditions générales d'accès à la fonction publique, « une clause permettant d'écarter les personnes dont la taille anormale peut être considérée comme une infirmité caractérisée » .

Pour mieux sélectionner les aptitudes physiques, les tests psychotechniques connaissent un développement : dans les centres de tri, par exemple, un service psychotechnique est chargé d'orienter en 1948 les candidats en vérifiant qu'ils satisfont aux critères d'aptitude physique requis, notamment en matière d'acuité visuelle et auditive pour trier les lettres et les paquets (Mahouche, thèse en cours). Mais leur généralisation se heurte au système des mutations dans la fonction publique : un agent reconnu inapte au guichet et affecté dans un centre de tri ne pourra pas obtenir sa mutation dans un bureau mixte, et il faudrait dès lors modifier les règles des mutations, dont les PTT n'ont pas seules la maîtrise (Join-Lambert, 2001b).

Les PTT tentent donc, à l'intérieur de la fonction publique, d'affirmer la spécificité de leur métier et la nécessité d'avoir des critères d'aptitude physique plus sélectifs lors du recrutement.

3. L'action disciplinaire contre l'inaptitude

Dans la recherche du rendement, toutes les formes de retrait d'activité temporaire ou définitif en cours de carrière supporté par l'administration sont considérées comme un frein. Deux grands fléaux donnent traditionnellement lieu, aux PTT, à des mises en congés de longue maladie ou de

longue durée : la tuberculose et l'alcoolisme. Après la Seconde Guerre mondiale, la lutte contre la tuberculose se poursuit mais ce sont surtout celles contre les abus de congés et contre l'alcoolisme qui s'intensifient. La période est ainsi marquée par l'engagement des PTT dans le recours plus systématique qu'auparavant à l'action disciplinaire contre ce qui est désormais perçu comme des « abus de congés » et de « l'intempérance ».

L'absentéisme ne révèle-t-il pas en fait un état sanitaire déficient du personnel ? C'est du moins l'avis à l'époque du médecin chef des PTT, le docteur Grandchamp. Dès 1946, le nombre de jours de congé maladie augmente, selon la direction du personnel et le service du médecin chef, dans des proportions très importantes. Les restrictions alimentaires peuvent, « dans une certaine mesure, expliquer cette aggravation de l'état sanitaire. Mais il existe une trop grande facilité avec laquelle les comités médicaux accordent tous les congés maladies proposés ». Or l'administration est dans l'obligation « de restreindre ses effectifs et limiter ses recrutements. Les employés consciencieux qui sont déjà surchargés doivent assurer le travail de leurs collègues absents ». Aussi le docteur Grandchamp demande-t-il aux médecins des comités médicaux d'examiner « avec soin » les agents. Il regrette l'insuffisance de contrôle des demandes de congés de maladies, lesquels « sont accordés ou refusés sur examen trop sommaire ». Le médecin chef prend résolument partie pour les médecins et les employés : les chefs de service, estime-t-il, « aux prises avec des difficultés de plus en plus grandes, en raison des réductions d'effectifs, sont très naturellement enclins à voir, dans tout agent qui s'absente, un employé indésirable et malhonnête et à attribuer à la trop grande libéralité des médecins contrôleurs la plupart des absences qu'ils constatent. Malheureusement, l'état de santé du personnel, encore peu satisfaisant, justifie trop souvent au point de vue médical les congés proposés ». Malgré tout, les demandes du médecin chef aux médecins assermentés qui vérifient l'aptitude physique d'être plus fermes dans leurs examens sont réitérées plusieurs fois au cours des années 1948 à 1951. La lutte contre les abus de congés est notamment menée dans deux domaines : les congés pour cure thermique et la prolongation des congés des agents des DOM.

La lutte contre l'alcoolisme s'intensifie aux PTT dans les années 1953-1954, s'inscrivant dans le cadre général de celle qui est menée en France. Les dispositions mises alors en place conjuguent prévention et action disciplinaire, cette dernière demeurant dominante. Les statistiques des affaires disciplinaires évoquées en 1952 devant le conseil central de discipline témoignent de l'ampleur du problème aux PTT : 10 % des sanctions proposées sont uniquement motivées par des faits « d'intempérance ». D'autre part, en analysant les causes de détournements de fonds, s'inscrit en tout premier lieu « le besoin des fonctionnaires intempérants de se procurer des ressources inavouables ». C'est enfin l'ivresse qui est le plus sou-

vent à l'origine de tout mauvais service persistant et des accidents graves de circulation. L'alcoolisme est donc le principal pourvoyeur des conseils de discipline.

L'administration engage donc une lutte pour réduire les perturbations que ce fléau occasionne dans ses services. L'exclusion de six mois « constitue l'ultime mise en garde et, en cas de nouvelle récidive, il n'y a pas d'autre issue possible que la révocation, l'administration ne pouvant s'accommoder de la présence d'ivrognes incorrigibles dans aucun de ses services qui, tous, exigent au même titre un personnel d'une tenue irréprochable ». Une fiche individuelle est mise en place à des fins de suivi et de comptage. Les résultats ne semblent pourtant pas à la hauteur des ambitions.

La course au rendement conduit donc l'administration des PTT à adopter des critères d'aptitude physique pour le recrutement plus sélectifs que ceux qui sont prescrits par le statut général des fonctionnaires. Il faut être apte à toutes les tâches qu'un agent doit effectuer dans son grade : cette orientation spécifique des PTT, même si elle n'est que partiellement mise en œuvre, est différente de « l'aptitude physique générale » demandée à l'entrée dans la fonction publique. La direction du personnel combat plus généralement les formes d'inaptitude professionnelle en cours de carrière, qui ont un coût que le ministère des Finances ne manque pas de leur rappeler.

Mais la grève de 1953, dont les conséquences sur les représentations du travail aux PTT sont difficiles à mesurer en l'état actuel des recherches, semble néanmoins avoir des répercussions sur la politique sociale de la direction du personnel : des commissions d'hygiène sont par exemple créées en 1954 dans les centres de tri. La lutte menée par la direction du personnel contre l'inaptitude professionnelle en cours de carrière devient un enjeu de redéfinition par les acteurs à partir de 1953, nous allons le voir.

III. Les tentatives de reconnaissance d'une « pathologie de la productivité » dans les services mécanisés (1953-1958)

Les préoccupations liées au rendement et ses conséquences sur la gestion du personnel conduisent à l'émergence d'un débat sur les causes de nouvelles inaptitudes au travail dans les services mécanisés, lancé aux PTT à partir du milieu des années 1950 par les fédérations syndicales. Ce débat s'inscrit dans le contexte plus général du développement de la psychopathologie du travail durant ces années. Après des années d'immédiat après-guerre caractérisées par le rationnement des denrées alimentaires, la pénurie des biens de consommation durables, l'inflation monétaire, les achats des particuliers commencent à partir de 1953 à se faire à rythme normal. La place de la médecine dans la société change aussi considérable-

ment : elle cherche progressivement durant cette période à apporter plus d'attention aux « douleurs psychologiques du quotidien » (Borne, 1988 : 98). L'extension de la rationalisation du travail dans le secteur tertiaire et l'apparition de nouvelles fonctions de surveillance conduisent dans les années 1950 à un nouvel intérêt pour le thème de la « fatigue nerveuse » ou « industrielle » (Billiard, 2001 : 156) qui, sans être nouveau dans les recherches en sciences sociales (Cottureau, 1983), est alors repris par un nombre impressionnant d'articles.

Les fédérations syndicales des PTT vont durant cette période tenter de faire reconnaître cette nouvelle pathologie professionnelle liée à la productivité. Dans cette action, elles s'inspirent des règles de médecine préventive fixées en 1946 par le code du travail pour le secteur privé. Elles centrent leur attention sur les métiers où les contraintes, dans ce secteur des services, s'apparentent à celles de l'industrie. Un des premiers objectifs de l'action syndicale, relayant les travaux de médecins « engagés », est de chercher à mieux définir la fatigue nerveuse comme une maladie professionnelle en la mesurant par des moyens objectivables.

1. Les diagnostics des syndicats

L'action syndicale remplit une fonction importante laissée vacante par la direction du personnel. Cette dernière porte la marque du centralisme, renforcé par une réglementation unique applicable à l'ensemble du personnel pour tout le territoire national. Le contact se perd entre la direction du personnel commune aux Postes et Télécommunications et le travail effectif des agents. Il n'y a guère d'échange d'information autre que quantifiée entre le service gérant l'affectation administrative d'un agent d'une part et, d'autre part, le service gérant l'affectation réelle d'un agent à une entité dans la structure hiérarchique.

Cette absence de connaissance sur le travail des personnels, qui concerne sans doute dans les années 1950 l'ensemble de la fonction publique, a aussi des motifs spécifiques aux PTT liés à l'importance numérique de leur personnel et au poids des organisations syndicales. La priorité accordée à la connaissance des phénomènes quantitatifs sur les problèmes humains y est régulièrement observée jusqu'à la fin des années 1960, comme le remarque un administrateur des PTT en 1962 : « Tout est quantité : correspondances, rendements, rythmes de travail, nombre d'agents, etc. Les critères d'appréciation ou de contrôle sont presque exclusivement quantitatifs. Cette ambiance imprègne les comportements et, à tous les niveaux de la hiérarchie, on finit par penser le plus souvent en fonction de nombres clés : charges de base, points-minute, coefficients, unités heure » (Mallet, 1962 : 17). Les problèmes humains sont « tabous » (Simon, 1962). Face à eux, « il y a une certaine retenue : on aime d'autant moins dans notre

maison les problèmes humains et psychologiques qu'ils comportent des incidences politico-syndicales » (Mallet, 1962 : 18).

L'organisation médicale qui s'est mise en place aux PTT au lendemain de la Seconde Guerre mondiale ne peut compenser l'absence d'information de la direction du personnel sur l'état de santé des agents. Il existe alors trois types de médecins aux PTT. Le médecin chef est le seul fonctionnaire des PTT ; les médecins des comités médicaux et ceux qui contrôlent l'aptitude physique lors du recrutement sont des médecins libéraux assermentés ; on trouve par ailleurs des médecins contrôleurs de la Sécurité sociale. L'ensemble de cette médecine est essentiellement centrée sur le contrôle et la « médecine préventive » en est absente.

Cette absence d'information de la direction du personnel commune aux Postes et aux Télécommunications, constatée sur l'état sanitaire des agents des PTT comme dans d'autres domaines de la gestion du personnel, confère aux fédérations postales un rôle d'information important dans les années 1950 (Join-Lambert, Pallez, 1996). L'implication des fédérations des PTT dans un débat pour faire reconnaître de nouvelles maladies professionnelles commence après la grande grève de 1953. Jusqu'en 1953, il y a d'ailleurs une implication différenciée des confédérations syndicales à l'effort de productivité lié à la reconstruction d'après guerre, notamment au sein de structures mises en place par le gouvernement en 1950, le Comité national de la productivité (CNP) et l'Association française pour l'accroissement de la productivité (Afac) (Guigueno, 1994 : 18-19). La CGT adopte une position de retrait dans ces débats sur la productivité, notamment à partir de l'année 1947 (Pernot, 2001). En avril 1953, la CGT-FO se retire du CNP.

En l'absence d'études préventives faites par la direction du personnel, et à un moment où le rôle des comités techniques paritaires, qui devaient initialement s'occuper des conditions de travail, s'amenuise (au point que le caractère obligatoire de leur consultation, présent dans le statut général des fonctionnaires de 1946, n'est pas repris dans celui de 1959 (Salon, 1993 : 403)), plusieurs fédérations des PTT réalisent leurs propres diagnostics sur les conditions de travail.

Ce n'est pas sans avoir demandé auparavant la mise en place d'une médecine préventive et des études poussées d'ergonomie, qui reviendrait à l'application aux PTT de la législation en vigueur dans le secteur privé : pour la CFTC, le service médical des PTT « devrait être en mesure d'effectuer non seulement des tâches médicales, mais aussi la surveillance de l'hygiène générale des bureaux, l'adaptation des techniques et des rythmes à physiologie humaine, le dégagement de l'incidence des conditions de travail sur l'état de santé, des études de la pénibilité, des attitudes et gestes aux différents postes de travail mécanisés, pour adapter le matériel et les machines » . De son côté, la CGT des PTT milite dès 1957 elle aussi en faveur d'une extension de la législation du secteur privé aux PTT .

En 1959, les sections syndicales CFTC, CGT et FO établissent en commun un rapport sur les conséquences sur la santé des mauvaises conditions de travail des opératrices au central téléphonique de Paris Poissonnière. En effet, les opératrices « y sont très mal assises en raison du mauvais conditionnement des *reyboards* : meubles trop bas, manque de profondeur. D'autre part, un certain nombre de réglettes sont placées trop haut dans les panneaux. L'éclairage du multiple est très insuffisant. Toutes ces conditions aggravent la pénibilité du travail et sont cause de nombreux malaises pour la majorité des opératrices. Par ailleurs, nous avons fait une enquête parmi une partie des opératrices, environ 150 sur 1 000. Toutes se plaignent d'être fatiguées pendant leur période de travail dans cette salle. De l'enquête il ressort : plus de fatigue, surtout de fatigue nerveuse, courbatures, mal dans le dos, aux reins, dans la colonne vertébrale, crampes dans les jambes et mauvaises circulation, maux de tête, vue très fatiguée ».

La CFTC estime que les sujets exposés à un travail dangereux, les mères de jeunes enfants, les agents mutés pour dérogation santé, les agents déficients, les agents réintégrés après un congé de longue durée devraient être visités plus souvent par le médecin du travail. Elle souligne également l'importance « que prennent des petits dérèglements physiologiques ou pathologiques, presque toujours négligés au début ou méconnus et qui renouvelés affaiblissent les agents, en font des sujets diminués et presque toujours des malades ».

Les courriers de femmes militantes CFTC envoyées à la fédération témoignent de l'intensité du travail dans les services mécanisés, féminins, des centres de chèques. Telle militante, employée dans un centre de chèque, en cure de repos pour fatigue nerveuse pour un mois, fait le récit des cadences imposées aux jeunes femmes de moins de 25 ans, « obligées habituellement de se coucher le samedi après-midi et parfois tout le dimanche ». Elle demande que, « tout en continuant à mener la lutte contre le rendement exagéré et contre le bruit, le syndicat tente d'obtenir une sorte de dépistage régulier des fatigues nerveuses du personnel, ceci fait par un bon neurologue ».

Les études syndicales ne sont pas les seules mobilisées et, pour tenter de mesurer le phénomène par des moyens objectivables, les fédérations syndicales font appel aux études scientifiques.

2. Le recours à la psychopathologie du travail

Le milieu des années 1950 marque un « changement dans l'approche de l'analyse du travail chez les chercheurs français » : d'une part, la psychologie du travail trouve réellement sa place ; d'autre part, « aux efforts antérieurs pour adapter l'homme à son travail s'ajoute progressivement une volonté d'adapter le travail à l'homme » (Billiard, 2001 : 68). Une étude sur un métier des PTT en 1949, celui de téléphoniste, s'inscrit précisément dans une première étape de ce processus (Pacaud, 1948). Le cas exemplaire

du travail des téléphonistes illustre alors cette nouvelle « pathologie de la productivité que l'on rencontre dans les services les plus taylorisés » (Billiard, 2001 : 215). La psychopathologie du travail qui se développe dans les années 1950 naît de la confrontation des psychiatres au problème de la réadaptation sociale des malades mentaux. Cette psychopathologie naissante trouve alors son expression dans les travaux de la section d'hygiène mentale du travail, dont les chefs de files sont Paul Sivadon et Claude Veil (Billiard, 2001 : 199). Certains métiers sont affectés d'une « morbidité » particulière, comme ceux de mécanographes, standardistes, contrôleurs de fabrication ou de la sécurité aérienne et agents de maîtrise. Jean Bégoïn, qui prépare sa thèse sur la « névrose des téléphonistes et des mécanographes » des PTT aux côtés de Louis Le Guillant, participe aux travaux de cette commission. L'objectif de cette recherche est d'analyser les conditions concrètes du travail qui sont à l'origine de la fatigue et de démontrer qu'elles ne sont pas spécifiques d'une profession. Le Guillant, médecin chef de l'hôpital de Villejuif, adhérent du Parti communiste, décide d'entreprendre cette recherche sur les téléphonistes avec l'aide de Bégoïn et le concours des services sociaux des PTT et des organisations syndicales (Billiard, 2001 : 208-209).

Au milieu des années 1950 sont d'ailleurs commandées par la CGT des PTT des études dont l'objectif est d'apporter une preuve scientifique à l'idée des ravages du travail mécanisé dans les chèques postaux sur la santé des employées (Antiste, 1999 : 120). Des études sont ainsi commandées aux docteurs Louis Le Guillant et Jean Bégoïn. Ce groupe de médecins a d'abord été alerté par les statistiques publiées par l'association du personnel des PTT en congé de longue durée dans la revue *PTT Solidarité*, qui montrent une augmentation impressionnante des congés de longue durée pour maladie mentale. Ils font paraître en 1955 un exposé sur les troubles nerveux du personnel dans certains services des PTT. Ces chiffres, même en tenant compte de la progression du nombre des personnels postiers sur la même période, montrent incontestablement « une augmentation inquiétante des maladies mentales dans une proportion largement supérieure aux PTT à celle que l'on observe dans l'ensemble de la population » (Antiste, 1999 : 212). Jean Bégoïn et Louis Le Guillant disent qu'il s'agit de « nouvelles maladies professionnelles, ou maladies de la productivité ; mais la qualification de maladie professionnelle appliquée aux troubles dus au surmenage nerveux n'est guère concevable dans la société française de l'époque » (Billiard, 2001 : 213).

Les tentatives syndicales pour mieux mesurer la fatigue nerveuse grâce à des critères qui soient objectivables n'aboutissent pas dans l'immédiat. L'originalité de l'action de la CFTC (les positions du syndicalisme chrétien vis-à-vis du taylorisme restant insuffisamment connues durant cette période) et de la CGT dans ce secteur de la fonction publique (on peut faire

l'hypothèse qu'elle sait que les fonctionnaires n'obtiendront pas de compensation financière de la part de l'Etat), mérite d'être soulignée : elle est moins orientée vers la revendication de prime ou de pauses comme contrepartie à l'effort de productivité que vers une demande de mise en place de suivi médical. Constamment réclamée par la CFTC et la CGT, la mise en place d'une médecine de prévention est institutionnalisée aux PTT par une instruction du 9 juin 1977, avant les autres administrations, afin de pallier l'absence d'étude médicale sur long terme. L'orientation qui conduit à sa création en 1977 porte la marque du combat syndical du lendemain de la Seconde Guerre mondiale : il ne s'agit pas d'instituer une médecine du travail inspirée de ce qui se passe dans le secteur privé, mais de perfectionner la médecine des PTT par la prise en compte des « problèmes humains se rapportant aux nuisances et à la fatigabilité. Ces nuisances et les dispositions déjà adoptées pour les combattre sont mal connues » .

Il est en outre significatif que les enjeux de reconnaissance de nouvelles maladies professionnelles aient concerné les services qui utilisent des centaines voire des milliers d'agents, dont le travail, jugé pénible, présente des analogies avec le secteur privé (mécánographie, téléphone, centre de tri) et pour des métiers dont les contraintes s'apparentent en fait à celles de l'industrie.

Conclusion

Bien qu'administration par leur statut, les PTT au lendemain de la Seconde Guerre mondiale n'échappent pas aux exigences de rendement, comme les autres entreprises, et elles mettent en oeuvre comme elles l'Organisation scientifique du travail. Dès lors, leurs pratiques de sélection des inaptes lors du recrutement sont plus sévères que celles d'autres administrations. C'est donc logiquement que les fédérations syndicales des PTT, pour tenter de mieux mesurer et de faire reconnaître la fatigue nerveuse comme une nouvelle pathologie professionnelle liée à la productivité, s'appuient sur les métiers où les contraintes s'apparentent à celles de l'industrie et s'inspirent de la législation en vigueur dans le secteur privé.

L'analyse du lien entre la course à la productivité et la construction de l'inaptitude au lendemain de la Seconde Guerre mondiale aux PTT est donc un révélateur non seulement du statut particulier de cette administration mais surtout des ponts qui existent entre le public et le privé dans le traitement d'un certain nombre de questions, liées notamment à la gestion du personnel. La distinction juridique entre entreprises soumises au code du travail et administration réglementée par le droit public gagne à être revisitée par l'histoire sociale. Cette dernière approche permet de montrer l'influence réciproque des sphères publiques et privées dans les années 1950, malgré leur différence de nature pourtant réaffirmée à la Libération.

Les années 1944 à 1958 constituent ainsi une période fondatrice pour la construction de l'inaptitude à la Poste et la façon dont elle est traitée aujourd'hui. Après la réorganisation de 1946 qui conduit à l'intégrer dans le cadre de la fonction publique, la Poste reconstitue un particularisme en élaborant sa propre réponse aux tensions entre la demande de productivité et le statut général des fonctionnaires. Les PTT connaissent alors des contraintes liées à un statut d'Etat qui vient d'être réaffirmé. Les ministères de la Santé publique, des Finances et le Secrétariat général à la fonction publique leur imposent des règles : soumettant la Poste à des demandes paradoxales, ils exigent au même moment la réalisation d'économies, le recrutement sur une simple aptitude physique générale établie une fois pour toutes pour l'ensemble de la carrière et le recrutement de personnes jugées physiquement inaptées par la voie des emplois réservés. Ce qui conduit la Poste à poser dès cette époque des problèmes qu'elle retrouvera à partir des années 1980.

Références bibliographiques

- Antiste A. (1999), *Monographie du centre de chèques postaux de Paris (1945-1968)*, mémoire de maîtrise d'histoire, Université de Paris I.
- Baruch M-O. (1997), *Servir l'Etat français. L'administration en France de 1940 à 1944*, Fayard, Paris.
- Bernard M., (1957), « Le contrôle du conseil d'Etat sur l'appréciation par l'administration de l'aptitude professionnelle ou physique des fonctionnaires », *Etudes et documents du conseil d'Etat*.
- Billiard I. (2001), *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*, La Dispute, Paris.
- Borne D. (1988), *Histoire de la société française depuis 1945*, Colin, Paris.
- Bourdelaïs P. (dir.) (2001), *Les hygiénistes : enjeux, modèles et pratiques, XVIII^e-XX^e siècle*, Belin, Paris.
- Browaeys X., Chatelain P. (1984), *Les Francaes du travail*, PUF, Paris.
- Bureau International du Travail (1951), « Les conditions de travail dans les PTT », *Revue internationale du travail*, vol. LXIII, n° 5, mai.
- Caron F. (1997), *Les deux révolutions industrielles du XX^e siècle*, Albin Michel, Paris.
- Chassaing A. (1947), *Conférence sur l'organisation générale du travail*, ENSPTT, Paris.
- Chassaing A. (1953), « Comment travaille le service Organisation et Méthodes de la direction du personnel », *La Revue des PTT de France*, septembre.
- Chatriot A., Fridenson P., Pezet E. (2000), *Eléments pour une histoire de la réduction du temps de travail en France de 1841 à 1978 : entre réglementation tutélaire et négociation encadrée*, Rapport pour le Commissariat général au Plan, Paris.
- Clot Y. (dir.) (1999), *Les histoires de la psychologie du travail*, Octarès, Toulouse.
- Clot Y. (et al.) (2000), *Le travail du genre professionnel comme contribution à la genèse de l'aptitude*, Collection de la Mission de la Recherche de La Poste, Paris.
- Cohen Y., Baudouï R. (dir.) (1996), *Les chantiers de la paix sociale*, ENS Editions, Paris.
- Colin F. (2000), *L'aptitude dans le droit de la fonction publique*, LGDJ, Paris.
- Cottureau A. (dir.) (1983), « L'usure au travail », *Le Mouvement social*, n° 124, juillet-septembre.
- Cros-Courtal M-L. (1989), *Travail et handicap en droit français*, CTNERHI, Vanves.
- De Montmollin M. de, Pastre O. (dir.) (1984), *Le taylorisme*, Paris, La Découverte.

- Diet M. (1966), « La promotion sociale dans l'administration des P et T », *Revue des PTT de France*, juillet-août.
- Elgey G. (1993), *Histoire de la IVe République, tome II, La République des contradictions*, Fayard, Paris.
- Encyclopédie des PTT* (1957), tome II, Editions Rombaldi, Paris.
- Fontier R. (2000), *Handicap et fonction publique : apports de la jurisprudence aux droits des personnes handicapées*, L'Harmattan, Paris.
- Fridenson P. (1987), « Un tournant taylorien dans la société française (1904-1918) », *Annales ESC*, septembre-octobre 1987, p. 1031-1060.
- Girault R., Lévy-Leboyer M. (dir.) (1993), *Le Plan Marshall et le relèvement économique de l'Europe*, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, Paris.
- Guigueno V. (1994), *L'éclipse de l'atelier. Les missions françaises de productivité aux Etats-Unis dans les années 1950*, mémoire de DEA, Ecole nationale des Ponts et chaussées-Université de Marne-la-Vallée.
- Guigueno V. (1995), « Jour de Fête et l'américanisation de la société française », *Vingtième siècle*, n° 46, p. 117-124.
- Henry O. (1994), « Le conseil, un espace professionnel autonome », *Entreprise et Histoire*, n° 7, p. 37-58.
- Herrigel G., Zeitlin J. (eds) (2000), *Americanization and Its Limits. Reworking US Technology and Management in Post-War Europe and Japan*, Oxford, Oxford University Press.
- Join-Lambert O., Pallez F. (1996), « Les PTT entre 1950 et 1980. Entretien avec Emile Simon », *Annales des Mines. Gérer et comprendre*, n° 43.
- Join-Lambert O. (2001a), *Le receveur des Postes, entre l'Etat et l'usager (1944-1973)*, Belin, Paris.
- Join-Lambert O. (2001b), *L'Etat employeur et l'inaptitude. Le cas des PTT entre 1944 et 1978*, Rapport de recherche, 180 p.
- Kuisel Richard F. (1996), *Le miroir américain. 50 ans de regard français sur l'Amérique*, Editions Jean-Claude Lattès, Paris.
- Le Bomain M. (1948), « Les PTT au lendemain de la Libération et dans l'œuvre de reconstruction », *Revue de défense nationale*, novembre.
- La Revue administrative* (1995), actes du colloque « 1945-1946 : les fondations d'une nouvelle fonction publique », numéro spécial.
- Mahouche B., *Les employés des centres de tri parisiens : gestion de l'emploi, itinéraires professionnels et géographiques, rationalisation du travail (1946-1989)*, thèse d'histoire, Université de Paris X (thèse en cours).
- Mallet J. (1962), « Introduction à l'étude des problèmes humains du travail dans les PTT », *Cahiers d'études et d'informations*, n° 36 et 37, 2^e et 3^e trimestres.

Ministère des PTT (1952-1953), *Rapport d'activité*.

Moutet A. (1997), *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Editions de l'Ecole des hautes études en sciences sociales, Paris.

Neveu P. (1955), *Guide du chef immédiat et direct*, Paris.

Noël J.-F. (1977), *Les postiers, la grève et le service public*, Maspéro, Paris, et Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble.

Omnès C. (2001), *Premier rapport intermédiaire. La construction sociale de l'inaptitude au travail*, Rapport de recherche, Paris.

Pacaud S. (1948), « Recherches sur le travail des téléphonistes. Etude psychologique d'un métier », *Le travail humain*, vol. XII, n° 1-2, p. 46-65.

Pernot J.-M. (2001), *Dedans, dehors. La dimension internationale dans le syndicalisme français*, thèse de doctorat de sciences politiques, Université de Paris X.

Rabinbach A. (1990), *The Human Motor. Energy, Fatigue and the Origins of Modernity*, Basic Book, New York.

Ribeill G. (1980), « Les débuts de l'ergonomie en France à la veille de la Première Guerre mondiale », *Le Mouvement social*, n° 113, octobre-décembre, p. 3-36.

Rouquet F. (1994), *L'épuration dans l'administration française*, CNRS Editions, Paris.

Salon S. (1993), « Histoire de la fonction publique de 1945 à nos jours », in Pinet Marcel (dir.), *Histoire de la fonction publique en France*, vol. 3, G.-V. Labat éditeur, Paris.

Schneider William H. (1991), « The Scientific Study of Labor in Interwar France », *French Historical Studies*, vol. 17, n° 2, p. 410-439.

Simon E. (1962), Editorial, *Cahiers d'études et d'informations*, n° 35, 1er trimestre.

Siwek-Pouydesseau J. (2001), *Les syndicats des fonctions publiques au XX^e siècle*, Berger Levrault, Paris.

Viet V., Ruffat M. (1999), *Le choix de la prévention*, Economica, Paris.

Volkoff S. (et al.) (2000), *Les chemins de l'aptitude*, Collection de la Mission de la Recherche de La Poste, Paris.

Weexsteen A. (1999), *Le conseil aux entreprises et à l'État en France. Le rôle de Jean Milhaud (1989-1991) dans la Cegos et l'Itap*, thèse de doctorat d'histoire, Ecole des hautes études en sciences sociales.