Le Guide

Fédération CGT des personnels actifs et retraités des Services publics

fédération des services publics la cgt

N°882 décembre 2019

JE LUTTE, JE ME SYNDIQUE, JE GAGNE, AVEC LA CGT !

sommaire

- **P2** Edito
- **P3** Focus sur une lutte : le Tour des luttes
- **P4** La parole aux syndicats : syndicalisation en hausse à Amiens
- **P5** Dossier : Construction du rapport de force et syndicalisation
- **P11** CNFPT : "management" et transformation du travail
- **P13** QVS : Formation syndicale
- **P14** UFICT : organiser massivement les cadres
- **P15** UFR : les retraités à l'offensive
- **P16** Culture

L'ACTUALITÉ CHIFFRÉE

Syndicalisation, les chiffres :

Nombre de FNI reversés

2016 : 84 558
2017 : 82 437
2018 : 77 160
2019 : 50 704

6543 syndiqué.e.s depuis 2015

41% de syndiqué.e.s qui ont adhéré en 2015

Entre 55 % et 58,5 % d'adhésions sont des femmes

Pour rappel, la FPT comprend 61% de femmes

Si ces chiffres nous alarment, ils interrogent en premier lieu sur le reversement régulier des cotisations à COGETISE, et sur l'état de nos forces organisées.
Adressez-vous à vos CSD, à vos CFR ou à la FD en cas de difficultés pour remplir les déclarations COGETISE.

AGENDA

DU 6 AU 10 JANVIER : formation de la nouvelle direction fédérale
29 ET 30 JANVIER : CNF

Je lutte, je me syndique, je gagne... avec la CGT !

Voici en quelques mots ce que pourrait être le leitmotiv dans la période.
Alors que l'offensive du capital n'a jamais été aussi forte ces dernières années les travailleurs ont décidé de se mobiliser fortement en cette fin d'année 2019. Pour sauver notre système de retraite, pour gagner de nouveaux droits, pour empêcher l'application de la loi de transformation de la fonction publique, pour augmenter les salaires et développer les services publics les travailleurs se sont mis en grève massivement.
La préparation de ce mouvement social, décidée dans notre fédération au Comité National Fédéral du 10 octobre 2019 a provoqué un fort engouement dans les équipes militantes.
Le 12ème congrès de notre Fédération a été une étape importante pour être convaincu de la force du collectif et de l'action de masse indispensable pour gagner sur nos revendications.
Dès lors les heures mensuelles d'information se sont multipliées, les assemblées générales de syndiqués et de salariés se sont tenues pour convaincre, débattre et décider des suites.
À cette occasion le déploiement des militants sur de nombreuses collectivités, dans les services ont permis de retrouver le sens de l'engagement syndical dans la lutte, ont permis de retrouver la confiance dans l'action collective et ont permis de développer la syndicalisation.

La CGT, notre Fédération des Services publics, a été largement mobilisée dans les grèves du 5 décembre. De très nombreux agents ont répondu à l'appel des organisations syndicales et notamment de la CGT pour faire reculer ce gouvernement.
Les travailleurs font confiance à la CGT pour s'organiser et gagner sur les revendications.
Déjà des syndicats ont vu leur effectif augmenter dans cette période car les agents et les salariés veulent rejoindre la CGT !
Alors n'hésitons pas et proposons l'adhésion CGT régulièrement, au pire nous essuierons un refus...au mieux nous serons plus nombreux !

Natacha Pommet
Secrétaire générale de la Fédération

FÉDÉRATION CGT DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITÉS DES SERVICES PUBLICS
www.cgtservicespublics.fr — Email : fdsp@cgt.fr - Directrice de la publication : Sylvie Guinand
Tirage, routage : Imprimerie Rivet, 24 rue Claude-Henri-Gorceix 87022 Limoges Cedex 9
Commission paritaire 1023 S 06646 — ISSN n° 0395-0824

Le Tour des luttes n'est pas terminé !

DR

Partis de Montpellier le 22 novembre, nos deux camarades parisiens Christian Garnier et Jean-Jacques Picot, sont arrivés à Paris le jeudi 5 décembre, pour rejoindre la manifestation qui marque le commencement de la grève nationale unitaire et interpro pour le retrait de la réforme Macron-Delevoye.

Nos camarades, syndicalistes à la ville de Paris, ont été honteusement mis à pied puis licenciés par Anne Hidalgo, maire de Paris après avoir mené une action syndicale le 25 mai 2018 devant le siège parisien de La République en marche.

Dans le cadre de la préparation de la grève à partir du 5 décembre, Christian et Jean-Jacques, avec leur syndicat (CGT – Filière traitement des déchets nettoiement, eau égouts assainissement) ont eu l'idée de faire un « tour des luttes » en vélo en reliant Montpellier, où se tenait le congrès de notre fédération, à Paris en 14 étapes. Au départ de Montpellier, Christian et Jean-Jacques nous expliquaient : « *il s'agit de faire un parcours pour défendre nos actions syndicales, manifester contre la répression anti-syndicale et en même temps préparer la grève qui va démarrer le 5 décembre, jour de notre arrivée à Paris au moment du départ de la manifestation. C'est aussi l'occasion à chaque étape de faire des rencontres avec des camarades, avec des travailleurs.euses en lutte, de participer à des réunions* ».
L'objectif, précise Régis Vieceli, secrétaire général du syndicat « *est d'obtenir leur réintégration à la mairie de Paris tout en réaffirmant les revendications de la CGT, contre la loi dite de transformation de la Fonction publique et la réforme des retraites* ». Quatorze étapes marquées par des rencontres fraternelles, des réunions, des moments de convivialité extraordinaires.

Pour aller plus loin

- Des images de leur arrivée à Paris, lors de la manifestation du 5 décembre sur le site fédéral : dans le menu "Vidéos, audio, web" de l'onglet "Vos droits".

DR

Amiens : La syndicalisation est en hausse en 2019

Si la ville compte 3 412 agent.e.s (dont 300 postes vacants), il y a maintenant 403 syndiqué.e.s. Entretien avec Bruno Sacleux, secretaire du Syndicat Cgt Territoriaux Amiens-Métropole.

Comment tu expliques la perte d'adhérent.e.s entre 2017 et 2018 ?

Bruno Sacleux : C'est un cumul de plusieurs facteurs. Je n'étais plus SG à cette époque, pour des raisons personnelles, et je souhaitais reprendre une activité professionnelle après plusieurs années de détachement syndical. Les camarades m'ont sollicité pour reprendre la direction du syndicat, pour réaffirmer les valeurs de la CGT, notamment suite à des tensions internes, de personnes.

Tu souhaites alors impulser un fonctionnement plus collectif, plutôt que de porter seul cette responsabilité ?

B.S : Pendant 10 mois, en attendant de retrouver un poste, j'ai eu l'occasion de rester au syndicat, et ce sans responsabilité particulière. J'ai fait un bilan et une autocritique de ma manière de faire. Je ne faisais pas assez confiance aux camarades qui souhaitaient s'investir. J'ai proposé de changer l'aménagement de nos locaux pour travailler en étroite collaboration avec tout le monde, et j'ai proposé de laisser plus de responsabilités aux camarades, et pour ses raisons, nous avons convenu que pour que notre organisation soit plus efficiente, il était préférable d'avoir deux mi-temps en responsabilité plutôt qu'un temps plein. Et surtout, on communique. C'est bénéfique pour toute l'équipe du syndicat, ça crée de la cohésion, les camarades qui militent aujourd'hui se sentent bien, ils sont beaucoup mieux dans leur service et parlent plus de la CGT. C'est aussi pour ça qu'on a plus d'adhérents.e.s. Il faut remettre du collectif là où il y a de la résignation.

IL FAUT REMETTRE DU COLLECTIF LÀ OÙ IL Y A DE LA RÉSIGNATION.

Ton syndicat a réalisé 78 adhésions en 2019, comment tu expliques cette hausse ?

B.S : Après une année marquée par des conflits internes, il y a eu un changement de direction syndicale en janvier : on a osé se dire les choses, les relations se sont apaisées, ça s'est tout de suite senti dans la syndicalisation, on a fait 29 adhésions le premier mois.
Sur les 78 adhésions, 1/3 sont d'ancien.ne.s syndiqué.e.s qui ont repris leur carte suite aux changements de direction, et les autres sont des adhésions suite à des dossiers individuels.

Vous vous êtes mobilisés contre la mise en œuvre du RIFSEEP, des adhésions ont suivi ?

Ce n'était pas le moment. Les agent.e.s se rendent compte, un an et demi après, une fois confronté.e.s à l'absentéisme, du bien fondé de notre mobilisation.
Aujourd'hui, ils nous saisissent pour des difficultés individuelles, liées au régime indemnitaire, à une situation précaire ou la dégradation de leurs conditions de travail.
Et pour 1/3 des participant.e.s de l'AG, ce sont de nouveaux syndiqué.e.s.

Vous avez adapté votre plan de formation pour ces nouveaux adhérent.e.s ?

B.S : On a pris l'habitude de faire une formation d'accueil pour les nouveaux. elles syndiqué.e.s, sur deux jours, prise en charge par le syndicat, en privilégiant la convivialité. On en a profité pour inviter aussi des non syndiqué.e.s, ce qui permet aux non syndiqué.e.s de se rendre compte de l'utilité du syndicat. Ce sont, bien entendu, des agent.e.s qui sont proches de la CGT. A l'issue de cette formation, la plupart des non syndiqué.e.s ont pris leur carte. C'est que du bonheur.

Ont-ils envie de s'investir dans l'activité syndicale et l'action collective ?

B.S: En majorité, ils ne le souhaitent pas, mais on commence à avoir de plus en plus de syndiqué.e.s qui militent, ils veulent devenir « collecteur », ou veulent s'investir dans la direction du syndicat. On va donc mettre en place des formations pour les outiller.

Copie écran page FB syndicat Amiens

La progression de ton syndicat intervient pendant la préparation des élections du COS, c'est plutôt positif.

B.S : On prépare les élections du COS, où on est majoritaire. Il faut absolument qu'on garde cette majorité, nos ancien.ne.s se sont battu.e.s pour l'avoir, on a fait un bon travail, en toute modestie. Notre seule problématique, et plus largement au sein de la CGT, c'est que nous n'arrivons pas à communiquer sur ce que l'on fait de bien.
Pour l'année 2020, on a programmé la tenue de plus de 80 réunions d'informations syndicales dans les services, une campagne de syndicalisation, avec l'objectif pour tous les présent.e.s aujourd'hui (une centaine, ndlr) de faire une adhésion durant l'année, et poursuivre notre activité de terrain, en lien avec l'activité de notre COS, afin de nous permettre de rencontrer tous les agent.e.s sur d'autres problématiques et les amener à voter CGT lors de nos prochaines échéances.

Construction du rapport de force et syndicalisation

***« Contre des attaques de grande ampleur, la CGT doit être cette organisation de masse qui rassemble toute la diversité du monde du travail.* » P. Martinez**

La casse de notre modèle social s'est accélérée ces dernières années notamment par celle du Code du travail suivi de nos statuts comme ceux de nos collègues des entreprises publiques.

La Loi de "transformation" de la fonction publique est, et nous serons tous d'accord sur ce point, une attaque massive à la fois contre le statut de fonctionnaire, mais également contre les services publics. Par extension, cette loi pourrait signer l'acte définitif de décès de notre République sociale si nous ne faisons rien et il n'est pas encore trop tard pour agir !

Cette loi du 6 août est venue compléter et même parachever toutes celles qui ces quinze dernières années ont désorganisé les collectivités territoriales (MAPTAM, RCT, NOTRE), ont consisté à soumettre les services publics à la libre concurrence et à adapter les territoires et le monde du travail aux logiques libérales imposées par l'Europe.

Autre cible de la politique d'austérité, le gouvernement veut aujourd'hui détruire un système de retraite mis en place et géré par les travailleurs.euses pour mettre en place un système qui serait géré par l'État et par des sociétés financières qui n'ont d'autres objectifs que de créer du profit.

Pour construire le rapport de force, cela impose des exigences qui sont celles d'avoir une organisation CGT à la hauteur des enjeux. Nous avons besoin de faire un état des lieux de nos difficultés et de nos points forts et prendre les décisions qui s'imposent.

Entre décembre 2014 et décembre 2018, plusieurs scrutins intermédiaires ont eu lieu consécutivement à la fusion des régions et à la création de nombreuses intercommunalités. Les analyses révèlent une forte baisse de la participation (moins 3,1 points).

Cette abstention est également à mettre en relation avec le glissement organisé par le patronat du syndicalisme de lutte des classes vers un syndicalisme institutionnalisé autour du « dialogue social » mettant en relation des partenaires sociaux. Ce chantier dit "de refondation du syndicalisme" si cher à Fillon lorsqu'il était Premier ministre et ensuite éphémère candidat, est largement relayé dans les médias mainstream et dans l'idéologie dominante. Il contribue à cette perte de confiance des salarié.e.s envers les syndicats et à associer la CGT à tous les autres syndicats.

Cela doit donc nous interroger à la fois sur nos pratiques, sur la façon dont nous élaborons nos revendications, sur notre capacité à rester un syndicat de classe et de masse, bref à conserver et s'il le faut, à retrouver notre identité, et à remobiliser les salarié.e.s sur leur capacité de gagner ! Ce dont a besoin la CGT c'est que les salarié.e.s, les agents de nos services perçoivent ce qui nous distingue. Et ce qui nous distingue, c'est qu'ils deviennent massivement propriétaires de leur outil commun pour revendiquer, lutter et gagner: la CGT !

Dans l'immédiat, concernant la syndicalisation, si les exercices 2014, 2015 et 2016 ont montré une hausse régulière du nombre de syndiqué.e.s dans la FD, l'exercice 2017, avec une baisse de 2 130 syndiqué.e.s, doit nous alerter. L'année 2018 qui sera bientôt clôturée semble également prendre la même voie...Une diminution sur une année peut être une alerte, sur deux années consécutives cela devient une urgence à traiter !

il s'agit bien de renforcer notre corps militant afin d'élever le rapport de force. C'est en ce sens que la fédération CGT des Services publics a choisi de s'inscrire dans la démarche confédérale « comment mener la démarche CGT pour gagner ».

Nous serons tous d'accord sur ce point : la CGT se revendique comme étant un syndicat de masse et de classe. Or, pour être de masse, il faut être fort partout et pour être fort partout il faut être fort chez soi, dans son syndicat, dans sa collectivité, dans sa boîte.

Pour être fort dans sa boîte, il faut la

DR

connaître, connaître ses collègues, connaître les missions exercées et surtout connaître les problèmes rencontrés, les revendications des salarié.e.s et des agent.e.s.

Ensuite il est nécessaire de se fixer des objectifs atteignables. Un syndicat avec ses 10 militants ne peut pas couvrir un service de 1000 agents. Il doit d'abord se développer, se concentrer sur certains secteurs. Développer les heures mensuelles d'informations dans ces secteurs, tracter régulièrement sur leurs problématiques, rencontrer les agent.e.s, les convaincre de rejoindre la CGT, les former, en faire des militant.e.s.
C'est comme cela qu'un syndicat de 150 syndiqué.e.s, mais seulement 10 militant.e.s, pourra faire grossir les rangs des militant.e.s. C'est comme cela que l'on transforme un militantisme concentré sur le service individuel en un syndicalisme de contact avec les agent.e.s, de revendications et de masse qui renoue avec le sens originel de la CGT, un outil pour la lutte et pour gagner.
Cette démarche, que je viens de décrire à grand trait sera petit à petit mise en place à tous les niveaux de notre fédération. Je sais que quelques camarades la connaissent grâce à leur Union départementale, certain.e.s s'y sont d'ailleurs déjà engagé.e.s. Chaque échelon de la fédération, du syndicat aux CSD, doit impérativement être acteur. trice de cette démarche.
Dans une organisation comme la nôtre, qui compte plus de 2 000 syndicats, il est nécessaire de pouvoir compter sur nos Coordinations Syndicales Départementales : que cela soit pour transmettre des informations importantes, des préavis de grèves, des tracts, des éléments de compréhensions de textes réglementaires, bref tout ce qui fait la vie d'une fédération au quotidien. Ces échanges d'information ne doivent pas non plus être à sens unique, de la Fédération vers les CSD, mais également des CSD vers la Fédération.

fédération des services publics

la cgt

La Fédération forte est la fédération de syndicats forts

S'appuyer sur l'histoire CGT et faire vivre la démarche revendicative. Entretien avec Frédéric Birobent, membre de la CEC.

DR

Qu'est-ce que tu entends par démarche revendicative et syndicalisation ?

Frédéric Birobent : Par exemple, lors d'une campagne électorale, les camarades ont élaboré un cahier revendicatif, service par service, catégorie par catégorie. Ils ont mobilisé nos syndiqué.e.s, y compris, on a étudié une cartographie du salariat et des forces organisées en amont, pour pouvoir, et aller convaincre les salarié.e.s, et s'appuyer sur des syndiqué.e.s pour le faire, et bâtir des assemblées générales démocratiques, pour arriver à construire ces cahiers revendicatifs et l'appel au vote.

Une cartographie de la collectivité, de la boite ?

F.B : C'est le nombre et la répartition des ouvrier.e.s et employé.e.s, des cadres, des contractuel.le.s, services par services.

La campagne électorale va devoir convaincre sur des idées, et, que tu donnes des perspectives sur des idées, ou que tu fasses vivre la bataille d'idées, ça mobilise la ou le salarié.e au vote. Mais ce sont les mêmes ressorts à mobiliser pour la syndicalisation et la mobilisation, parce que tu veux prolonger ton vote par la lutte, pour arriver à faire aboutir les revendications, parce que le vote CGT te donne rien, il ne donne que des points d'appui, c'est-à-dire, des droits pour améliorer la démarche, des informations via les instances pour alimenter les tracts.

On a donc fait jouer la bataille revendicative. On a convaincu sur des idées. Bilan, on a fait un score important, bien sûr, dans la période, quand tu mets tes syndiqué.e.s en musique, tu fais comprendre aux syndiqué.e.s que si on mène l'activité à 10 militant.e.s pour convaincre 1000 salarié.e.s, ou si tu convaincs à 200 syndiqué.e.s pour 1000 salarié.e.s, pour l'un c'est 99 salarié.e.s à rencontrer, l'autre c'est 4.

C'EST PENDANT LA LUTTE QUE TU CONSTRUIS LES CONDITIONS DE LA SYNDICALISATION.

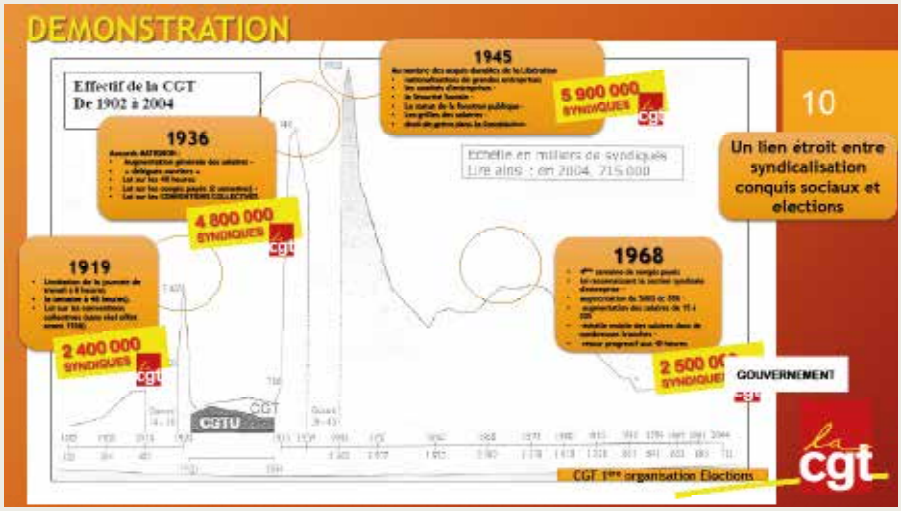
Donc, tu donnes un sens à la syndicalisation qui est complétement différent, tu rends la ou le syndiqué.e auteur.trice, acteur.trice et décideur.se par les pratiques démocratiques, tu alimentes la bataille d'idées par la communication et par les instances. Tout devient fluide. La formation permet aux camarades de s'inscrire dans la démarche.

Tu ne peux pas dissocier la syndicalisation de la campagne des élections et de la bataille revendicative. La campagne de syndicalisation n'est pas une campagne de com'.

Quand les copains ont mis en place cette démarche, ils se sont rendus compte qu'ils avaient convaincu un grand nombre de salarié.e.s au vote. Dans cette période de bataille d'idées, les salarié.e.s ont élevé leur niveau de conscience, ils ont fait l'expérience de la démocratie syndicale, il y a un ressort d'engagement des salarié.e.s. Quand le ou la salarié.e.s qui a voté CGT, qui voit des perspectives, avec ce fonctionnement syndical démocratique, il en veut, de cette CGT ! Il mesure l'importance de faire grandir le rapport de force par le nombre de syndiqué.e.s, pour être plus efficace. Toutes les conquêtes sociales, on les a gagnées avec le plus grand nombre de syndiqué.e.s. Pendant la campagne électorale, avec cette démarche, on a construit les conditions de la syndicalisation.

C'est pour ça que, quand tu regardes les courbes de la syndicalisation, elles ne sont pas après les conquêtes, elles sont pendant

les luttes. C'est bien l'élévation du niveau de conscience, la place et le rôle que tu donnes à chacun dans la capacité à peser, qui fait que tu te syndiques. C'est pour ça que la théorie de l'obligation du résultat, est une connerie sans nom. D'abord, il faut lutter, et c'est pendant la lutte que tu construis les conditions de la syndicalisation.



C'est pendant la lutte que tu fais le lien entre la revendication locale et globale. On parle de salaire, mais le salaire, c'est la retraite, le financement des retraites et de la protection sociale. Tu parles de l'emploi, mais si on est plus, c'est plus de cotisations et moins de charge de travail. Alors, ce que je porte au quotidien, et ce qu'on porte sur les grands enjeux globaux, c'est lié. J'interviens sur l'un en intervenant sur l'autre. Je fais le lien entre besoins locaux et transformation de la société.

Ce fonctionnement fait vivre la démocratie syndicale, et l'appropriation des revendications CGT pour transformer la société.

Tu fais vivre la démocratie syndicale, à partir de la construction du cahier revendicatif, et tu fais vivre la démocratie ouvrière derrière, c'est-à-dire, on va mobiliser nos syndiqué.e.s à aller faire vivre la bataille d'idées pour convaincre le plus grand nombre de salarié.e.s à décider de se mobiliser pour faire aboutir ses revendications.

La démarche part surtout des besoins. Nos revendications aujourd'hui paraissent déconnectées, même si elles sont justes, parce que le cheminement intellectuel (le travail d'analyse et d'étude) est effectué en tant que militant.e.

Par exemple, si tu dis, « 1800 euros de SMIC », et ensuite, « doublement du salaire du début à la fin de carrière », la ou le salarié.e te répond que ce n'est pas possible, d'autant qu'elle. il est soumis.e au discours des médias, et aux champs des possibles (ce qui lui est présenté comme tel), mais pas en fonction de ses besoins. La démarche est donc de partir de ses besoins, et provoquer le cheminement intellectuel chez la/le salarié.e.

Si on mène une campagne salaire, on fait remplir un tableau avec les charges fixes, en le comparant au niveau du salaire sur la fiche de paie. Combien il te faut pour vivre dignement ? (exercice du niveau 1 du cursus de formation syndicale). La réponse se situe bien souvent avec une augmentation de 300 ou 400 euros du niveau du salaire (dans les mêmes proportions qu'en 1968). La revendication CGT de 1800 euros de salaire minimum a plus de sens. On a provoqué le cheminement. Le débat suivant devient « est-ce que c'est possible ? », on peut alors enchainer sur la juste répartition des richesses produites.

La question de niveau et la valorisation de la qualification est ensuite abordée. On compare le salaire, sans les primes, en rapport avec le temps de travail, avec celui du smic, la différence des deux indique la valeur de ta qualification. Par exemple, j'ai un bac+4, le smicard gagne 0,50 centimes de l'heure de moins que moi. Est-ce que c'est juste au regard de mes années d'études ? Cette comparaison donne du sens au 1,2 ou 1,4 en plus du SMIC selon la qualification. Ça provoque une prise de conscience terrible.

Ensuite, tu poursuis sur des questions

concrètes de conciliation de vie professionnelle et vie familiale. Quelle évolution de tes conditions de travail depuis ton entrée dans l'entreprise ou de la collectivité ? Quelle évolution de la qualité du service public depuis ton entrée en poste ? La question du sens de ton travail est posée. Un service qui se dégrade, des moyens et des conditions de travail également, et des richesses qui ne font que s'accroître. Il y a comme un sérieux problème.

Quand tu parles des 32h pour travailler moins, travailler mieux, et travailler tous, on commence à y donner du sens. Quand tu parles des difficultés de logement, de transports et de crèche, ça correspond également à des poisons concrets que vivent les collègues, comment ils articulent vie privée et vie professionnelle ? La CGT a des propositions, à travailler avec les camarades de l'interpro. Comment la revendication de l'intégration du temps de trajet comme temps de travail est élaborée, comme la question de l'indemnité de résidence, pour compenser le niveau de vie différent entre la région parisienne et la province ? Nos revendications trouvent leur sens en passant par cette étape de la discussion autour des besoins. Est-ce qu'en AG de syndicat, on part de la question des besoins pour mener la campagne électorale ou la campagne revendicative ?

Les revendications CGT prennent du sens en lien avec les besoins concrets, y compris en remplissant un questionnaire avec nos syndiqué.e.s, pendant les AG.

Aujourd'hui, quand tu fais vivre le cahier revendicatif, tu fais vivre la bataille des idées, ça part des besoins.

Est-ce que la modification des périmètres des collectivités n'est pas un obstacle pour mener la bataille d'idées au plus proche des agent.e.s ?

F.B : La structuration, c'est quoi ? C'est le périmètre que tu penses le plus pertinent pour faire vivre la démarche de convaincre le plus grand nombre. Dans une collectivité étendue, si tu veux être efficace et faire vivre la démarche, tu ne peux pas faire une AG pour tous les services en même temps, mais par sections, selon les organisations de travail. La structuration est au service de la démarche, et pas l'inverse. Il faut oser bousculer nos habitudes pour être efficaces, et en prenant en compte les spécificités, les contractuel.le.s et les cadres.

Les cartographies de la collectivité et du syndicat (via la mise à jour de cogitiel), sont des éléments de l'organisation qui permettent de mettre en œuvre la démarche.

Bien sûr, il y a des spécificités, les contractuel.le.s et les cadres nécessitent une activité particulière. Aujourd'hui les contractuel.le.s représentent entre 25 et 30 % du salariat. On a des revendications qui sont au plus près des salarié.e.s, la précarité est une préoccupation spécifique, qui touche en particulier les jeunes. Faire une activité jeune, c'est faire une activité qui réponde aux préoccupations des jeunes, la précarité, le logement, l'accès aux études...

Si la collectivité compte 20 % de contractuel.le.s, et qu'il n'y a aucun.e syndiqué.e ni

aucune activité, il y a un problème.
Malheureusement, aujourd'hui une AG est plus un compte rendu des militant.e.s du syndicat, que le déploiement des forces organisées pour mettre en œuvre cette démarche de construire les revendications à partir des besoins des agent.e.s dans les services, y compris en s'appuyant sur des questionnaires. L'AG du syndicat, met en mouvement les syndiqué.e.s pour engager la bataille des idées auprès du plus grand nombre de salarié.e.s. On porte ensuite les revendications des salarié.e.s, et on mobilise le plus grand nombre de salarié.e.s à aller au vote, à la syndicalisation et à l'action.
Pour le syndicat, connaître la cartographie de la collectivité et des syndiqué.e.s dans les services prend tout son sens, comme d'organiser des AG.
Si on veut que les syndiqué.e.s soient acteurs.trices, auteur.e.s, décideurs.euses, il faut un plan de formation. On envoie les camarades en formation pas seulement pour la culture CGT, mais parce qu'un.e syndiqué.e formé.e sera en capacité de s'inscrire dans la démarche.
La question de la syndicalisation devient évidente. Elle devient la capacité d'avoir une force organisée, mobilisée et déployée dans la collectivité et au-delà, pour mener cette bataille des idées.
Cette question nécessite des pratiques de communication pour alimenter nos assemblées générales, la bataille des idées par des contenus qui vont aider nos syndiqué.e.s à mieux s'approprier les arguments et les perspectives pour convaincre le plus grand nombre, des questionnaires, les informations des instances du personnels, pour mobiliser le plus grand nombre. La communication des luttes gagnantes permet de redonner des perspectives. Il faut une communication au service de la bataille d'idées.
Revendicatif, organisation (la cartographie), moyens financiers (financement des outils, une AG fraternelle avec un café ou un pot), vote et syndicalisation sont en interaction permanente. Cette activité régénère le syndicat. Le vote et la syndicalisation sont des indicateurs de la capacité à convaincre, du rapport de force.
Quand on recule, on recule sur les trois : vote, syndicalisation et rapport de force. Reconquérir la démarche nous permet de régénérer le syndicat, à tous les niveaux. On ne peut pas avoir de fédération, de confédération, d'UD ou d'UL fortes avec des syndicats en perte de vitesse.
La syndicalisation est profondément liée à la lutte, ancrée sur les besoins avec l'activité CGT. Le/la syndiqué.e devient acteur/trice, auteur.e et décideur/euse, qui transmet la démarche, nous sommes plus nombreux et plus forts. Nos syndicats retrouvent le sens à avoir plus de syndiqué.e.s, qui participent à l'activité et construisent le rapport de force face à l'employeur.

Pour gagner sur les enjeux nationaux, comme celui de la retraite, il ne suffit pas d'être fort chez soi, il faut être fort partout.

SYNDICALISATION : LES DÉCISIONS DU 12e CONGRÈS

■ Faire du déploiement et de la syndicalisation une des priorités majeures en faisant vivre le slogan de notre campagne avec le triptyque « je revendique avec la CGT, je vote CGT, je me syndique à la CGT », avec l'objectif d'au moins 85 000 syndiqué.e.s d'ici la fin du mandat.

■ Mettre en œuvre et poursuivre l'élaboration des plans de syndicalisations dans les syndicats constitués et suivre leurs évolutions.

■ Organiser des plans de déploiement revendicatifs et de syndicalisation en direction des collectivités et entreprises de notre champ sans syndicat CGT dans le but d'en créer (points réguliers CSD). Cela nécessite la définition d'objectifs prioritaires établis en lien avec les structures interprofessionnelles.

■ Renforcer le collectif fédéral jeunes et travailler à des outils de communication pour la syndicalisation des jeunes.

■ Poursuivre le travail d'affiliation à l'UFICT des syndiqué.e.s ICTAM;en prenant en compte leurs revendications spécifiques.

■ Œuvrer à la prise en compte dans nos organisations de l'activité revendicative en direction des retraité.e.s afin de favoriser la continuité syndicale et la syndicalisation. Créer des sections de retraité.e.s dès que possible.

Pour aller plus loin

Voir la vidéo de la table ronde du congrès de Montpellier sur notre chaine Youtube (playlists) : "La syndicalisation au service de l'activité revendicative et des luttes"

La démarche revendicative et la syndicalisation sont à l'ordre du jour lors du prochain CNF, les 29 et 30 janvier, n'hésitez pas à en débattre lors de vos comités départementaux de CSD.

« Management » et transformations du travail

L'offre de formations « management » du CNFPT a connu un développement très important ces dernières années. A cette offre correspond une réelle demande des collectivités, c'est-à-dire des employeurs territoriaux, mais aussi, dans une certaine mesure, des agent.e.s territoriaux, qu'ils soient cadres, contractuels ou agents de catégorie C ayant des fonctions d'encadrement. En quoi, cette offre et cette demande correspondent à des besoins objectifs ou à l'intégration d'une idéologie de régression sociale ? Telle est la question que les syndicats doivent aujourd'hui se poser, pour pouvoir peser sur l'impact de ces transformations du travail.

Une offre très étayée

L'offre de formation « management » du CNFPT est particulièrement vaste : 132 stages, chiffre qui n'englobe ni l'offre de formation initiale proposée par l'INET pour ses élèves ni les formations d'intégration proposées par le CNFPT. En 2018, 6 076 sessions de formation ont été programmées sur l'ensemble du territoire national, ce qui représente 15 511 jours de formation pour 114 385 inscrit.e.s. Des chiffres révélateurs, très importants en volume, qui montrent que le CNFPT fournit une réponse formative conséquente auprès des encadrant.e.s des collectivités territoriales.

Pourtant, certaines collectivités sont plus attirées vers une offre plus ouvertement libérale et n'hésitent pas à s'orienter vers ce que propose le secteur privé, et notamment les écoles de commerce. Le nombre de ces formations réalisées hors du CNFPT est certainement aussi important.

Le « management » semble considéré comme le nouveau « graal » censé apporté les réponses que la politique n'apporte plus, le remède miracle aux volontés de légitimation des élus, aux exigences de la population et aux besoins de sens du monde du travail.

Une offre argumentée autour des spécificités du service public

Au niveau de l'affichage, tout au moins, le CNFPT semble vouloir inscrire sa conception du « management » dans un ensemble de valeurs de service public. La conception et la réflexion qui tendent à produire cette offre sont tout d'abord de favoriser un management engagé, porté par le sens et les valeurs de l'action publique locale. Il s'agit aussi d'inscrire l'humain et la responsabilité au cœur du « management » afin de favoriser le collectif et le « travailler-ensemble ». Cette offre vise ainsi, selon les termes employés, à contribuer à un « management » efficient, respectueux des agent.e.s, favorisant les dynamiques collectives, à l'écoute des usager.e.s et aux côtés des élu.e.s. Semblant prendre en compte la réalité, et notamment le fait que la pression hiérarchique représente l'un des éléments qui favorisent le plus le mal-être au travail, l'offre de l'établissement public vise aussi à développer un « management » public territorial afin de prévenir les risques psychosociaux. Elle prétend tendre à favoriser le bien-être des agent.e.s et la qualité de vie au travail, dont les trois leviers identifiés sont la confiance, l'autonomie et la responsabilité.

Au bout du compte, l'offre nationale du CNFPT affirme répondre à un enjeu de promotion d'une forme spécifique de « management » public territorial reposant sur les valeurs du Service public ainsi que sur les principes de responsabilité du Service public local, avec une volonté de promouvoir un « management » qui prenne en compte le désir de bien agir des agent.e.s, qui favorise davantage la confiance que le contrôle et animé par le sens de l'innovation afin de répondre aux enjeux de transformation organisationnelle.

Fotolia

Néanmoins, le CNFPT soutient un discours d'innovation, de bouleversement de l'action publique locale et d'adaptation à de supposées nouvelles réalités.
C'est l'analyse des évolutions sociales qui, en théorie, donne sens aux transformations organisationnelles auxquelles les collectivités locales devraient procéder. Et ce sont ces évolutions qui doivent être transmises par une chaine managériale continue, de la conception à la production de services.

Interroger les évolutions sociales
C'est la nature de ces évolutions sociales qu'il nous faut interroger. Par exemple, la dématérialisation des démarches administratives est certainement une revendication d'une partie de la population, mais pas de sa totalité. En outre, la dématérialisation ne coûte pas très cher. Elle pourrait s'ajouter sans difficultés à l'offre classique de proximité et non s'y substituer.

L'environnement territorial se modifie, certes, mais la majorité des élu.e.s soutient politiquement les gouvernements qui ont engagé les réformes de transfert des compétences, de recentralisation ou d'abandon de proximité. La transformation de l'action publique n'est pas une évolution sociale naturelle, c'est un choix politique. Dès lors, présenter les évolutions organisationnelles comme la conséquence de transformations sociales qui s'imposeraient aux services publics est une sorte d'usurpation. Former des cadres ou des agent.e.s encadrants à justifier comme naturels des choix purement politiques participe d'une certaine forme de mensonge organisé. Il y a largement matière, pour nos syndicats, à rétablir des vérités toutes simples.

On vante généralement l'horizontalité et l'autonomie. En même temps, en dépit de la sous-qualification des emplois dans la fonction publique, le nombre de cadres croît, et le nombre de « managers » encore davantage. Comment expliquer ce phénomène ? Cela répond-il réellement à un besoin ? Les agent.e.s d'exécution ont-ils de plus en plus besoin d'encadrement ? Répondre à ces questions permettrait de dévoiler les intentions réelles de nos « innovateurs ».

Le renforcement de l'exploitation
Mais ce n'est pas tout. On nous présente désormais l'augmentation du temps de travail, les restrictions budgétaires des collectivités territoriales, la nécessité de travailler davantage pour un pouvoir d'achat en baisse comme des évolutions à intégrer dans le « management » des collectivités.

Est-ce le rôle d'un.e agent.e territorial, fut-il cadre ou encadrant.e, de promouvoir un travail toujours moins reconnu, toujours plus exigeant pour moins de contreparties ?

Désormais les employeurs poussent leur avantage. Ils demandent des formations CNFPT « management » en intra pour accompagner leur projet politique, lequel, le plus souvent, ne consiste qu'à fournir plus de services avec moins de moyens.

Avoir en tête le caractère ambivalent du travail
La question des formations managériales va occuper, un peu partout, une place incontournable dans les plans de formation : l'occasion pour les syndicats de poser les bonnes questions et surtout d'exiger des éclaircissements et des réponses appropriées. Quel est le bon équilibre entre encadrement, injonctions, contrôle et autonomie dans le travail ? Qui définit le sens du travail, celle ou celui qui agit ou celle ou celui qui emploie ? Quelle est la nature de l'échange qui doit s'établir pour que la mission individuelle prenne sens dans un service collectif ?

Le travail est activité utile, porteuse de sens, mais il est aussi, en système capitaliste, une source de profit. Dans les services publics, cette source de profit est très indirecte. On n'identifie pas facilement l'exploiteur. Cependant la pression portée sur le « coût des services publics », montre bien une volonté de transfert de l'impôt vers les profits des multinationales.

Montrer que les syndicats s'intéressent au contenu du travail, aux questions qu'ils se posent dans leur quotidien, peut leur permettre de gagner davantage en crédibilité. S'emparer de la question managériale est l'une des portes d'entrée possible.

Fotolia

Formation syndicale : pourquoi est-ce redevenue une priorité confédérale et fédérale ?

***« En quoi est-ce prioritaire de se former tandis que nous subissons des attaques de plus en plus importantes ? N'est-ce pas justement de défendre les collègues, d'être présent au maximum dans les réunions, les AG… qui est prioritaire ? Avec tout cela, il faut du temps pour se former, pensez-vous vraiment que j'ai le temps de me former ? »* Ce sont les questions que nous nous posons, tant nous sommes submergé.e.s par les dossiers et les réunions.**

Mais en face, le patronat veut nous enfermer dans un syndicat de service ou nous n'aurions pas besoin d'être formé.e.s ou alors à sa façon. C'est l'idéologie dominante qui, par principe, est invisible, imperceptible et qui conduit les agent.e.s et les salarié.e.s à accepter ces reculs sociaux.
Cette idéologie est si bien ancrée que, parfois, même nous finissons par l'intégrer dans notre discours, au travers du vocabulaire de « management », ou de remarques envers nos collègues, ou bien les étrangers, ou encore les « SDF ». La formation syndicale permet d'apercevoir, de voir, de comprendre, ce que le capital nous impose à notre insu.

C'est également un moment et un lieu de pensée, de réflexion, de partage indispensable pour améliorer nos pratiques et apprendre à décortiquer tout ce que les médias, le gouvernement, le capital, nous crachent quotidiennement au visage. L'aliénation est permanente tant au travail que dans notre quotidien, la formation syndicale participe à notre émancipation.
Le projet pédagogique de la formation syndicale CGT est « Équiper pour agir ».
Il nous faut un panel d'outils pour construire, reconstruire notre pensée, notre raisonnement, ces arguments qui nous font si souvent défaut. Comme le dit Jeremy Ferrari, « *périodiquement, nous savons que nous avons raison, mais ne savons pas l'expliquer* ». Nos adversaires se sont formé.e.s, à la politique, au langage, au « management » qui nous confine dans une case. Il y a une chose que nous avons et qu'ils n'ont pas, c'est la fraternité. Il y a une chose qu'ils ont et que nous pouvons avoir, c'est le savoir et le savoir-faire. Voilà l'équipement que donne la formation syndicale : les savoirs qui permettent de construire les arguments, les savoir-faire permettant de s'exprimer et de convaincre.

Argumenter nous permet d'agir. Agir à transmettre ce que l'on acquiert en formation, agir pour partager nos analyses. Convaincre, par exemple, que le fatalisme n'a pas sa place dans la société que nous voulons. Ce n'est pas parce que les dirigeant.e.s nous disent qu'il n'y a pas d'autre solution, que c'est vrai, sinon nous en serions toujours à croire que la terre est plate.

De connaître, de comprendre pour décrypter le langage de l'adversaire, le projet de l'adversaire, les objectifs de notre adversaire, permet de ne pas subir les réunions mais de les tenir. Cela permet d'être clair et de faciliter les débats avec les travailleur.euse.s pour les convaincre et pour proposer la syndicalisation sur des idées et un objectif : transformer la société par des propositions alternatives crédibles qui finiront par s'imposer à l'ensemble de la société.
En bref, agir permet de s'émanciper pour émanciper le reste de la société.

Que nous propose la CGT en matière de formation ?
L'architecture de la formation se présente en trois grandes familles,
- S'équiper tout au long de sa vie : pour tous les syndiqué.e.s, des formations généralistes et pratiques : formations de 1er et second niveau qui permettent de connaître et comprendre la CGT, le capital, la société, l'Europe et l'internationale, mais nous proposons également des formations pour savoir rédiger un tract, défendre l'égalité femme-homme, combattre les idées d'extrêmes droite.
- Outiller à la responsabilité pour les dirigeant.e.s syndicaux.ales (Secrétaires, généraux.ales, trésorier.ères…)
- Outiller au mandat pour tous les élu.e.s et mandaté.e.s (CT, CHSCT, CAP/CCP, juridique…) La formation est un droit, qu'elle soit professionnelle et syndicale,

Ne leur en faisons pas cadeau !
Utilisons ce droit, en particulier la formation syndicale que nous pouvons encore choisir à hauteur de 12 jours minimum par an.
La Fédération des Services Publics revisite l'ensemble de son offre de formation, afin de mieux répondre aux besoins actuels : mieux travailler notre démarche revendicative, notre politique de qualité de vie syndicale, le sens de notre engagement dans la CGT.
Lors de son discours introductif, du dernier et 12e congrès fédéral, notre nouvelle secrétaire générale, Natacha Pommet, a réaffirmé sa détermination à promouvoir la formation syndicale dans toutes nos bases, à tous les niveaux que ce soit.
L'enjeu est capital, il permet que chaque syndiqué.e. compte pour un et pour une, en ayant tous les outils pour convaincre et syndiquer.

Pourquoi des modules fédéraux ?
Ils permettent de répondre à des spécificités de notre champ professionnel et à des priorités que s'est fixée l'organisation fédérale.
Au sortir du congrès, la priorité est portée sur la formation syndicale avec une meilleure compréhension des enjeux de nos combats et de nos propositions. Le secteur formation fédérale reconstruit certains modules dans ce sens, et il en construit d'autres, tels que «la rémunération», «animateur de CSD, de CFR», «commission de réforme»…
Il devrait également proposer un certain nombre de journées à thème pour répondre à l'actualité et ainsi sensibiliser les camarades aux nouveaux enjeux qui peuvent émerger en fonction du moment.

Organiser massivement les cadres territoriaux

Pour neutraliser les stratégies de mise en opposition de nos employeurs et la montée du syndicalisme catégoriel ou autonome, il nous faut traiter les spécificités issues des rapports sociaux au travail, pour gagner une CGT qui s'adresse au salariat dans sa diversité.

L'UFICT s'adresse aux « ingénieur.e.s, cadres, technicien.ne.s ou agent.e.s de maitrise », c'est-à-dire à tou.te.s les agent.e.s des cadres d'emplois de catégorie A, B et agent.e.s de Maitrise de la Fonction publique territoriale. Ils.elles [autant les infirmièr.e.s, les médecins, les animateur.rice.s territoriaux.ales, les assistant.e.s sociaux.ales, les éducateur.rice.s de jeunes enfants que les cadres intermédiaires et les cadres de direction, pour n'en citer que quelques-un.e.s, compte tenu de la très grande diversité des agent.e.s territoriaux.ales de catégories A et B (qualification de BAC à BAC+8)] sont donc aussi concerné.e.s par les enjeux professionnels liés aux pratiques managériales, l'évolution des politiques publiques, la prospective, la santé au travail, le numérique, les modes de gestion.

Face aux politiques récessives, les cadres sont tous devenu.e.s des variables d'ajustement et, si nous ne faisons rien, nous nous ferons simplement écrasé.e.s par les logiques ultra-libérales. C'est bien pour ça que nous devons agir et prendre toute notre place dans le rapport de force pour tenter de renverser la situation et construire des alternatives pour développer la Fonction publique de demain sur tout le territoire.

Une organisation syndicale spécifique pour une activité spécifique diversifiée

Les cadres territoriaux, s'ils sont agent.e.s qui exercent des responsabilités, font preuve d'autonomie, prennent des initiatives, exercent leur technicité et ont un rapport spécifique au travail.

• Une diversité de salarié.e.s qualifié.e.s à responsabilité :
• Les personnels de haute technicité
• Les expert.e.s
• Les managers
• Les cadres de proximité…
• Un rapport spécifique au travail :
• Autonomie et responsabilité
• Temps de travail/charge de travail
• Un métier souvent choisi

•Les rapports sociaux dans l'activité professionnelle
• Double nature des ICT :
- Managers et managé.e.s
- Vecteurs/vectrices et « victimes » des changements (forfait-cadre, contrat d'objectifs…)
• Un rapport spécifique :
- À la direction, la hiérarchie, aux élu.e.s
- Au syndicalisme

Les difficultés des ICTAM

• Leur formation, reconnaissance de leur qualification
• Leur place dans le travail, moyens d'exercer leurs responsabilités
La mise en œuvre de décisions auxquelles elles.ils ne sont, en général, plus associé.e.s
• Parfois des rapports hiérarchiques qui les opposent aux autres catégories
Ces problématiques doivent pouvoir être portées par une organisation syndicale (collectif, section, syndicat…) la plus à même de les prendre en charge.

Pourquoi syndiquer les cadres territoriaux à l'UFICT ?

• Pour être respecté et reconnu
Dans le contexte de crise actuelle et de récession économique, le respect des droits des cadres territoriaux et la reconnaissance de la valeur de notre travail d'encadrement hiérarchique et fonctionnel sont plus que jamais d'actualité.
•Échanger entre cadres sur les réalités professionnelles et construire des alternatives au « contradictions hiérarchiques » et dilemmes éthiques
Confronté à des organisations du travail favorisant l'individualisation et l'isolement, le rassemblement des cadres en collectif, section et syndicat permet de créer un espace d'expression spécifique aux cadres dans lequel les points de vue sont partagés, les revendications construites ensemble.
• Le droit des cadres à être informé
Cadres territoriaux, est un journal trimestriel dématérialisé qui permet de découvrir les préoccupations des cadres sur des sujets de fond relatifs à la Fonction publique territoriale.
Le magazine Options permet le lien direct avec des syndiqué.e.s parfois isolé.e.s sur le plan interprofessionnel.
Ces deux abonnements sont intégrés à la cotisation.

Pour nous écrire directement,
ufict@fdsp.cgt.fr

Les retraité.e.s à l'offensive

La CGT des Services Publics termine cette année 2019, pleinement engagée dans l'action pour obtenir le retrait du projet de réforme des retraites par points. Toutes et tous seront perdant.e.s avec cette réforme de retraite !

Les retraité.es aussi seront perdant.e.s, quoiqu'en dise le gouvernement. Rappelez vous les arguments de Macron pour matraquer les retraité.es, dès son élection : « *les retraité.e.s ont un pouvoir d'achat supérieur aux jeunes et donc par équité, je leur demande de faire un effort de solidarité à leur égard* ».

Il s'en suivra des attaques sans précédent contre les séniors : suppression de la demi-part pour les veuves et veufs, suppression de la baisse d'imposition de 10% accordée aux retraité.e.s parents de trois enfants, puis le gel des pensions et la hausse de la CSG. Rien que cela !

Voici « l'équité » selon Macron, celle qui l'inspire tout autant dans ses projets de casse des statuts et conventions collectives, que dans celui de casse du système des retraites issu du Conseil National de la Résistance.

Dès lors, comment pourrait-on imaginer que les retraité.e.s gardent leur niveau de pension dans une programmation de baisse généralisée des futures retraites que percevront les actifs.ves dès qu'ils totaliseront toutes les conditions pour la liquidation ?

La victoire syndicale est donc déterminante contre cette transformation de la société d'aujourd'hui, qui, même si elle est malmenée dans ce monde de plus en plus fou, reste sociale et solidaire.

L'UFR appelle toutes et tous les camarades actif.ve.s et retraité.e.s à s'engager pleinement dans la bataille jusqu'au retrait du funeste projet et pour de nouvelles conquêtes.

2020, sera aussi l'année des élections du Conseil d'administration de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des collectivités locales). Les actif. ves et retraité.e.s seront appelé.e.s à élire leurs conseiller.e.s parmi les listes syndicales. Dans le contexte politique contre notre système des retraites, l'enjeu de cette élection est considérable et le message qui sera adressé au gouvernement fondamental.

Les syndiqué.es des UFR et des USR CGT sont présent.e.s partout où leur participation est utile à la société dès qu'il s'agit des questions économiques ou sociales, de santé, de logement.

Quand nous remportons une élection, c'est toute la CGT et au-delà toute la population qui en profite. Alors toutes et tous ensemble, engageons-nous et remportons ce suffrage ! Notre présence dense partout en France, la force de notre organisation, sa représentativité chez les jeunes, moins jeunes et personnes âgées sont autant de force. Mais celle-ci pourrait être plus encore...

Malheureusement, nous peinons dans la progression des adhésions des retraité.e.s. La continuité syndicale n'est pas automatique et peu valorisée dans les syndicats. Les sections syndicales des retraité.e.s ne sont pas encore systématiques dans les organisations syndicales.

Pour peser sur les enjeux, rappelons-nous que la première étape est celle de l'adhésion et 2020 une année décisive.

L'UFR est avec vous en 2020 et ensemble, nous mettrons en échec les politiques du gouvernement et nous remporterons les élections de la CNRACL !

Des films à voir absolument

Le nouveau film de Ken Loach,

SORRY WE MISSED YOU

L'histoire d'une famille vivant à Newcastle et dont les deux parents travaillent très dur. Elle auprès des personnes âgées à domicile, lui enchainant les boulots mal payés. Ils décident de vendre leur voiture pour acheter une camionnette pour que, lui, devienne chauffeur livreur à son compte.....

Un film-manifeste contre les effets dévastateurs de l'ubérisation du monde, la transformation et la déshumanisation du travail.

Voir l'entretien de Ken Loach réalisé par la NVO sur leur site internet.

Le nouveau film de Robert Guédiguian,

GLORIA MUNDI

Incarcéré depuis de nombreuses années, Daniel sort de prison et retourne Marseille. Le temps a passé, sa fille est maman d'une petite Gloria. En venant à la rencontre du bébé il va découvrir une famille qui lutte de toutes ses forces pour rester debout. Alors qu'un mauvais coup du sort vient percuter le fragile équilibre de cette famille, Daniel décide de tout faire pour lui venir en aide.

Un film dont la grandeur réside dans le désir ardent de l'auteur de voir le monde sortir de sa crise individualiste pour se diriger vers davantage de solidarité.