

devraient constituer un portail ouvert aux partenaires désireux de mutualiser cet espace de publication. Chaque semestre la revue sera complétée par un livre élaboré à partir des thèmes traités dans la revue ou de textes originaux.

Créée pour soutenir ce projet et animer son site [Sens] [Public] – Puzzle, association reconnue par Sciences-Po Paris, dispose d'un comité de rédaction associant des jeunes chercheurs à des enseignants-chercheurs confirmés. Le Collège international de philosophie, les universités de Paris-I, Paris-VIII, Paris-

X, Lyon-II, La Bibliothèque municipale de Lyon, l'Association tchèque et slovaque Jan Hus sont quelques-uns des partenaires d'un projet qui se refuse au cloisonnement habituel du monde académique.

[Sens] [Public] cherche ainsi à associer les chercheurs au monde économique, aux responsables politiques et à la presse. Des rédactions et des publications s'organisent déjà dans plusieurs pays d'Europe centrale, d'Amérique latine, et en Italie : une affaire à suivre, en somme.

Richard Robert

Jacques Le Goff

Du silence à la parole

Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours

Préface de Philippe Waquet. Postface de Claude Chetcuti

Presses universitaires de Rennes, 2004. 621 pages, 17 euros.

Du silence à la parole, un titre qui claque au vent d'ouest, qui résonne particulièrement à la CFDT Cadres et rejoint notre revendication fondamentale de rendre effective la liberté d'expression des cadres, de leur voir reconnaître, au nom même de leur responsabilité de cadres, un droit à la parole.

Articulée autour de quatre parties, cette histoire du droit du travail est aussi une histoire du travail et des relations de travail, tant il est vrai que le droit est l'expression, à un moment donné, d'une société, de son modèle économique et des rapports de pouvoir qui les traversent. Jacques Le Goff nous brosse ainsi un tableau toujours

vivant et documenté de plus de 170 années de rapport au travail, de rapport employeur/salaire, un rapport déséquilibré par nature, et que le droit du travail devait sécuriser.

De 1830 aux années 1880, le droit du silence : la citoyenneté interdite ; des années 1880 à 1936, vers la libération de la parole : la citoyenneté esquissée ; 1936-1980, la société industrielle à son apogée : la citoyenneté reconnue ; De 1981 à nos jours : le temps des incertitudes : la citoyenneté ébranlée.

Chacun de ces titres caractérise bien la période en cause, mais la progression « dramatique » esquissée par Jacques Le

Goff nous renvoie à nos responsabilités syndicales actuelles, à nos questionnements et à nos débats. Que faisons-nous devant le rapport salarial déséquilibré qui se traduit en précarité, flexibilité et en dégradation des conditions de travail ? Comment pouvons-nous concilier individuel et collectif, autonomie et évolution de la subordination, salariat et marges du salariat, insécurité professionnelle et sécurisation des parcours professionnels ? Comment développer une démocratie représentative, indispensable, rendue plus

dynamique car plus participative ? Comment pouvons-nous redonner place à la négociation collective, outil principal de notre stratégie syndicale réformatrice ?

A ceux qui auront le courage de lire ce fort volume, la perspective historique et sociologique, servie par l'intelligence pédagogique de Jacques Le Goff, doit permettre d'alimenter leur réflexion et d'esquisser des réponses pour aujourd'hui.

François Fayol

Travail et emploi. Contre les discriminations

Economie et humanisme, n°369. Juin-juillet 2004.

Alors que le Parlement examine la loi créant la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et l'égalité, ce dossier vient à son heure pour montrer que la lutte contre les discriminations ne peut se réduire à son aspect judiciaire. Cette approche reste nécessaire mais elle ne pourra s'attaquer qu'à la partie la plus visible, et la moins fréquente, des discriminations, comme les situations de racisme avéré par exemple, laissant de côté tous les actes discriminatoires difficilement identifiés. Lutter contre les discriminations suppose donc de dépasser le constat des simples inégalités pour « saisir les processus à l'œuvre dans la relégation ».

Ceux-ci sont souvent « multifactoriels » et « semblent ne relever d'aucune responsabilité

personnelle évidente ». L'écheveau des discriminations revêt des formes infiniment variées dans l'univers du travail et renvoie à la responsabilité des individus, des organisations, des systèmes sociaux, des cultures. Dans la discrimination à l'embauche les représentations pèsent d'un poids redoutable. On constate aussi, à côté des discriminations franches, l'existence de ségrégation professionnelle dans les parcours de jeunes femmes du tertiaire et ce, dès le stade de la formation, qui « aboutit à restreindre leur capacité de choix ».

Cependant, agir est possible : tel est le message de ce dossier. Il s'efforce de reprendre les expériences, les actions innovantes menées dans le cadre du programme européen Equal dans la région Rhône-Alpes pour mettre