

Lectures

Suzanne Berger

Made in Monde

Seuil, 2006. 362 pages, 22 euros.

Cinq années d'enquêtes conduites auprès de 500 entreprises, en Asie, en Europe, en Amérique, pour analyser leurs stratégies en matière de délocalisations, de sous-traitance dans une économie globalisée : c'est un travail colossal auquel s'est livré Suzanne Berger, professeur de science politique au Massachusetts Institute of Technology dont elle dirige l'International Science and Technology Initiative. Son ouvrage restitue l'essentiel de ces travaux et nous conduit à porter un autre regard sur la mondialisation, un regard s'appuyant sur des situations très précises, des faits, des réalités opérationnelles.

A tous ceux qui pensent que la mondialisation ne nous laissera pas le choix et qu'il faudra nous aligner sur un modèle unique sous peine de disparaître, ou encore que la mondialisation serait source de tous les maux, Suzanne Berger oppose une démonstration limpide et presque évidente : il n'y a pas de fatalité, pas de modèle ni de pensée uniques, et encore moins de stratégie unique. Il existe autant de stratégies différenciées que de secteurs d'activités, de

tailles d'entreprise, et d'entreprises. Il y a des gagnants et des perdants dans tous les secteurs, dans tous les pays. Les chercheurs qui ont mené ces enquêtes témoignent de leur étonnement au regard de la diversité des stratégies et des compétences mobilisées pour créer ou maintenir une activité rentable, compétitive. Quoi de commun entre la stratégie de Cisco qui sous-traite toute sa fabrication, d'Intel qui se charge de toutes les opérations, de Dell qui n'assure que la partie finale de l'assemblage ? Et dans un secteur plus traditionnel, le succès de Zara, en Espagne, qui a fait le choix de l'intégration verticale de toutes ses activités, depuis la conception, jusqu'à la fabrication et la distribution en misant sur une très forte réactivité au marché et un renouvellement permanent de ses gammes de produits pour coller aux demandes de ses clients, illustre un modèle très différents de celui des grands détaillants américains du prêt-à-porter, qui ont sous-traité et délocalisé toute leur production, essentiellement en Asie. Ou dans un secteur aussi sinistré en Europe que celui de

la chaussure, comment expliquer le succès de Geox, devenu le quatrième producteur mondial de chaussures, qui produit toutes ses chaussures de sport à Trévise, en Italie, sur un cluster, en misant tout sur les compétences et l'innovation ?

Les résultats sont là pour attester de la pertinence et de la viabilité de stratégies très différentes, y compris dans un même secteur d'activités, et même produit par produit. S'il n'existe pas de stratégie hégémonique ou même dominante, comment expliquer cette diversité des situations, parfois de succès, parfois d'échecs ?

Suzanne Berger nous invite d'abord à comprendre pourquoi cette diversité a été possible, pourquoi la palette des scénarios possibles s'est élargie ces dernières années, pourquoi les critères de choix stratégiques ont autorisé ce champ des possibles. Elle nous invite ensuite à analyser plus finement les facteurs clés de succès ou d'échecs des stratégies, qui varient considérablement d'une entreprise à l'autre, avant de tirer quatre grandes conclusions de ce formidable travail d'enquête.

Pourquoi cette diversité a-t-elle été possible ? La modularisation joue un rôle capital dans la façon dont la mondialisation transforme la production et permet l'apparition de nouvelles activités. Elle renforce aussi la concurrence à chaque point de la chaîne de valeur. De manière générale, l'entreprise ne conserve en interne que les activités qu'elle sait non seulement bien faire, mais mieux que les autres, celles pour les-

quelles elle dispose d'une valeur ajoutée différenciatrice. Elle confie les autres activités à des tiers, en proximité ou non. Elle peut donc sous-traiter en proximité, sur son bassin d'emploi ou son territoire ou délocaliser à l'autre bout de la planète. Mais pour que cette sous-traitance ou cette délocalisation, qui constitue de fait une rupture dans la chaîne d'activités, dans le processus « conception – production – distribution », soit simplement possible, cela suppose que l'entreprise soit en capacité de modulariser, de fragmenter sa chaîne de valeur, sans perdre la maîtrise de l'ensemble du process.

Et c'est là que les technologies de l'information et de communication mais surtout la numérisation interviennent et vont faire la différence. Elles vont permettre de répartir la recherche, l'élaboration d'un produit, le design, la fabrication et le marketing entre différentes entreprises et différents points de la planète. Quand cette fragmentation devient technique possible, les entreprises ne vont conserver que les activités où elles sont les meilleures. Cela suppose de réaliser préalablement au choix stratégique un minutieux travail d'analyse de ses process, de ses activités, activité par activité, process par process. L'exemple de Sony est de ce point de vue emblématique : après avoir connu une situation difficile en 2004, chute des ventes, perte de rentabilité, ce travail d'analyse très fine lui a permis de réorienter ses choix stratégiques et de retrouver le chemin du succès.

Sur quels critères une entreprise opère-t-elle son choix d'intégration ou d'externalisation ? Nous entendons souvent ici et là un argument majeur défendu par les entreprises : le coût du travail trop élevé dans les pays occidentaux. Sur ce point également, Suzanne Beger balaie bien des idées reçues et affirme même dans cet ouvrage que la stratégie des bas salaires est perdante. Le seul pilotage par les coûts de main d'œuvre les plus bas, non seulement a des limites, mais ne saurait constituer une boussole pour des entreprises soucieuses de leur compétitivité. Un discours étayé par de nombreux cas d'entreprises, qui ne fait que renforcer notre analyse depuis plusieurs années. La valeur ajoutée différenciatrice se joue avant tout sur d'autres leviers que le coût de la main d'œuvre : la compétitivité hors coût, l'investissement en R&D et la mutualisation des moyens de cette recherche à la bonne échelle, l'innovation non seulement technologique mais organisationnelle, sociale, la valorisation des compétences, la rentabilité du capital humain.

Quels sont les facteurs clés de succès ? L'auteur tire quatre grandes conclusions de ses travaux. Tout d'abord, évaluer les meilleurs ou leur confier la production, et au bon moment : l'organisation qui fonctionne le mieux en période de stabilité technologique n'est pas forcément celle qui l'emportera en période d'innovation radicale. Ensuite, cultiver l'héritage, le patrimoine dynamique d'une entreprise : l'excellence varie en fonction de l'histoire de chaque firme ; ce sont les

compétences qui font la différence. Tertio, la stratégie des bas salaires est perdante : les salaires ne représentent qu'une partie de l'ensemble des coûts, la durabilité des gains est souvent illusoire, s'appuyant qui plus est trop souvent sur des hypothèses masquant des coûts cachés. Enfin, pour gagner il faut choisir : s'il n'existe pas une méthode unique, l'entreprise qui ne change pas, ne s'adapte pas, ne réagit pas et n'opère pas des choix stratégiques est condamnée ; il n'y a pas de secteur condamné.

Il s'agit bien d'explorer tous les leviers de la performance, sans a priori, sans exclusive. Cela suppose d'associer tous les acteurs de la chaîne de valeur à la définition des critères de la performance globale et à son évaluation. Les cadres, acteurs de la définition des stratégies d'entreprises et surtout de leur mise en œuvre, sont au cœur des choix des entreprises, de leurs transformations. Leur parole doit être entendue, prise en compte, mais surtout leur être donnés les moyens de l'exercice d'une responsabilité professionnelle autorisant l'activation des différents leviers de la performance et par voie de conséquence, l'exercice d'une responsabilité sociale.

Une organisation syndicale comme la nôtre, ayant fait de l'emploi notre priorité et du réformisme un levier de la transformation sociale, se doit d'entendre le message de Suzanne Berger.

Jean-Paul Bouchet

Sous la direction de Laurence Théry

Le travail intenable

Résister collectivement à l'intensification

La Découverte, 2006. 246 pages, 19 euros

Pour nombre de salariés, le travail devient triplement intenable : intenable car, agité de multiples évolutions, il change tout le temps ; intenable car il doit s'exercer sous un nombre tel de contraintes qu'il devient impossible au salarié de bien les tenir ensemble ; intenable, et même insoutenable, parce qu'il devient difficile de tenir le coup quand l'inorganisation du travail nous laisse seul. Aucun secteur professionnel n'y échappe.

L'intensification rend le travail intenable. Dans un double processus de formation-action et de recherche-action, cette réalité du travail a été approchée durant dix-huit mois par vingt-deux équipes syndicales CFDT accompagnées par des formateurs, des chercheurs, ergonomes et médecins.

Rédigé sous la direction de Laurence Théry avec une postface de François Chérèque, cet ouvrage vient restituer quelques enseignements tant sur le fond de l'intensification, en faisant le lien entre causes plurielles et conséquences singulières, que sur la forme – ici renouvelée – de l'action syndicale.

Ainsi, la première partie du livre s'offre à nous comme un documentaire percutant à partir des terrains explorés par les équipes syndicales. Cette restitution prend le parti d'exposer les détails du travail réel, l'or-

dinaire des journées de boulot, qui sont en permanence occultés voire niés dans l'entreprise par la course aux résultats, l'obsession des indicateurs, la permanence des contrôles, la prédominance des logiques d'injonction et de prescription sur celles d'inscription et de co-élaboration, ou que globalisent les enquêtes épidémiologiques et sociologiques.

En une dizaine de zooms, apparaît ainsi ce que les acteurs syndicaux ont pu faire émerger dans le dialogue approfondi avec les salariés : ces tranches de vie, ce n'est pas la vie en tranche mais une globalité qui est approchée. En quelques pages, différentes situations sont décrites dont celle des cadres tirillés voire « cisailés » par des contraintes et des efforts en tous sens. Il n'est pas surprenant d'apprendre que les cadres ont bien accueilli ce travail d'écoute qui vient libérer une parole restreinte ou empêchée par la pratique des discours managériaux descendants et l'impossibilité de faire remonter sans risque les problèmes du terrain.

Le travail de terrain a été mis en dialogue avec l'appui méthodologique et théorique des chercheurs qui ont accompagné la démarche de bout en bout. Après cette passionnante première partie rédigée par François Daniellou, le livre entre donc dans une démarche d'analyse plus appro-

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-

tonomie (UNSA) et du radicalisme (SUD).

Un livre utile pour mieux connaître les évolutions historiques du « syndicalisme CGT et CGT-FO », mais qui aurait gagné, vu son titre,

de mieux analyser l'originalité du syndicalisme CFTC-CFDT, réformiste dès ses premières années.

François Fayol

Lucie Tanguy

Les Instituts du travail

La formation syndicale à l'Université de 1955 à nos jours

Presses Universitaires de Rennes, 2006. 256 pages, 20 euros

Lucie Tanguy présente dans ce livre les résultats d'une recherche consacrée à une institution particulière, les instituts supérieurs du travail, associant des universitaires et des syndicalistes de la CFDT, de la CGT et de la CGT-FO. Développer une formation scientifique et supérieure à l'Université pour des militants et responsables syndicaux, une « éducation ouvrière » comme aimait le rappeler Marcel David, initiateur de ce projet dès 1955 à Strasbourg puis à Sceaux en 1961.

Soutenu rapidement et financièrement par le ministère du Travail, les onze instituts supérieurs (deux nationaux, Sceaux et Strasbourg, et neuf régionaux) permettent un développement de la formation syndicale en faisant interagir universitaires et syndicalistes.

L'ensemble de ce système institutionnel, souvent dit en crise ou ina-

dapté, connaît aujourd'hui une évolution qui peut sembler difficile, les attentes des organisations syndicales étant différentes, sans parler de celles des universitaires. Comme le dit pudiquement Lucie Tanguy, « cette institution se montre ainsi prisonnière des compromis inscrits dans ses origines ».

Nés dans le cadre du mouvement pour la formation permanente, les IST doivent désormais s'inscrire dans une dynamique plus large de formation tout au long de la vie, prendre en compte une élévation du niveau de connaissances et de qualification des militants et responsables syndicaux, mais aussi participer à une « reconnaissance professionnelle » des acquis et compétences syndicales, valorisable dans un parcours professionnel.

François Fayol

Hélène Michel (dir.)

Lobbyistes et lobbying de l'Union Européenne

Presses Universitaires de Strasbourg, 2006. 352 pages, 24 euros

De ce livre consacré aux travaux d'un colloque de juin 2004 à l'IEP de Strasbourg, nous retiendrons la contribution très intéressante de Benoît Verrier : « La formation à l'Europe des syndicalistes de la CFDT. Apprentissages européens et contrôle syndical d'une organisation proeuropéenne ».

S'appuyant notamment les classeurs pédagogiques CFDT de 2002 (*L'Europe : comprendre pour agir*), Benoît Verrier montre comment la CFDT passe des définitions de l'Europe à des redéfinitions syndicales autour de quatre axes : la promotion d'une Europe politique forte et fédérale et d'un modèle social européen ; la reconnaissance d'acteurs

collectifs ; un pouvoir de co-régulation socio-économique ; la promotion d'une Europe institutionnelle.

Il montre ensuite comment la formation joue un rôle d'homogénéisation de l'organisation syndicale. Se joue alors la construction de nouvelles pratiques syndicales donnant corps à l'engagement européen de la CFDT.

Les débats du Congrès de Grenoble, en juin dernier, montrent bien la nécessité du développement de cette pédagogie de l'Europe au sein de la CFDT pour conforter notre volonté syndicale d'une Europe forte et sociale.

François Fayol

Francis Pavé (dir.)

La modernisation silencieuse des services publics

L'Harmattan, 2006. 196 pages, 18,50 euros

Ce livre présente les actes de deux colloques organisés par des associations de fonctionnaires : « L'administration innove... parlons-en », organisé en novembre 2001 par Services publics, et « Attirer des jeunes talents pour faire bouger le service public », par Penser public en juin 2003.

Avec le recul permis par une publication tardive, la lecture de ce livre émaillé de témoignages et

d'exemples très variés montre que « cela bouge » dans les administrations, bien souvent au plus près du terrain, là où des initiatives sont possibles... sans pour autant faire du bruit ou bénéficier d'une couverture médiatique. Mais aussi que des programmes nationaux de modernisation ont toute leur place, dès lors que le pilotage national ouvre la voie à des applications différenciés, tenant compte des contextes locaux.

Elle montre aussi que la gestion des ressources humaines des administrations, confrontée à un défi générationnel et dans le même temps à des modifications importantes de mission, de périmètre ou d'or-

ganisation, se dynamise avec un objectif clair : attirer et fidéliser les jeunes, diplômés ou non qualifiés.

François Fayol

Lionel Jospin

Le monde comme je le vois

Gallimard, 2005. 326 pages, 19,50 euros

Lionel Jospin restera sans doute pour l'histoire le Premier ministre des emplois jeunes et de la RTT, chef d'un gouvernement qui tient ses promesses de diminution du chômage. Avec ce livre, il entre dans le débat qui parcourt la gauche française à la recherche d'un nouveau souffle et d'un candidat pour les présidentielles de 2007. Résolument optimiste comme dans *L'invention du possible* (1991), Lionel Jospin nous livre ses réflexions sur le monde et sa vision du futur.

Il s'élève contre « l'illusion » qui s'est répandue « que seule la voie capitaliste et de l'orthodoxie libérale apporterait la prospérité ». Les crises d'aujourd'hui sont bien celles du capitalisme puisqu'il est le seul à survivre comme mode de production. Constatant la faillite des systèmes globalisants et totalitaires et, en particulier pour la gauche, l'échec du communisme, il condamne tout autant un libéralisme économique qui ne permet pas de juguler la misère : « il faut chercher d'autres voies que les siennes ».

Alors, l'idéal républicain et démocratique, la justice sociale, l'attachement à la raison et à l'éducation sont-ils rongés par l'individualisme et sont-ils à ranger au placard des idéaux inaccessibles ? Pour Lionel Jospin, la réponse est sans appel : non, l'espoir doit continuer pour notre génération et les générations futures. Mais le développement humain doit être le but de l'économie qui ne doit pas se réduire à la compétitivité ou aux taux de profit. Cela nécessite des citoyens actifs et instruits, un rééquilibrage de la mondialisation, la recherche de valeurs universalistes malgré la diversité des cultures et des civilisations qu'il faut préserver, par une Europe qui respecte les États-nations mais qui se construit politiquement. Le « Non » du 29 mai 2005 a affaibli la France, que les défauts de l'Europe n'ont pas été corrigés et que le malaise est grand. « Le non est un refus, il n'a pas d'autre contenu » : il faut maintenant que les Français disent où ils veulent aller et construisent cette Europe sociale.

Loin des chimères de la révolution, L. Jospin opte pour un réformisme résolument transformateur : « faire progresser la classe ouvrière, c'est assurer mieux la sécurité au travail, créer des emplois, donner aux salaires une plus juste part, réduire le travail précaire, préserver les retraites, garantir l'accès au logement et accroître les chances d'épanouissement par l'éducation et la culture. Une telle politique pourrait souder autour d'objectifs communs les différentes couches du salariat – ouvriers, employés, salariés agricoles, techniciens, enseignants, cadres moyens et une partie des cadres supérieurs du public et du privé ». Pour arriver à cela, plusieurs pistes.

Réformer l'Etat et ses institutions : « deux têtes dans un exécutif c'est une de trop ». Il préconise un président élu au suffrage universel qui gouverne directement un gouvernement avec un nombre de ministres restreint, la suppression du Sénat ou sa transformation par sa fusion avec le Conseil économique et social dont les travaux seraient mieux connus et qui serait ainsi une instance de représentation économique et sociale et d'accompagnement technique du travail législatif.

Redonner à la loi ses lettres de noblesse, tout en préparant les lois par un dialogue avec les partenaires sociaux. La voie contractuelle serait féconde à trois conditions : que les négociations portent sur des progrès et non des reculs, que les syndicats s'unissent pour des propositions

communes à l'interlocuteur patronal, que les prérogatives des pouvoirs législatif et exécutif soient respectées et ne soient pas restreintes à un rôle d'arbitre.

Que la « nouvelle aristocratie » dominante renonce au dogme qui affirme le principe du caractère fécond de l'inégalité. Grands dirigeants de l'entreprise, de la finance et des médias qui enjoignent aux autres de faire des sacrifices au nom de la compétition mondiale ou de l'équilibre de l'économie, mais ne consentent pour eux-même aucun effort et/ou renoncement et ne conçoivent même pas que la question se pose.

Qu'il n'y ait pas rupture entre le peuple et ses élites, car celles-ci sont issues du peuple pour le représenter ou désignées sur leurs compétences ou leur talent : « il est légitime d'attendre de ceux qui accèdent à des responsabilités ou à des fonctions socialement valorisées qu'ils n'oublient pas ce que la société tout entière doit au peuple dans sa diversité ». L'Etat républicain doit être vertueux s'il veut des citoyens qui respectent les lois.

Rompre avec la pensée libérale qui met l'échec social au compte de la responsabilité individuelle et qui restreint l'égalité des chances à l'égalité des droits : il faut une prise en charge collective des problèmes sociaux et se donner les moyens de les résorber, car « ce qui change vraiment la vie c'est le travail ».

Une relation stable entre l'employeur et le salarié (CDI) pour asseoir la vie sociale et familiale et

la projeter dans le temps à l'abri des aléas. Cela ne signifie pas refuser l'économie de marché, mais à condition qu'elle soit régulée et que certains biens et services ou certaines dimensions de la vie échappent à la logique du marché. Lionel Jospin oppose à la déréglementation des libéraux une politique sur le modèle nordique : « ce qu'ils ont consenti à l'adaptabilité sur le terrain économique, ils l'ont compensé par de nouvelles garanties dans le champ social ».

L'affirmation de la laïcité et du respect de la République : séparation de l'Eglise et de l'Etat, respect des croyances sont le fondement de la laïcité. La diversité doit rassembler et non diviser : c'est le défi pour la République. Mais cela va de pair avec le respect de la sécurité des biens et des personnes, ainsi que des lois. La gauche républicaine ne doit pas laisser à l'extrême droite le monopole de l'ordre républicain.

Il n'y a pas de liberté sans ordre : il faut prévenir par des politiques sociales et sanctionner lorsque c'est nécessaire pour rétablir le droit de tous à la tranquillité et à la sécurité : « il est essentiel à mes yeux que la gauche de gouvernement, sans renoncer à la dynamique de la transformation sociale, assume une position républicaine fondée à la fois sur le respect de la loi et la fidélité à des valeurs capables de créer un lien social ». De même contre l'économie souterraine il faut réhabiliter l'économie légale. Il n'y a toutefois pas de politique de sécurité viable

sans lutte contre les inégalités et les discriminations.

Amplifier le rôle de l'école pour la transmission des savoirs fondamentaux et de la culture générale, source d'émancipation et de richesse personnelle, mais enseignement aussi des savoirs spécialisés qui donnent accès aux emplois et aux métiers ; et faire en sorte que les élèves, par delà les enseignements, deviennent « des citoyens libres ». Ne pas accepter que si le taux de bacheliers soit passé de 30% en 1987 à 63% en 1997, les enfants d'ouvriers et d'immigrés les inégalités se sont accrues : ainsi 21% des enfants de professeurs ou d'ingénieurs finissent diplômés d'une grande école contre moins de 1% des enfants d'ouvriers.

Refus des fatalités, de l'exploitation, de l'aliénation, pluralisme, tolérance, sens des responsabilités pour l'avenir de la planète (développement durable), fondent le point de vue de Lionel Jospin qui préconise des réformes qui, progressivement, changent l'ordre des choses. Pour lui le socialisme reste « une pensée et un mouvement qui, historiquement, hostiles au capitalisme, entendent faire prévaloir l'intérêt général sur les intérêts particuliers. Les socialistes luttent pour la liberté, la justice, la connaissance, le développement durable et la paix. Ils croient qu'il est possible pour les hommes de se gouverner eux-mêmes librement et de maîtriser leur destin. »

Jean-Louis Chaigneau

Livres utiles

Code du travail annoté, 26^e édition. Groupe Revue Fiduciaire, 2006, 2 332 pages, 51 euros.

Code de l'action sociale et des familles, 2^e édition. Dalloz, 2006. 1211 pages, 62 euros.

Initiation à l'intégration fiscale, 2^e édition. Revue Fiduciaire, 2006. 260 pages, 29 euros

Agnès Roset, Lysiane Tholy et Céline Lavanchy. **Dictionnaire de jurisprudence sociale**, 9^e édition. Revue Fiduciaire, 2006. 1640 pages, 129 euros.

Conventions collectives, sur la rubrique « Acheter en ligne » du site www.ladocumentationfrancaise.fr

Achévé d'imprimer en juillet 2006
sur les presses de l'imprimerie L'Artésienne à Liévin (62).
Le directeur de la publication, François Fayol