

fondie, avec trois exposés plus théoriques donnant des clés de lecture pour resituer le vécu individuel dans ses perspectives collectives (les changements d'organisation, les âges au travail, l'engagement de la personne et la relation à autrui).

Certes, le tableau dépeint est bien sombre ; mais loin de tout fatalisme, ce livre a été conçu comme une invitation à reprendre la main. Toute la troisième partie retrace d'ailleurs l'expérience des équipes, d'abord intimidées par une entreprise de « recherche » assez éloignée de leurs pratiques, puis découvrant peu à peu à quel point cette démarche était une formidable opportunité d'entrer en contact avec les salariés et de changer leur quotidien en les aidant à représenter leur travail.

C'est l'idée même de la représentation syndicale qui est ici mise en jeu d'une façon originale et nouvelle.

Cette recherche-action a ainsi transformé les acteurs syndicaux, tant en ce qui concerne les pratiques de formation que l'action syndicale proprement dite. En cela, la démarche peut régénérer notre point de vue sur la façon de constituer, par le dialogue entre salariés et militants et la re-connaissance des situations de travail, le rapport de force préalable à la transformation sociale des situations de travail. En cela, cette démarche donne corps et chair au sous-titre du livre qui nous invite à « résister collectivement à l'intensification du travail ».

Laurent Mahieu

François Dubet

Injustices

L'expérience des inégalités au travail

Seuil, 2006. 500 pages, 23 euros

Rendant compte des résultats d'une enquête réalisée auprès de 1500 personnes par des étudiants et des enseignants de l'université Bordeaux 2 entre 2003 et 2005, ce livre fait parler les salariés de leur sentiment d'injustice dans le travail, très souvent intimement lié à un problème de reconnaissance dans le travail. En 500 pages très vivantes, faisant la part belle à la parole des salariés, François Dubet met en valeur une grille d'analyse simple et efficace, autour de trois principes de

justice, centraux et souvent contradictoires : l'autonomie, l'égalité et le mérite. Il montre également comment ces principes peuvent se combiner deux à deux pour produire des constructions opératoires : entre égalité et mérite, les conventions ; entre mérite et autonomie, le pouvoir ; entre égalité et autonomie, la reconnaissance.

Après avoir développé chacun de ces principes, le chapitre 7, Organisations du travail et principes de justice, retiendra toute l'attention,

chaque modèle d'organisation s'organisant autour de deux principes de justice et rejetant ou méconnaissant le troisième. Ainsi le taylorisme s'appuie sur le mérite et l'égalité en excluant l'autonomie ; l'individualisation va promouvoir l'autonomie et le mérite, en développant la responsabilité des salariés, mais de ce fait va exclure l'égalité ; les bureaucraties professionnelles s'appuyant sur l'égalité et l'autonomie, en minimisant le mérite. Dans les trois situations, le sentiment d'injustice prendra corps autour du principe manquant ou minimisé. Ainsi au sein des fonctions publiques, bureaucraties professionnelles types, le sentiment d'injustice naîtra de la non

prise en compte du mérite personnel – ce qui n'exclut pas pour autant un attachement à l'égalité de traitement.

Un livre passionnant, illustré par des situations vécues, qui éclairent des situations souvent confuses en ouvrant des pistes pour l'action, notamment dans le chapitre 9. Le sentiment de justice comme celui d'injustice est le fruit d'une dynamique personnelle et conjoncturelle, issue de la complémentarité et de la contradiction des trois principes de justice : autonomie-égalité-mérite. Une autre façon peut-être d'écrire liberté-égalité-fraternité.

François Fayol

Dominique Andolfatto et Dominique Labbé

Histoire des syndicats. 1906-2006

Seuil, 2006. 380 pages, 24 euros

Cette histoire du syndicalisme français s'ouvre sur le Congrès d'Amiens, le 13 octobre 1906, et le vote de la Charte d'Amiens posant le principe de l'indépendance syndicale par rapport aux partis politiques et fondant ainsi un « syndicalisme révolutionnaire » visant l'émancipation du prolétariat et l'expropriation des capitalistes. Le syndicalisme français s'écarte ainsi durablement des modèles social-démocrate et travailliste, tout en étant durablement lié au politique comme le montrent les différents schismes de la CGT.

Ainsi posée, cette histoire du syndicalisme français est surtout une histoire du courant « révolution-

naire », celui de la CGT (et de la CGT-Force ouvrière). Les autres organisations syndicales, notamment la CFTC et la CFDT ne sont évoquées que par rapport à la CGT, comme partenaire, opposant ou pour éclairer le contexte de l'action syndicale CGT.

Le dernier chapitre, La désyndicalisation (1978-2006), propose un survol des trente dernières années et analyse l'évolution des rapports de forces entre les organisations syndicales : le recentrage de la CFDT, la CGT entre conservatisme et nouveau cours, la radicalisation de FO, l'incroyable survie de la CFTC et de la CGC mais aussi le renouveau de l'au-