



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

FSU 25

Bulletin de la Section du Doubs
de la Fédération Syndicale Unitaire

N° ISSN 1252-0934 - N° 111 octobre-novembre- décembre 2021 - 8 Pages - 0,76 € - Trimestriel

Congrès départemental de la FSU25 préparatoire au congrès national

Jeudi 9 décembre

Besançon

**Maison des syndicats
4b rue Léonard de Vinci**



Sommaire :

Page 2 : Appel à voter
Page 3 et 4 : Contributions des tendances
Page 5 : Les salaires des enseignant.es : des annonces toujours insuffisantes
Page 6 : Pour les BIATSS : Augmentez les salaires !
Page 7 : Les Assistantes Sociales cadres A, une harmonisation en demi-teinte ? / Une boîte de Pandore qui ne doit pas être ouverte
Page 8 : Aides matérielles, secours et prêt / Lectures militantes

Date de dépôt : 28-10-2021 — A distribuer avant le : 04-11-2019

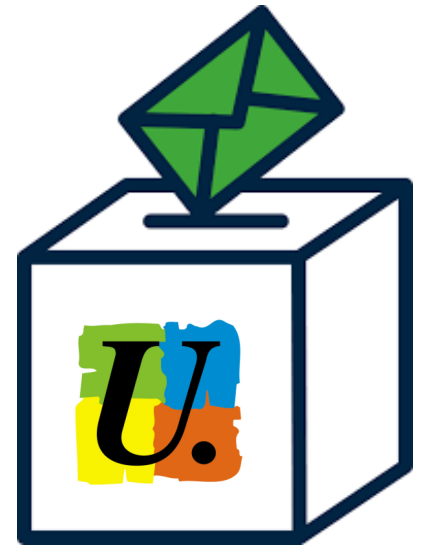
BESANCON PPDC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

CONGRÈS FSU

VOTE du 4 au 25 novembre



Du 4 au 25 novembre aura lieu le vote d'orientation interne de la FSU, en vue du congrès national qui se déroulera à Metz du 31 janvier au 4 février 2022.

Tous les adhérent·es des syndicats nationaux sont appelé·es à participer à ce scrutin fédéral afin de donner à la FSU toute sa légitimité. Lors de ce scrutin vous êtes appelé·es à voter sur le rapport d'activité des trois dernières années et à choisir entre plusieurs textes d'orientation et les listes de tendances.

Les syndiqué·es de la FSU élisent leurs représentant·es dans les instances de la fédération, aux niveaux national et départemental. Des tendances, pour quoi faire ? Depuis sa création en 1993, la FSU s'est bâtie sur un trépied (ses syndicats nationaux, ses sections départementales et **ses tendances**).

Votre vote permet d'évaluer l'importance des différentes idées défendues par les tendances dans la FSU. Le résultat aura donc une forte influence sur les orientations de la fédération, sur les positions qu'elle prendra et ses décisions d'actions. **Alors, oui, il faut voter !**

Les instances de la FSU (délégation congrès, conseils fédéraux, sections départementales, etc.) seront composées en tenant compte de ce vote

Contribution Unité et Action

Pourquoi la FSU est-elle organisée en courants de pensée ?

Tous les syndicats sont traversés par des sensibilités diverses mais seule la **FSU** a officialisé son pluralisme interne, pour organiser leur confrontation. Dans les années 1920, la branche la plus combative, la Fédération Unitaire de l'Enseignement souffre de conflits politiques au sujet de la Révolution russe. La reconnaissance des tendances évite le départ de la majorité anarchiste. Mais de leur côté, les syndicalistes réformistes (les ancêtres du syndicat des enseignants **UNSA**) y voient un risque pour l'efficacité de l'action syndicale et imposent un modèle de direction majoritaire lors de la fusion des deux syndicats, en 1935. Les avis changent en 1947, lors de la scission confédérale. Contre l'ancêtre d'Unité et Action, mais avec le soutien de l'École Émancipée, la majorité de la Fédération de l'Éducation Nationale décide de quitter la **CGT** sans adhérer à **FO**. Le choix de l'autonomie n'était viable que si les cégétistes l'acceptaient, car ils disposaient de la masse critique pour faire un syndicat seul. Ils l'acceptent en échange de la représentation proportionnelle aux élections internes et du droit d'avoir une double affiliation, **CGT** et **FEN** (abandonnée en 1954).

La création de la **FSU** en 1993 est l'occasion de remettre les choses à plat. Unité et Action a toujours regretté le côté rigide du fonctionnement en tendance avec des risques de sclérose du débat, des prises de position stéréotypées. Elle s'est longtemps battue pour introduire plus de souplesse, avec des candidatures sans tendance ou des listes communes. Le système en vigueur actuellement résulte donc d'un compromis, car il fallait garantir à l'École Émancipée la possibilité d'une expression différente, tout en associant les courants qui le veulent à la direction de la Fédération.

Qu'est-ce qui fait la spécificité du courant de pensée Unité et Action ?

Unité et Action est à l'origine le courant cégétiste de la Fédération de l'Éducation Nationale. Fondamentalement, pour ses militants, la lutte n'est pas un dernier recours, un acte dérangeant, mais un aspect normal de l'action d'un syndicat. Michel Deschamps, le premier secrétaire général de la FSU, théorise l'idée qu'elle concilie action et proposition, dans une position centrale au sein du syndicalisme. **Unité et Action** veut allier le rassemblement du plus grand nombre et le volontarisme dans l'action.

Les débats syndicaux étaient irrigués par des idéologies, alors qu'aujourd'hui, ils sont beaucoup plus pragmatiques. Le courant est attaché à son indépendance politique, tout en refusant la neutralité : le syndicat doit assumer ses valeurs, y compris quand elles nécessitent de convaincre les collègues.

Unité et Action se veut aussi un outil pour surmonter la diversité des identités professionnelles incarnées par les syndicats nationaux.

Le succès d'**Unité et Action** s'explique par sa volonté constante de se situer dans une

perspective majoritaire, tout en développant une ligne combative. Le mouvement de 1995 est emblématique de la recherche d'une efficacité maximale et d'une radicalité qui soit suivie par les collègues. **Unité et Action** étant autant une pratique qu'une théorie, sa meilleure définition est encore qu'elle dirige la FSU et qu'elle assume les choix stratégiques de la fédération. Ce qui constitue aussi une difficulté pour organiser une vie propre au courant, en faire un lieu de débat et de préparation des décisions.



Contribution EE - bulletin d'appel à voter - FSU 25

**Pour un syndicalisme de lutte
ancré sur le terrain :
votez et faites voter école émancipée.**

Après les confinements, déconfinements, reconfinements, couvre-feux, masques, gestes barrières, passe sanitaire et campagne de vaccination, après les angoisses sanitaires, sociales et économiques, la vie reprend peu à peu. Dans le même temps, la vie syndicale doit reprendre pleinement.

Le gouvernement, après une gestion pour le moins calamiteuse de la crise sanitaire, n'hésite pas à l'instrumentaliser pour revenir à « l'orthodoxie libérale », accompagnée de son lot de suppression d'emplois, de diminution de la protection sociale, d'attaques sur les salarié·es, les privé·es d'emploi, les retraité·es, de restriction des droits et libertés. Et pendant ce temps, la crise climatique et écologique provoquée par l'exploitation capitaliste ne cesse de s'aggraver.

Que ce soit dans les services publics, dans l'éducation nationale, dans la fonction publique territoriale, on assiste à des coupes en règle dans les budgets, à des recrutements systématiques de contractuel·les, à un déni des « métiers », leur retirant tout sens. La paupérisation des fonctionnaires continue, maintenant la doctrine du gel du point d'indice alors que la période a bien démontré le rôle prépondérant de la fonction publique en temps de crises.

Dans l'Education, la politique de Jean-Michel Blanquer, sous prétexte de resserrer les savoirs sur des prétendus fondamentaux, dénie le

professionnalisme des enseignant·es et explose le cadre national du service public d'éducation, encadrant toujours plus les pratiques par de multiples injonctions et prescriptions.

Dans ce contexte, le mouvement syndical doit être offensif. La FSU, dans un cadre fédéral, doit avoir des orientations claires, expliciter les enjeux, clarifier les revendications et organiser l'action sans se sentir freinée par une unité syndicale de façade. L'unité syndicale doit être construite à la base, avec les personnels pour des luttes qui gagnent au-delà des grèves de 24 h qui démobilisent. C'est pourquoi nous avons besoin d'une FSU forte, présente et offensive.

La FSU doit articuler la réflexion sur les métiers et conditions de travail, mais aussi s'inscrire dans les actions sociétales : climat, migrations, féminisme, lutte contre l'extrême-droite, pour les libertés.



L'école émancipée est la tendance majoritaire dans le département. Elle est en charge de l'animation de la section et de plusieurs syndicats nationaux. En votant pour l'ée vous reconnaîtrez le travail engagé et donnerez plus de force à l'ée nationale.

A l'appel de : Nadia BARZNICA, Nadine CASTIONI, Romain CHAMPION, Franz EHRHARD, Manon FAIVRE, Judith FOUIL-LARD, Amélie LAPPRAND, Mathieu LARDIER, Jean LE FLOCH, Karine LAURENT, Guy POURCHET, Blandine TURKI, Ghislain VANÇON, Roberte VERMOT-DESROCHES, Christian VIÉRON-LEPOUTRE, Jany VIDAL



Les salaires des enseignant.es : des annonces toujours insuffisantes

Réunies par le Ministre mercredi 25 août, les organisations syndicales étaient attendues pour faire le point sur le « Grenelle ». Après un discours où le ministre s'est auto-congratulé, un nouveau scénario de revalorisation pour 2022 a été présenté. Celui-ci permettrait à 58 % des enseignantes et enseignants de voir leur fiche de paie évoluer en 2022.

Le Ministre a confirmé que les annonces du mois de juillet dernier restaient valables : prise en charge à hauteur de 15 euros par mois par agent-es de la complémentaire santé, comme pour l'ensemble des fonctionnaires, légère augmentation des possibilités de promotion à la hors-classe, développement de l'action sociale mais sans budget ni contenu bien définis.

Pour le SNUipp-FSU, le compte n'y est toujours pas. **Avec 42 % des enseignantes et enseignants non concernés, la revalorisation actée pour février 2022 laisse beaucoup trop de personnels sur le bord de la route.**

Ces augmentations prévues, 28,5 euros nets mensuels des échelons 5 à 9, ne permettent en outre à aucun moment de répondre au gel quasi-continu du point d'indice depuis 2010 qui a abouti, conjugué aux hausses des cotisations retraites, à une perte de pouvoir d'achat de près de 17%. En 2021, par rapport à 2010, c'est l'équivalent de deux mois de salaires qui ont été perdus par les enseignant-es.

Enfin en augmentant seulement quelques échelons et de façon différenciée, on assiste à un phénomène de lissage des salaires qui fait qu'en 13 ans de carrière, l'augmentation sera de 201 euros au lieu de 293 avant la première « prime d'attractivité ».

Le SNUipp-FSU rappelle que pour répondre structurellement à la question du pouvoir d'achat des personnels de l'Éducation Nationale, une loi de programmation pluriannuelle avec une revalorisation des grilles indiciaires est nécessaire pour rattraper le retard de 600 euros mensuels au bout de 15 ans d'ancienneté avec la moyenne des pays de l'UE.

Et, dès maintenant, il faut décréter le doublement de l'ISAE et une prime d'équipement de 500 euros annuels.

**MIEUX PAYER LES PROFS
DANS LES ÉCOLES DIFFICILES ?**



CC Source : les humeurs d'Oli

Tableau scénario de revalorisation retenu à insérer :

	Salaire net mensuel	À partir de mai 2021	Scénario pour l'année 2022
Echelon 1 Classe Normale	1432	1432	1432
Echelon 2 Classe Normale	1623	1722,71	1779,71
Echelon 3 Classe Normale	1650	1739,03	1796,03
Echelon 4 Classe Normale	1699	1763,10	1805,85
Echelon 5 Classe Normale	1755	1804,86	1833,36
Echelon 6 Classe Normale	1815	1850,61	1879,11
Echelon 7 Classe Normale	1916	1951,61	1980,11
Echelon 8 Classe Normale	2059	2059	2082,50
Echelon 9 Classe Normale	2183	2183	2211,50
Echelon 10 Classe Normale	2329	2329	2329
Echelon 11 Classe Normale	2495	2495	2495



Et les AESH ?

Si le SNUipp-FSU acte positivement la mise en place d'une grille et d'un avancement automatique, il y a un pas entre ce qui s'est fait et ce dont les personnels ont besoin puisque **la plupart des salaires augmenteront entre 8 et 20 euros par mois !**

Le ministère ne répond pas non plus à l'exigence d'une revalorisation au niveau d'une grille de fonctionnaire de catégorie B.

Alors, oui, la mobilisation a permis de gagner la mise en place d'une grille de salaire avec avancement automatique des AESH. C'est un début. Mais on déplore que pour une AESH travaillant à 62%, cela représente une perspective d'augmentation de... 233 euros nets en 33 ans, soit 7€ par an ! Bien évidemment, cela ne suffira pas à résorber la précarité des AESH.

Mais le SNUipp-FSU est résolu à gagner d'autres engagements : une hausse significative des salaires, l'abandon des PIAL, une meilleure reconnaissance professionnelle se traduisant par un vrai métier sous statut de la Fonction publique.

Un nouveau groupe de travail du Grenelle est programmé en septembre sur la formation et les parcours professionnels des AESH.

Pour les BIATSS : Augmentez les salaires !

Et des créations de postes au plus vite !

La crise sanitaire, dont nous ne sommes pas tout à fait sortis, a montré au moins trois choses.

Elle a d'abord mis en lumière aux yeux de tous l'importance des services publics et de la fonction publique pour tout le pays. Et nos missions administratives et techniques, d'organisation, de gestion et de support du service public d'éducation, d'enseignement supérieur et de culture sont apparues pour ce qu'elles sont : essentielles !

Elle a ensuite fait apparaître le manque d'emplois pérennes et permanents dont souffrent nos missions, établissements et services. Les suppressions de postes successives des années passées combinées aux non créations pour faire face aux besoins nouveaux ont entraîné une dégradation récurrente des conditions de travail, amplifiée par la crise sanitaire.

Enfin, elle a fait la démonstration de l'aberration des politiques d'austérité menées ces deux dernières décennies. Le « quoi qu'il en coûte », le choix de répondre à la crise par la dépense publique pour soutenir l'activité salariée – par la garantie du versement des salaires, notamment – a permis, pour l'instant, d'éviter la récession. Preuve en est que l'austérité est absurde !

Cependant, les choix gouvernementaux ont tourné le dos à l'exigence de justice sociale car rien n'a été fait durant cette période pour empêcher les actionnaires des grands groupes de subtiliser en dividendes une partie considérable de l'argent public qui aurait dû profiter à l'intérêt général, aux besoins des services publics en particulier.

Depuis onze ans, la valeur du point d'indice (qui sert de référence au calcul du traitement brut des agents publics) n'a « progressé » que de 1,2% (0,6% en novembre 2016 et 0,6% en février 2017).

Les gouvernements d'Emmanuel Macron ont choisi de poursuivre la politique de gel du point d'indice tout au long du quinquennat après avoir décalé d'un an l'application des mesures générales de carrière du protocole PPCR.



Source : SNASUB-FSU

Mais comme les élections présidentielles se profilent, le gouvernement actuel concède, à la place, quelques revalorisations salariales extrêmement limitées (la hausse du SMIC au 1er octobre par exemple) ou privilégie l'augmentation des indemnités au détriment de la part indiciaire de nos rémunérations.

Outre le fait que la revalorisation indemnitaire 2021 ne bénéficiera pas à l'ensemble des personnels de nos filières (elle exclut d'emblée les agents non titulaires), elle participe également à l'individualisation de nos rémunérations, au détriment de nos grilles indiciaires de carrière, véritables références collectives que nous devons défendre et améliorer très significativement.

En bref, rien ou presque pour la part indiciaire de nos salaires (celle qui compte pour le calcul de la pension au moment du départ en retraite) et quelques euros mensuels pour celles et ceux qui bénéficieront d'une revalorisation indemnitaire en 2021 !

INACCEPTABLE ! D'autant plus que les prix repartent à la hausse – c'est le cas pour le gaz et l'électricité par exemple – réduisant toujours plus notre pouvoir d'achat !

Nous n'oublions pas que la majorité des emplois de nos filières sont en catégorie C et B et que les salaires versés émergent dans les eaux du SMIC : à chaque augmentation du SMIC, le bas des grilles est submergé !

Inacceptable ! Ras le bol des bas salaires !

Le SNASUB-FSU revendique donc des mesures salariales globales pour TOUS·TES, titulaires et non titulaires.

☞ **Pour un salaire minimum fonction publique égal à 1 750 euros nets mensuels** ; très vite, il faut porter la valeur du point d'indice à 6 euros bruts et gagner la revalorisation des indices de nos grilles de salaires (qu'il va nous falloir défendre). Il nous faut gagner un plan pluriannuel de rattrapage du pouvoir d'achat perdu durant ces 20 dernières années.

☞ **Augmenter les salaires c'est aussi revaloriser les indemnités** – pour la convergence avec celles des agents des autres ministères – avant intégration dans la grille indiciaire !

☞ **Revaloriser les carrières et supprimer les blocages de grade** et leurs contingentements pour améliorer leurs déroulements

Pour améliorer les conditions de travail, le SNASUB-FSU revendique aussi :

☞ **Recréer des emplois à la hauteur des besoins**, pour titulariser les contractuel·les et mieux répartir le travail entre tous.

☞ **Reconnaître nos métiers** par la requalification massive des emplois et l'amélioration significative des politiques de promotion des personnels !

Note sur l'élévation du SMIC

Au 1er octobre 2021, le Smic est porté à 1 589,47 € brut mensuel. Le Conseil des Ministres du 29 septembre 2021 vient de décider de relever le niveau à 1 593,25€ bruts mensuels, soit 340 points d'indice (la valeur du point d'indice étant de 4,686025€). Un décret est en instance de publication. Cela percute les 7 premiers échelons du premier grade C et 4 premiers échelons du second grade en C. Le 7^e échelon du premier grade, actuellement à 342 points, ne pourra rester à ce niveau si un semblant d'effet de progression est induit par chaque échelon dont le niveau doit être supérieur au précédent.

Désormais, le pied de grille de la catégorie B est à 3 points d'écart avec celui de la catégorie C.

Grille indiciaire en catégorie C (échelle 1)						
Ech	Indice Brut	Indice majoré* Au 1er janvier 2021	Durée échelon	Durée grade	Décret 2021-406 du 8 avril 2021	Décret à venir
12	432	382		25	382	
11	419	372	4	21	372	
10	401	363	3	18	363	
9	387	354	3	15	354	
8	378	348	2	13	348	
7	370	342	2	11	342	
6	363	337	2	9	337	
5	361	335	2	7	336 (+1)	
4	358	333	2	5	335 (+2)	
3	356	332	2	3	334 (+2)	
2	355	331	2	1	333 (+2)	
1	354	330	1		332 (+2)	340

* Celui sur la feuille de salaire.

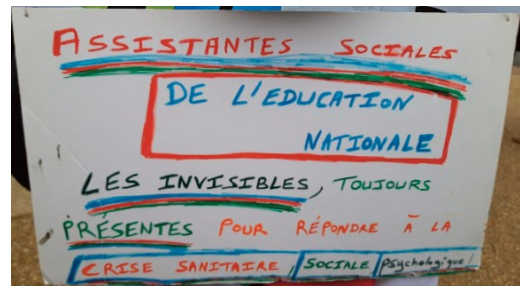
Source : SNASUB-FSU



CC Source : SNUAS-FP-FSU

Les Assistantes Sociales cadres A, une harmonisation en demi-teinte ?

L'entrée en vigueur de la loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la Fonction Publique a initié un mouvement positif en terme de « justice indemnitaire », procédant de la nécessaire harmonisation des niveaux de primes au sein des différentes entités de la Fonction Publique. Cette évolution a été rendue possible par la mobilisation des représentants syndicaux.



CC Source : SNUAS-FP-FSU

Toutefois le chemin demeure sinueux, les revalorisations indemnitaires ayant été défavorables aux Conseillers techniques de service social. Nous nous questionnons en outre sur la valorisation des fins de carrière et de l'ancienneté. De plus, si l'harmonisation semble effective à l'échelle nationale, on note encore parfois des disparités entre académies d'une même région académique.

COMMUNIQUE DE PRESSE SNUAS--FP

Une boîte de pandore qui ne doit pas être ouverte !

Le vote de l'amendement permettant un fichage des élèves selon leur statut vaccinal par des personnels non-soumis au secret médical est une brèche dans l'équilibre existant entre vie privée et vie scolaire des élèves. Cette mesure est dangereuse du fait de la stigmatisation qu'elle peut entraîner vis-à-vis de certains enfants et de la perte d'égalité entre tous les élèves face à l'enseignement dispensé dans nos écoles de la République.

Mois après mois, les mesures pour lutter contre la pandémie se durcissent et dessinent un modèle de société allant à l'encontre des valeurs républicaines fondant le pacte social. Après un discours attaquant frontalement les agents du ministère de l'Éducation Nationale, c'est désormais au tour des élèves et de leur famille de se voir potentiellement stigmatisés selon leur choix personnel en termes de vaccination. A l'inverse de la nécessité de développer le dialogue avec les élèves et leur famille, de renforcer les moyens des équipes pluri professionnelles et d'investir dans les services publics, le gouvernement poursuit son travail de destruction des services publics et joue aux apprentis sorciers en divisant encore un peu plus la population.

Assistant.e.s de service social, nous sommes soumis.e.s au secret professionnel et donc particulièrement concerné.e.s par la protection de la vie privée de chacun. Instaurer des mesures d'exceptions sous couvert de lutter contre la pandémie alors même que leur efficacité est plus que discutable, c'est ouvrir une boîte de pandore risquant à l'avenir de remettre en cause toute notion de secret professionnel dont l'objectif est, en protégeant l'intimité de chacun, de trouver conseil et soutien sans prendre le risque d'être jugé et exclu. A défaut de l'assurance d'une parole donnée sans être répandue ou soumise à un jugement de valeur, vont se développer chez les futurs citoyens que sont les enfants, méfiance, trafic de faux et mensonges dans les lieux appelés à développer "confiance", "vivre ensemble" et "droit à la protection de l'intimité de chaque personne".

Le SNUASFP FSU alerte solennellement sur les dangers d'une telle politique et redit avec force son attachement indéfectible à la protection de la vie privée de chacun.e.

Le SNUASFP FSU réaffirme l'urgence d'investir massivement dans les services publics pour faire face à la crise sanitaire et sociale et dénonce toute volonté d'instrumentalisation visant à pérenniser un état d'exception.



ACTION SOCIALE : Aides matérielles, secours et prêts

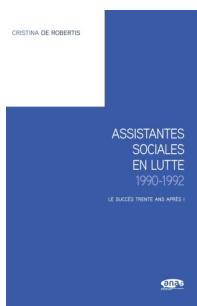
Dans chaque ministère existe une commission d'action sociale pour apporter un soutien financier sous forme d'aides matérielles non remboursables ou de prêt à taux 0 % (sans intérêt). Ces aides s'adressent aux personnels rencontrant des difficultés financières passagères et exceptionnelles à caractère social. Les candidats doivent présenter leur demande auprès de l'assistante sociale des personnels de leur administration. Après cet entretien préalable, la commission d'action sociale émet un avis sur l'attribution d'une aide matérielle ou d'un prêt, dans la limite des crédits disponibles. L'examen des situations présentées en commission des secours et prêts montre les grandes difficultés que peuvent rencontrer les collègues dans leur vie personnelle comme professionnelle.

Contre l'avis unanime des organisations syndicales représentées à la Commission Académique d'Action Sociale (CAAS), et en tout premier lieu de la FSU, le rectorat a décidé de procéder à des coupes sombres dans les prestations. Ainsi, en 2020, l'aide aux loisirs a été purement et simplement supprimée, le nombre d'années concernées pour aide aux études est passé de 3 à 2 et le plafond des secours, qui était jusqu'alors de 1000 €, a été réduit à 800 € par agent et par an...

Lors de la commission budgétaire du 8 avril, le rectorat a annoncé la reconduction de ces mesures pour l'année 2022. Face à cette décision et constat fait que le budget de l'action sociale du rectorat ne suffisait plus pour faire face aux demandes des collègues, la FSU a déterminé de boycotter l'assemblée plénière de la CAAS qui s'est déroulée **lundi 26 avril** (sans que ce boycott, compte tenu de l'ordre du jour, n'ait d'incidence sur les décisions prises dans le cadre des demandes d'attribution des secours d'urgence). La FSU et ses représentant.e.s continueront, bien entendu, à intervenir pour un budget d'action sociale à la hauteur des circonstances et des besoins.

Pour la FSU, l'amélioration des conditions de travail et de solidarité sociale constituent le socle de nos revendications. Le budget consacré aux aides matérielles doit permettre de répondre aux besoins des agents, en particulier les plus fragiles (contractuels, précaires).

Un peu de lectures militantes



Assistants sociaux en lutte 1990-1992 le succès trente ans après ! de Cristina De

Ce livre évoque une période remarquable de la profession d'assistant de service social. C'est l'histoire d'une profession qui s'est levée contre le mépris et l'injustice qui lui étaient faits. En effet, son diplôme, obtenu

avec trois ans d'études après le baccalauréat, a été homologué, à la demande du ministère des Affaires sociales, au niveau III du Répertoire national des certifications professionnelles. C'est à dire une reconnaissance de deux ans d'études après le baccalauréat.

Les professionnels ont su pendant trois ans mener une mobilisation exemplaire, multiforme, inventive, tant au niveau local que national, tantôt dans la négociation, tantôt dans l'affrontement et les actions d'éclat. À l'époque, ils n'ont rien obtenu, ou si peu... Une défaite annoncée ?

Leurs revendications ne seront exaucées que trente ans après : reconnaissance du diplôme niveau II (licence), accès au cadre A de la fonction publique... La génération suivante a récolté les fruits de cet épisode si important, mais, paradoxalement, elle ne garde guère la trace de cette lutte car la déception et l'amertume en ont effacé le souvenir.

Le message que ce livre souhaite transmettre est que la reconnaissance du diplôme au niveau II, trente ans après, n'a pas été octroyée, mais bien conquise de haute lutte par une profession déterminée, mobilisée par une visée juste qui allait

Le travail au XXI^e siècle.

Réunissant vingt et un auteurs du monde entier, conçu, dirigé et introduit par Alain Supiot, ce Livre du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dresse un panorama inédit du travail au XXI^e siècle et pose les questions essentielles qui détermineront son avenir. Révolution technologique, péril écologique, ordre juridique international schizophrène sont autant de défis à relever pour qu'advienne, au XXI^e siècle, le « régime de travail réellement humain » projeté par la Constitution de l'OIT en 1919.

Quel est l'avenir du travail ? À l'heure du développement de l'intelligence artificielle et des plates-formes numériques, sommes-nous condamnés à être au service des machines ou pouvons-nous, au contraire, les mettre à notre service ? À l'heure du péril écologique, comment travailler sans, dans le même temps, détruire la planète ? Alors que des accords transcontinentaux favorisent la concurrence au plus bas prix, est-il possible d'appliquer des normes sociales permettant un travail décent ? Et comment élaborer des règles qui, au lieu d'être des vecteurs d'une globalisation uniformisante, tiennent compte de la diversité des formes et expériences du travail dans les différents pays du monde ?

Les auteurs : Nicola Countouris, Daniel Damasio Borges, Simon Deakin, Emmanuel Dockès, Isaïe Dognon, Elena Gerasimova, Adrián Goldin, Éloi Laurent, Wilma B. Liebman, Giuseppe Longo, Stéphane Mallat, Gabrielle Marceau, Jean-Philippe Martin, Jeseong Park, Peter Poschen, Supriya Routh, Felwine Sarr, Jean-Marc Sorel, Gerd Spittler, Bernard Stiegler et Aiqing Zheng.

