

spécial

726

20 février 1978

SYNDICALISME UNIVERSITAIRE

hebdomadaire du Sgen-Cfdt



FF
**plate-forme
de revendications
et d'objectifs
immédiats
du
SGEN-CFDT
(1978-1980)**



Plan

première partie

Le SGEN-CFDT présente, conformément à son rôle d'organisation syndicale, les revendications des personnels :

- pour l'amélioration de leur pouvoir d'achat et de niveau de vie ;
- sur leur emploi et leurs conditions de travail ;
- pour leur formation initiale et continue.



deuxième partie

Le SGEN-CFDT situe ces revendications dans la perspective d'une transformation du service public. La possibilité de cette transformation dépend d'abord de l'acquisition par les utilisateurs et les personnels de droits et pouvoirs nouveaux.



troisième partie

Enfin, la nécessaire transformation du système de formation et de recherche ne doit pas être organisée de façon centralisée et autoritaire, comme à l'habitude. Aussi le SGEN-CFDT propose-t-il quelques moyens et principes qui favorisent et orientent à tous les niveaux l'initiative et l'innovation.



photos : G. Bloncourt (p. 6, 7, 14, 15, 18, 22), D. Bosquet (20, 21), dr (p. 1, 4, 6, 10, 20), D. Gheerbrant (p. 18, 21), P. Granaud (p. 9, 13, 16, 19).

pourquoi cette plate-forme ?

Le comité national du SGEN-CFDT, dans sa session des 7 et 8 février 1978, a adopté

cette plate-forme, complémentaire de la plate-forme confédérale.

L'objet de la plate-forme du SGEN-CFDT est le suivant :

— à partir des revendications portées par les travailleurs des branches professionnelles qui sont de notre compétence syndicale,

— telles que nos congrès et comités nationaux les ont exprimées,

— proposer pour les années 1978-1980 des revendications, objets au plan local, départemental, régional et national de l'action syndicale et débouchant sur des acquis,

— revendications et objectifs complémentaires de ceux que contient notre plate-forme confédérale,

— et choisis dans l'ensemble de nos revendications comme objectifs immédiats de transformation pour leur portée significative d'une transformation de la société et des relations de travail dans un sens socialiste et autogestionnaire et pour leur caractère réalisable grâce au rapport de forces que crée l'action syndicale.

Cette plate-forme constitue un élément important de notre stratégie syndicale, comme moyen de mobilisation des sections et de développement de l'action. Elle vaut, quelles que soient les forces politiques qui exerceront le pouvoir gouvernemental dans les prochaines années ; en effet, même en cas de victoire électorale de la gauche, il n'y aura pas de transfor-

mations économiques et sociales significatives sans un mouvement social de grande envergure.

Nous voulons que les revendications retenues soient crédibles pour les travailleurs, c'est-à-dire qu'elles puissent être imposées par l'action syndicale dans la situation présente, à plus forte raison dans le cas d'une évolution favorable du rapport de forces sociales et politiques.

Nous excluons le recours à une pré-négociation, donc à des engagements réciproques, avec les partis de la gauche, nous demanderons que s'ouvrent des négociations réelles avec le gouvernement qu'éventuellement ils seront appelés à constituer. Préalablement, nous leur ferons connaître, comme à nos autres partenaires de l'union des forces populaires, l'orientation et le contenu de notre plate-forme.

Une politique syndicale exige des choix prioritaires pour le court terme, dans un ensemble d'objectifs définis pour un plus long terme. Ces choix correspondent à une période bien précise (1978-1980), marquée par la crise capitaliste, telle que nous la vivons.

Le SGEN-CFDT apporte ainsi sa contribution au projet syndical et social autour duquel se constitue progressivement l'union des forces populaires ;

l'ampleur de l'accord à réaliser entre les travailleurs, entre les citoyens eux-mêmes, leur action collective seront en effet déterminantes.

Le texte de cette plate-forme a été établi par le comité national du SGEN-CFDT. Il s'agit en effet d'une mise en forme de nos positions, non pas de l'élaboration d'une nouvelle résolution générale soumise à des congrès académiques et national.

Mais le rôle essentiel incombera, dans un second temps (du CN de janvier au CN de mai 1978) à toutes les sections et à tous les secteurs du SGEN-CFDT : soutenir dès aujourd'hui dans l'action syndicale et populariser cette plate-forme, c'est-à-dire la mettre en débat d'abord avec tous les travailleurs de l'Education nationale, de la culture et de la recherche, ensuite dans les entreprises et services dans et en dehors de la CFDT. Notre but est de faire avancer par l'action et le débat nos positions parmi les travailleurs, et ainsi d'enrichir notre plate-forme. Le CN de mai 1978 aura donc à faire le bilan de la campagne de popularisation et à compléter ou à préciser éventuellement tel ou tel point.

L'utilité de cette plate-forme, comme de celle de notre confédération, dépendra de sa prise en charge par toutes les sections du SGEN-CFDT.

**plate-forme
de revendications
et d'objectifs
immédiats
du SGEN-CFDT
(1978 - 1980)**



*conditions de vie
et de travail*

Salaires

La revendication salariale est un des axes prioritaires de toute action syndicale car elle est, notamment en période de crise du capitalisme, une manifestation essentielle du refus par les travailleurs de l'exploitation capitaliste. Cela implique que tous puissent s'engager dans l'action sur ce terrain.

Pour le SGEN-CFDT, priorité doit être donnée à la revendication pour l'augmentation des bas salaires. En effet, la politique salariale est aussi, pour le pouvoir et le patronat, un instrument de domination par la hiérarchie des salaires, fondée sur la division en catégories et en corps, et soutenue par le système des primes et des indemnités.

Les objectifs du SGEN-CFDT sont donc, dans l'immédiat, le relèvement prioritaire des bas salaires et la réduction de l'écart entre les salaires.

Les revendications sont :

Salaires minimum à 2 500 F (à la date du 1.9.1977) ;

fixation d'un seuil (quatre fois le salaire minimum revendiqué, avant déduction de l'impôt sur le revenu), au-delà duquel le pouvoir d'achat n'est plus maintenu ;

en-deça de ce seuil, maintien et progression fortement différenciée du pouvoir d'achat :

- le maintien est assuré par référence à un indice et à un budget-type qui tiennent compte de la baisse du pouvoir d'achat réellement subie par les bas salaires ; mais, pour éviter que ces augmentations en pourcentage n'aboutissent à une hausse du pouvoir d'achat réel des hauts revenus, ce mécanisme de maintien doit s'articuler sur une politique fiscale qui taxe les biens de

luxes et allège le prix des biens de consommation populaire ;

- la progression est assurée par des augmentations fortement différenciées en points d'indice.

Mise en œuvre d'une réforme de la fiscalité, comportant entre autres :

- la publicité complète des revenus, salaires et impôts,

- la suppression du quotient familial, qui serait remplacé par des prestations sociales allouées, sans plafond et non fiscalisées,

- l'imposition séparée des salaires des conjoints.

Refonte de la grille de la fonction publique

- Intégration de la catégorie D de la fonction publique dans la catégorie C, assortie d'un large déplafonnement de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C.

- Et, par assimilation, pour les contractuels sur statut CNRS, intégration dans les catégories supérieures de tous les agents qui sont au-dessous de l'indice 255.

- Suppression des échelles-lettres par extinction.

Interdiction du cumul

Avancement au même rythme pour tous, sur la base du rythme actuellement le plus favorable.

Publication et publicité des diverses primes et indemnités dont la pratique est source d'inégalités et moyen de maintenir des relations de clientèle, pour aboutir à leur alignement, puis à

leur intégration différenciée dans le salaire, dans la limite de 1 à 4 du salaire minimum revendiqué, et à leur suppression au-delà.

- Intégration complète de l'indemnité de résidence par suppression des zones de salaire.

Remboursement non hiérarchisé des frais réels corrélatifs aux charges d'emploi.

- Egalité des prestations gratuites pour les personnels logés par nécessité de service, sur la base du taux le plus favorable ; attribution des logements en fonction du nombre de personnes composant la famille, et non en fonction du grade.

Amélioration du pouvoir d'achat des retraites.

- Egalisation du supplément familial à son taux de plafonnement.

- Généralisation du tiers-payant dans la perspective de la gratuité des soins, et développement des pharmacies mutualistes. Mise en place de structures sociales adaptées permettant la prise en charge collective des problèmes médicaux.

- Egalisation du supplément familial à son taux de plafonnement.

- Augmentation des prestations familiales en faisant référence à l'augmentation des salaires.

- Maintien du salaire antérieur (dans la proportion de 80 % au minimum du salaire net, pour une première étape), dans tous les cas de chômage et d'impossibilité de travailler ; extension de ce droit à tous les personnels non titulaires et hors statuts.

- Validation pour la retraite des services effectués avant l'âge de 18 ans.

D'ici 1980 un plan de réalisation d'un corps unique de tous les personnels enseignants d'éducation et d'orientation, leur assurant même durée de formation, même carrière et même rémunération, sera établi. Cette unification suppose que les corps de personnels les plus éloignés du classement indiciaire des certifiés (dont le corps, nombreux, des instituteurs) progressent plus vite que les autres. L'échelle du corps des certifiés doit être, elle-même, remaniée.

Cela suppose l'unification, au niveau le plus favorable, de catégories aux fonctions voisines, dont la multiplicité et l'inégalité sont particulièrement inacceptables :

— alignement préalable de la carrière des instituteurs sur celle des institu-

teurs spécialisés, puis, en première étape, réduction de l'écart entre instituteurs et PEGC ;

— alignement progressif de la carrière des PEGC, des PCET et des MA non licenciés sur celle des certifiés ;

— intégration des adjoints d'enseignement, PTA, PT, et MA licenciés dans le corps des certifiés, des conseillers d'éducation dans celui des conseillers principaux d'éducation,

En outre, un plan d'unification des statuts sera réalisé aussi au niveau des personnels ATOSS.

Ces deux démarches s'inscrivent dans la perspective d'un statut unique des personnels.

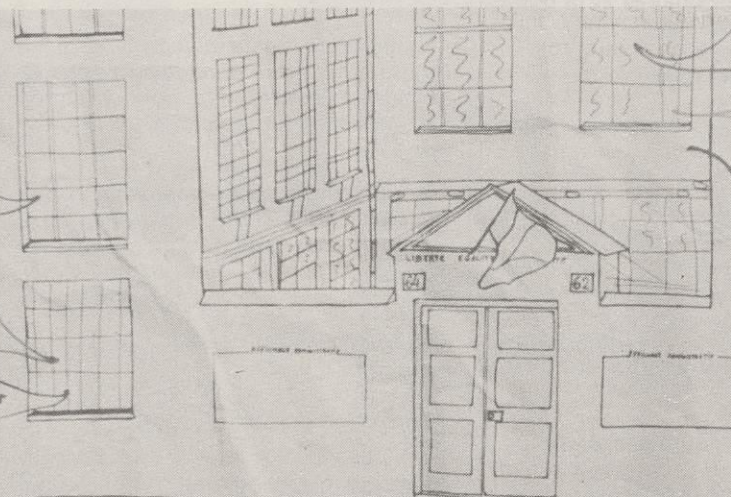


Cet établissement est l'unique COLLEGE du quartier

et va des enfants dans ce quartier.
Beaucoup d'enfants

NOUS AVONS 300 PLACES
ET NOUS ACCUEILLONS 410 ELEVES
VOUS VOYEZ LE TABOUR ?

Tout le monde est sur les nerfs...



RUE DE LA FONTAINE AU ROI PARIS 11e

NOUS N'AVONS PAS DE SALLES DE COURS...

Pas de cabinet Medical!

pas de réfectoire...
pas de bibliothèque

CE COLLEGE NE FONCTIONNE PAS NORMALEMENT



SOUTENEZ L'ACTION DES PROFESSEURS ET DES PARENTS D'ELEVES. VENEZ A LA JOURNÉE "PORTES OUVERTES" LUNDI 19 DECEMBRE 15h à 20h

Emploi Conditions de travail

Pour satisfaire nos revendications, création en deux ans (collectif printemps 1978, budget 1979, budget 1980), de 200 000 emplois de titulaires dans l'éducation et la recherche incluant la transformation de tous les emplois actuels de non-titulaires en postes inscrits au budget de l'Etat.

Pour permettre la mise en œuvre du mot d'ordre : « Vivre et travailler au pays », répartition de ces emplois par région, avec fixation d'un quota minimal et contrôle par les organisations syndicales de l'affectation de ces postes. Cette politique doit s'articuler sur une politique de création d'emplois dans la région pour les autres secteurs professionnels.

Emploi

Droit au réemploi à temps complet sans condition et titularisation immédiate dans la fonction des non-titulaires, et intégration des hors-statuts :

- avec droit à la formation pour tous, sans déclassement ni perte de salaire ;
- avec droit à un an de formation complémentaire pour reconversion, avec maintien du traitement, sur demande de l'intéressé ;
- maintien de l'emploi (avec inscription au budget de l'Etat) pour les personnels qui ne veulent pas être intégrés.

Arrêt du recrutement de personnels auxiliaires et hors statuts. Stagiariation des MI-SE dès recrutement.

Création d'emplois affectés au remplacement (inscrits au budget de l'Etat) sur lesquels seront exclusivement nommés des personnels titulaires non débutants sur la base du volontariat avec aménagement du service, défraiement, rattachement administratif

à un établissement et affectation sur une aire géographique déterminée. Ces créations se feront sur la base d'un emploi de titulaire-remplaçant, correspondant à la formation, pour dix emplois fixes, avec aménagement négocié pour les spécialités à faible effectif.

Suppression des heures supplémentaires en formation initiale comme en formation continue ; ce qui implique, entre autres, l'intégration du service de formation continue dans le service normal.

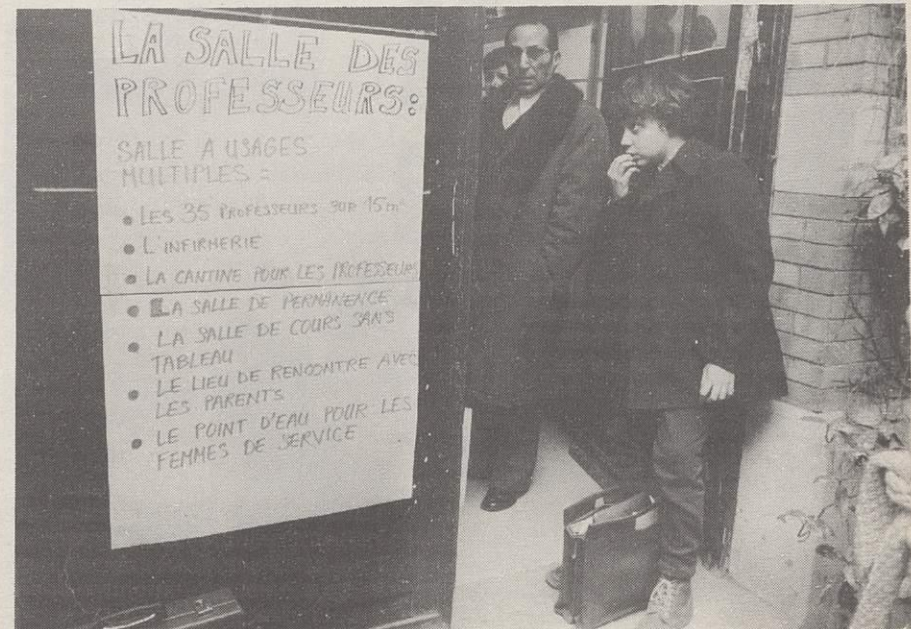
Négociation d'un nouveau barème de dotation pour les personnels administratifs, d'orientation, d'éducation (un poste de CE-CPE pour 250 élèves), de service (suppression du barème de 1966), de surveillance (barème de 1962), d'enseignement, de documenta-

tion (au moins 2 documentalistes par CDI), prenant en compte les réalités de chaque établissement, notamment l'amplitude de travail pour les personnels concernés.

Dans les écoles élémentaires et maternelles, création de postes pour faire face aux tâches d'administration, de cantine, de surveillance, de documentation, de service et de transports scolaires.

- *Création de postes supplémentaires de personnels administratifs et de service titulaires dans les établissements faisant partie d'un GRETA.*

- *Suppression des regroupements de gestion : un seul établissement par gestionnaire. Limitation des groupements comptables à trois établisse-*



ments en fonction de leur nature, et détermination d'une fourchette ou d'un effectif pondéré maximum.

Conditions de travail

Effectifs d'élèves

— *Limitation globale des effectifs d'élèves par établissement d'enseignement (seuil maximal) :*

- 125 dans les maternelles et l'élémentaire.
 - 600 dans le second degré (1er cycle) et les LEP.
 - 900 dans le reste du second cycle.
- *Parallèlement, des mesures seront programmées pour aménager les établissements existants dépassant ces normes.*

125 élèves dans les maternelles et l'élémentaire



600 élèves dans le premier cycle du second degré et les LEP.

– 25 élèves maximum par classe (12 ou 13 pour les dédoublements et pour l'enseignement pratique professionnel). Ces seuils maximum devront être modulés en fonction de la spécificité pédagogique.

– Maintien et extension des dédoublements dans toutes les disciplines, quels que soient les effectifs.

– Suppression des regroupements de sections dans les lycées et collèges, dans la mesure où ils n'ont qu'une fonction d'économie.

– Suppression de la grille Guichard qui fixe les seuls d'ouverture et de fermeture des classes dans le premier degré.

– Dans le premier degré, la dotation en personnel éducatif se fera sur la base minimale de 6 maîtres pour 125 enfants, ou 5 classes.

– En milieu rural, le nombre d'instituteurs à nommer pour un groupe d'écoles sera variable en fonction des propositions présentées par les personnels et les populations concernés. Les moyens matériels nécessaires devront être fournis pour permettre une réelle relation entre les écoles et leurs maîtres.

Service des personnels

Le SGEN-CFDT demande que s'ouvrent, dans les deux ans, des négociations pour la redéfinition du service des personnels dans la perspective de la

mise en place du corps unique et de l'allègement de la charge de travail de tous.

- En priorité, application immédiate de la loi de 40 h et réduction à 35 h de la durée de travail des ATOSS sans diminution de la durée des congés ni du salaire.

Pour le service des autres personnels qui doit être redéfini sur la base de 35 h pour tous par l'estimation de l'ensemble des activités, doivent entrer en ligne de compte les éléments suivants :

- temps de présence avec les jeunes,
- temps consacré aux autres tâches (préparation et suivi du travail avec les jeunes ou adultes en formation, concertation, réunions des conseils, documentation professionnelle, recherche...)
- redéfinition des rythmes scolaires.

- Dans l'immédiat, priorité à la réduction

du service des personnels effectuant plus de 18 h, ce qui permet de prendre en compte le nécessaire allègement de la charge de travail globale des personnels.

- Ces revendications sont destinées à mettre un terme à la dégradation des conditions de travail et à améliorer sans tarder les conditions de vie des personnels. Leur satisfaction, qui implique la création des postes nécessaires est indispensable pour une amélioration sensible du fonctionnement des établissements et des services.

Organisation du travail

Contrôle collectif par les personnels de la répartition des tâches et des emplois du temps.

Conditions de nomination et de mutation.

- Titularisation automatique à l'issue du stage.

Dans l'immédiat, nos revendications pour tous les travailleurs de l'Education sont :

crédit de deux ans au moins de formation continue sur l'ensemble de la carrière, avec maintien dans le poste. Information et contrôle syndicat précis sur les actions mises en place, les budgets de formation, le choix de l'organisme de formation et des formateurs ;

développement du départ en stage personnels à leur initiative, notamment en entreprises ;

reconnaissance aux personnels en

- Pour le respect du droit de vivre et de travailler au pays (c'est-à-dire, si on le souhaite, d'y rester ou d'y revenir), bonification de points au barème pour toute affectation (stagiarisation, nomination, mutation) en fonction de l'appartenance au pays.

- Suppression des éléments de notation pour les barèmes d'affectation et de mutation.

- Contrôle de l'embauche et des premières affectations par les CAP. Droit d'appel des personnels devant la CAP en cas de contestation du poste attribué.

- Publication annuelle du tableau des mutations et des points nécessaires. Accès permanent au programme des représentants du personnel.

- Les notations administrative et pédagogique sont supprimées.

Formation initiale et continue

L'ensemble des personnels bénéficiera d'une formation initiale et continue qualifiée. C'est pourquoi nous demandons :

la création, au sein des universités, d'instituts universitaires de pédagogie (IUP) qui tout en gardant la nécessaire diversification des lieux, des formateurs, des méthodes et des moyens permettrait aux enseignants de tous degrés de recevoir, une formation donnant à tous un même niveau de qualification, et de passer d'un type d'enseignement à un autre ;


la prise en charge, par les universités, de la formation initiale et continue des personnels ATOSS.

formation initiale ou continue du droit de négocier leur plan de formation avec les formateurs et l'administration ;

droit au redoublement avec traitement dans les centres de formation initiale et pour les formations destinées à préparer des concours ;

droit à l'utilisation de la formation continue pour permettre toute reconversion temporaire ou définitive, dans ou hors de la fonction publique.

Inscription au budget de l'Etat de crédits pour donner à tous les personnels les moyens d'une véritable formation permanente.



des droits et pouvoirs nouveaux

Les revendications et objectifs immédiats présentés dans la première partie impliquent déjà une conception nouvelle du service public. Plus largement, nous voulons que la nécessaire transformation de ce service aboutisse à une intervention décroissante du rôle de l'Etat ; aussi donnons-nous la priorité à l'établissement de droits et pouvoirs nouveaux au bénéfice des utilisateurs et des personnels.

Trois exigences préalables

Des droits et pouvoirs nouveaux dans le service public

LE développement du service public, de telle façon qu'il assure la formation continue comme la formation initiale.

L'unité dans le service public des services de formation, de culture et de recherche ; il doit donc être mis fin au cloisonnement — voulu par le pouvoir

— entre l'éducation nationale, l'enseignement agricole, l'enseignement supérieur, les grandes écoles, la recherche, les bibliothèques, la culture, l'éducation physique, la médecine scolaire...

La nationalisation, selon un processus négocié avec la participation des organisations syndicales des enseigne-

ments public et privé et des confédérations ouvrières, des établissements d'enseignement privé recevant des fonds publics et l'intégration de tous les personnels comme titulaires à la fonction publique, tenant compte des situations acquises et assurant leur reclassement et leurs droits à la promotion.

NOUS demandons la définition de droits et pouvoirs nouveaux pour les utilisateurs et les personnels du service public :

- d'une part les **utilisateurs** : jeunes et adultes demandeurs de formation initiale et continue, parents des enfants de l'élémentaire et du premier cycle du second degré, plus largement utilisateurs des services de formation, de culture et de recherche ;

- d'autre part, les **personnels** salariés du service public.

Les représentants des collectivités publiques (communes, départements, régions) et de l'Etat, sont parties prenantes dans les rapports contractuels sur lesquels nous voulons fonder le fonctionnement du service public.

Les représentants des confédérations ouvrières et des associations à caractère populaire et familial sont obligatoirement consultés.

« Droits et pouvoirs nouveaux » tels que les personnels puissent contrôler l'orientation et la qualité des services en dehors de tout contrôle hiérarchique, tels que les utilisateurs soient partie prenante dans ce contrôle et ne soient plus enfermés dans des relations d'autorité.

Ces droits et pouvoirs nouveaux constituent un moyen pour que le développement et l'unification du service public aboutissent, dans la vie sociale et individuelle, à une emprise décroissante de l'Etat, de sa fonction centralisatrice et normalisatrice et de l'autorité hiérarchique de ses représentants. Socialisation, non pas étatisation.

Ces droits et pouvoirs nouveaux ne sont pas de même nature selon qu'il s'agit des travailleurs ou de leurs organisations.

Aux utilisateurs et aux personnels, l'institution de conseils d'établissement ou de service élus par eux doit donner un **pouvoir de décision** sur l'organisation, les relations et les conditions de travail. A l'initiative des travailleurs, sera dégagé, sur le temps et le lieu de travail, le temps nécessaire aux travaux des assemblées et des commissions de travailleurs (au moins 1 % des heures travaillées) pour permettre l'organisation

— d'assemblées générales des personnels,

— de conseils (de services administratifs, d'entretien, d'équipes pédagogiques...) analogues aux conseils d'atelier proposés par la CFDT dans les entreprises nationalisées.

Aux organisations syndicales revient un **pouvoir de contrôle et de contestation**, non pas de gestion. L'organisation syndicale favorise les conditions de l'exercice par les travailleurs de leurs droits ; elle ne les exerce pas à leur place. Elle exprime son point de vue sur les structures et décisions de gestion ; mais son rôle est de porter les revendications des travailleurs, d'organiser l'action syndicale et de mener la négociation.

Extension à la fonction publique de l'inspection du travail, renforcement de ses pouvoirs et de ses effectifs.

La fonction de recteur sera supprimée au bénéfice des pouvoirs des institutions régionales à mettre en place.

Suppression des dispositions discriminatoires prévues à l'égard des travailleuses par le statut général des fonctionnaires (1) ; annulation des dérogations statutaires et réglementaires qui maintiennent une ségrégation entre femmes et hommes et qui contribuent à perpétuer un rôle et une fonction spécifique aux femmes dans notre société.

Suppression des textes de 1942 et de 1951 relatifs aux conditions médicales et physiques du recrutement des personnels.

Application aux établissements de formation, de culture et de recherche

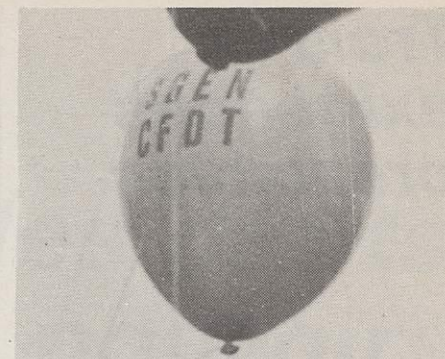
(1) Statut général des fonctionnaires (ordonnance du 4.2.59).

Article 7

« Loi n° 75-599 du 10 juillet 1975, art. 1er) - Pour l'application de la présente ordonnance, aucune distinction n'est faite entre les hommes et les femmes.

» Cependant, lorsque la nature des fonc-

tions ou les conditions de leur exercice le justifient, il peut être prévu, pour certains corps dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique et des Comités techniques paritaires, un recrutement exclusif d'hommes ou de femmes ou, à titre exceptionnel, selon les modalités prévues dans le même décret, des recrutements et conditions d'accès distincts pour les hommes et les femmes. »



LIMITER les « unités de travail » à une taille maîtrisable. Un champ de décision est reconnu à chaque unité de travail ou établissement, selon les principes suivants :

Des domaines importants sont définis où personnels et utilisateurs ont tout pouvoir de décision (par exemple la partie des contenus de l'enseignement autre que les « noyaux » définis au plan national ; une partie des programmes de recherche).

L'établissement dispose de ressources financières non affectées.

Un cahier des charges est établi par voie contractuelle entre l'établissement et l'administration de tutelle située au niveau régional.

Les contrôles financiers et administratifs sont exercés a posteriori par toutes les parties intéressées ; les conclusions en sont publiques.

En cas de conflit entre l'établissement et l'administration de tutelle, chacune des deux parties peut recourir à une procédure d'arbitrage définie par les instances politiques compétentes.

Les personnels et les utilisateurs seront consultés pour la construction

et l'aménagement des locaux d'éducation et exerceront un droit de contrôle sur la réalisation.

La pratique de ces rapports contractuels exige

- qu'il soit mis fin à la politique du secret administratif ;

- que l'origine, le montant, la répartition et l'utilisation de tous les fonds dont dispose un établissement soient connus et contrôlés par le conseil de cet établissement (Etat, collectivités locales, entreprises, taxe d'apprentissage, fonds de formation permanente, contrats de recherche...). Les critères et les modalités de leur répartition sont définis par la région ou le département.

Le fonctionnement interne des unités de travail (ou établissements) doit dans ces perspectives être redéfini.

Ainsi dans les établissements de formation.

L'intervention des jeunes et des travailleurs en formation — dans la vie de l'établissement et sur les finalités, les contenus et les moyens de leur formation — suppose que soient reconnus dans un statut leurs droits d'organisation, de réunion et

d'expression. Pour les jeunes, ces droits l'emportent progressivement sur ceux de leurs parents.

Un conseil d'établissement est mis en place dans chaque unité de travail ; il comprend trois collèges dont le nombre de membres est égal :

- jeunes et travailleurs en formation (collège consultatif dans l'élémentaire) ; organisations de parents ;

- personnels ;

- collectivités territoriales, comités d'entreprise, organisations de travailleurs et familiales.

La compétence du conseil d'établissement s'étend aux problèmes pédagogiques : partie des programmes laissée à l'initiative de l'établissement, constitution des équipes pédagogiques...

Le conseil d'établissement délègue à des personnels volontaires la tâche d'exécuter ses décisions et de faire respecter par la collectivité les textes statutaires ; ce personnel, déchargé partiellement de son service pour une durée limitée, recevra une formation appropriée ; il siège de droit au conseil d'établissement.

Droits individuels et syndicaux

CES revendications et objectifs immédiats entraînent pour les personnels de nouvelles relations de travail entre eux et avec les utilisateurs, les collectivités et les organisations de parents et de travailleurs. Si les personnels renoncent ainsi à une fausse autonomie, ils doivent, par contre, pouvoir exercer pleinement leurs droits individuels et syndicaux.

Droits individuels

L'informatique n'est pas utilisée pour la gestion des dossiers nominatifs ; suppression de tout élément non administratif et connaissance de l'intégralité du dossier personnel et de son utilisation, et ce à tout moment ; suppression de la consultation des dossiers individuels lors des concours administratifs et anonymat des copies à l'écrit.

Suppression des enquêtes policières et politiques, en particulier au moment de l'embauche.

Limitation de la discrétion professionnelle aux dossiers individuels, sauf accord de l'intéressé, et suppression de l'obligation de réserve, de telle façon que les agents de l'Etat exercent pleinement leur liberté d'opinion et d'expression, et leurs droits de participation à la vie sociale, syndicale et politique.

Etablissement de procédures de recours qui soient à l'initiative des agents de l'Etat. Si une procédure disciplinaire est engagée par l'administration, la charge de la preuve incombe à cette administration, l'instruction doit être contradictoire et menée par une autorité autre que celle qui juge ; l'instance disciplinaire doit être réellement paritaire (suppression de la voix prépondérante). Suppression des instances d'exception, comme la com-



garantir les droits individuels.

mission consultative spéciale des chefs d'établissement ou le conseil de discipline des MI-SE.

Droits syndicaux

Reconnaissance légale de la **section syndicale** d'établissement, d'école et de service :

— par l'attribution d'heures de délégation et la protection légale des délégués ;

— par la mise à la disposition des sections, dans l'établissement, l'école ou le service, d'un local, de tableaux d'affichage et de moyens matériels d'information (machine à dactylographier, téléphone...) ;

— par le respect du droit syndical de réunion (sur le temps de travail pour les personnels présents à plein temps et, pour tous les personnels, dans une plage horaire prévue à l'emploi du temps et fixée par les sections syndicales), et du droit de diffusion de l'information et de collectage des cotisations, dans les établissements et services.

Attribution aux syndicats et aux sections départementales et régionales des syndicats nationaux des **décharges syndicales**, nécessaires à leur

fonctionnement sur le plan général et professionnel. Fourniture par l'administration des documents officiels. Libre accès des délégués syndicaux, professionnels et interprofessionnels, aux différentes parties des établissements et services. En effet, reconnaître aux sections syndicales et aux syndicats un pouvoir de contrôle sans leur en donner les moyens serait une duperie. Les sections syndicales peuvent inviter à leurs réunions dans les écoles, établissements et services toute personne de leur choix.

Suppression des entraves au **droit de grève** pour tous les personnels ; abrogation des lois :

— du 29 juillet 1961 (retenue égale au trentième) ;

— du 31 juillet 1963 (obligation du préavis) ;

— du 30 juin 1977 (loi sur le service fait).

Mise en place dans tous les établissements et services, de **comités d'hygiène et de sécurité** analogues à ceux des entreprises privées ; **élection des représentants des utilisateurs et des personnels à la proportionnelle** ; **décharge de service** pour

les membres des CHS et reconnaissance de leur pouvoir de décider la fermeture, la reconstruction et la rénovation de l'établissement en cas de danger grave.

Amélioration de l'exercice du droit au **congé éducation** prévu par la circulaire du 12 mars 1976 du ministre de l'Éducation, en particulier la suppression du quota. **Droit d'usage du congé éducation en plus de 2 fois et sur une durée globale de 18 jours pour les animateurs. Extension des autorisations d'absence syndicale pour les réunions d'instances. Remplacement de ces absences assuré dans tous les cas par des moyens appropriés en personnel.**

Extension du rôle et de la compétence des organismes paritaires de la fonction publique : Conseil supérieur de la fonction publique, CTP, CAP..., sans dérogation par rapport au statut général des fonctionnaires. Suppression des Conseils départementaux de l'enseignement primaire et report de leurs attributions aux CAP et aux CTP ; modification du nombre de sièges des personnels : jusqu'à 1 000 instituteurs, 7 sièges ; de 1 001 à 5 000, 10 sièges ; au-delà de 5 000, 15 sièges. Pour le CEGT et le CNESER, suppression du découpage actuel en collèges.



faire reconnaître la section syndicale d'établissement, d'école et de service

Les services sociaux

LES conditions de vie des travailleurs dépendent aussi de l'importance des services sociaux dont ils peuvent bénéficier. Ces services sociaux sont actuellement très insuffisants et les améliorations suivantes sont nécessaires :

- gestion de ces fonds budgétaires par les personnels ;
- indexation des crédits sociaux (3 %) sur la masse des crédits de rémunération des actifs et des pensions ;
- dans tous les établissements de taille importante, construction de locaux pour l'action sociale (cantines, lieux de détente, centres aérés) ; créations d'emplois pour assurer le fonctionnement de ces services sociaux ;
- participation financière à la construction de crèches de quartier ;
- augmentation et extension des subventions de l'Etat pour les repas servis dans les établissements ;
- augmentation des subventions pour la garde des jeunes enfants ;
- relèvement de l'allocation pour enfants infirmes ;
- droit à la garde des enfants sans discrimination de sexe pour les parents ;
- relèvement du taux d'allocation pour séjour dans les centres aérés et les colonies de vacances ; gratuité pour les enfants handicapés ;
- attribution prioritaire des aides au logement et des aides exceptionnelles aux agents de l'Etat qui ont les revenus les plus faibles ;
- contrôle médical annuel pour tous les personnels.

La réalisation de nombre de ces revendications et objectifs remet en cause les dispositions du statut général de la fonction publique dont nous demandons, avec les autres fédérations de l'UFFA-CFDT, la renégociation.



des crèches et le droit à la garde des enfants.



***pour la transformation
du système de formation
et de recherche***

Deux préalables : l'abrogation des réformes en cours ;
la gratuité totale de la scolarité à tous les niveaux.

La priorité, c'est la petite enfance qui doit l'avoir

Il faut multiplier les crèches collectives qui doivent être gratuites, étendre les mesures de protection sociale et d'aide aux familles, permettre aux parents de faire face aux problèmes posés par l'enfant dès sa naissance jusqu'à l'âge de trois ans. Il incombe au service public de mettre en place des équipements appropriés et des personnels ayant reçu une formation qui tienne compte de leur rôle psychologique et affectif.

Multiplication des crèches collectives gratuites.

De plus en plus de parents demandent expressément que leurs enfants soient accueillis à l'école maternelle

L'école doit s'adapter à tous, et non l'inverse

Beaucoup d'enfants éprouvent à l'école des difficultés qui tiennent notamment à l'organisation et au fonctionnement du système scolaire lui-même ; pour y remédier, le pouvoir multiplie les structures et procédures mi-administratives, mi-médicales, qui réduisent tout à des problèmes exclusivement individuels, dits d'adaptation : il faut mettre un terme à cette supercherie et orienter systématiquement tout le potentiel disponible vers la redéfinition des tâches du service public à l'échelle de la collectivité.

Suppression de tous instruments de fichage : commission départementale de l'éducation spéciale, dossier scolaire, livret sportif ; développement du service public d'information et d'orientation.

Beaucoup d'enfants voient leur scolarité compromise en raison de handicaps moteurs, sensoriels, mentaux,

dès l'âge de deux ans. Le service public doit satisfaire cette demande, moyennant

— une restructuration de l'école maternelle (équipements adaptés pour que les enfants aient plus de libertés et puissent vivre à leur rythme propre, abaissement des effectifs à un maximum de dix enfants de deux ans par enseignant, formation des enseignants adaptée aux enfants de deux ans) ;

— l'intégration des maternelles ainsi restructurées et des crèches collectives dans des maisons de la petite enfance, chaque enfant passant de la crèche à la maternelle selon ses besoins.

le service public se contente dans une large mesure de les fier et de les confier à des services privés ; il faut au contraire qu'il affronte lui-même la dimension collective des problèmes posés par ces enfants et qu'il élabore en son sein des solutions de tous ordres (architectural, matériel, médical, social, pédagogique...) qu'ils requièrent de la communauté.

Intégration et maintien des handicapés légers dans la scolarité commune. Contrôle, puis intégration au service public des structures destinées aux enfants gravement handicapés. Formation de personnels spécialisés dans le cadre de la formation continue.

Une part considérable des élèves qui fréquentent les écoles et collèges, voire les lycées, sont enfants de travailleurs immigrés : la France doit prendre à leur endroit sa pleine respon-

Investissement prioritaire pour un véritable cycle de la petite enfance.

Il faut que tous les enfants entrent ou passent à l'école élémentaire au même âge — 6 ans — et que la scolarité élémentaire se déroule pour tous jusqu'à 11 ans sans redoublement ni rupture des classes d'âges : cela implique une révision des objectifs, contenus et programmes, qui seront à envisager pour l'ensemble de la scolarité, et aussi une réorganisation complète des conditions dans lesquelles les équipes pédagogiques et éducatives auront à travailler avec les élèves, comme le souligne notre revendication de six maîtres pour cinq classes.

Scolarité élémentaire de 6 à 11 ans pour tous les enfants.

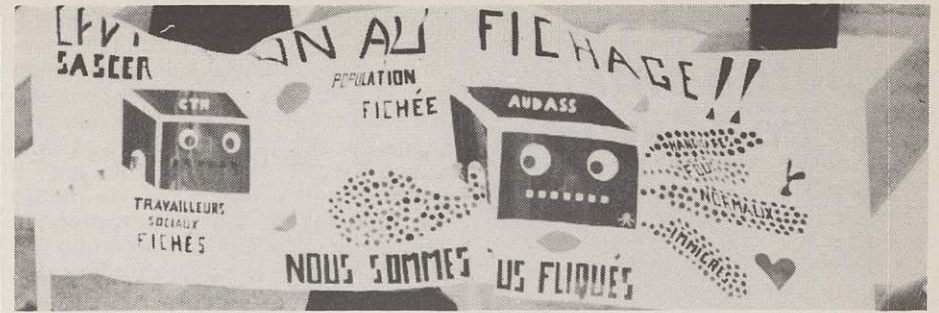
sabilité en matière d'éducation et de formation professionnelle en cessant de s'en décharger largement sur les pays d'origine ; les procédures financières et les structures pédagogiques doivent être modifiées en conséquence, ainsi que le recrutement et la formation des enseignants.

Prise en charge par l'Education nationale des cours intégrés en langue maternelle ou en langue nationale. Adaptation aux besoins réels du nombre des classes d'initiation (premier degré) et des classes d'adaptation (second degré), à raison de 15 élèves par classe.

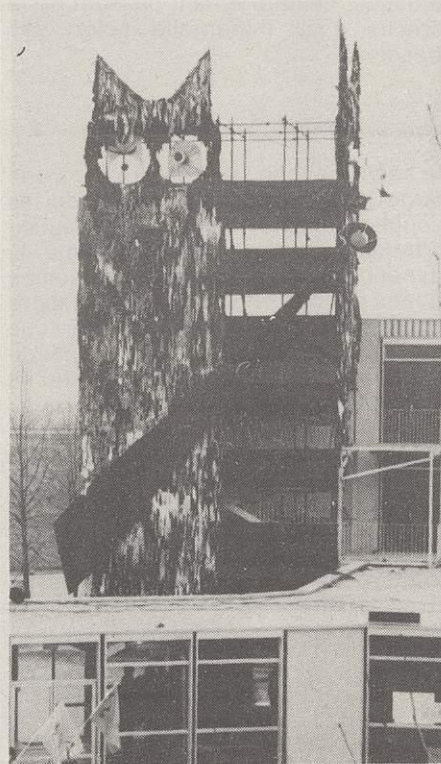
Dans certains secteurs, communes, quartiers... l'emploi, l'habitat, l'environnement opposent à la scolarisation des enfants des obstacles considéra-

bles ; ces secteurs doivent être dotés, de façon renouvelable périodiquement, de moyens adaptés à leur situation particulière : crédits, locaux, équipements, horaires, et surtout personnels nombreux et qualifiés.

Mise en place des zones d'éducation prioritaire après recensement des besoins avec les collectivités et associations locales.



L'école telle que nous la voulons pour demain doit être préparée par des transformations significatives à obtenir dès aujourd'hui



le CES de Ris-Orangis lors de la représentation du « Chat guerrillero ».

L'éducation du corps, des mains, des sens, est tributaire d'une tradition culturelle qui l'enferme dans un rôle à la fois hiérarchique et disciplinaire, ségrégatif et productiviste. Dans le premier degré, rien n'est sérieusement entrepris pour que le tiers-temps entre dans les faits. Dans le second degré, on néglige le problème global et l'on met en vedette des formules élitistes telles que les sections sport-études.

Pour tous les élèves des collèges, chaque semaine, deux heures d'éducation manuelle, deux heures d'arts plastiques, deux heures d'éducation musicale, et cinq heures d'éducation physique, en classes de 25 élèves dédoublées, avec des enseignants spécifiquement formés et ayant part entière dans l'équipe pédagogique.

Il faut que l'école cesse de participer à l'oppression des langues et cultures dites régionales : elle doit permettre à chaque enfant de cultiver dès son plus jeune âge sa langue maternelle, quelles que soient les conditions dans les-

quelles celle-ci est parlée dans son entourage, et de connaître l'histoire et les problèmes de sa région ; le minimum qu'on doit exiger en priorité est le respect intégral des textes officiels concédés par le pouvoir relatifs à l'enseignement de quelques-unes de ces langues et civilisations, en visant leur extension à toutes les langues et à l'ensemble de la scolarité. Les langues régionales doivent être dotées dans leur aire linguistique d'un statut de langue nationale les mettant à égalité avec le français et non plus sur le même pied qu'une seconde langue étrangère.

Ouverture dans un premier temps de classes maternelles avec enseignement dans la langue régionale partout où le nombre des élèves concernés le rend nécessaire.

De nombreuses commissions et recherches, parrainées ou non par le ministère, ont ouvert ces dernières années des perspectives franchement novatrices : leurs résultats restent clandestins... Dans de nombreux établissements, du premier comme du

second degré, des équipes d'enseignants aspirent à travailler collectivement, soit selon ces perspectives, soit à partir de projets élaborés par leurs soins, de toute façon pour organiser et coordonner les travaux entrepris dans les classes, en faire le bilan, maîtriser leurs choix en matière de méthode et de pratique pédagogique : les structures actuelles empêchent ces équipes d'exercer cette responsabilité collective et paralysent toute innovation.

Publicité intégrale des recherches pédagogiques. Droit à l'initiative collective des équipes pédagogiques.

Une pédagogie prenant appui sur un travail à la fois collectif et individualisé, et limitant progressivement la place du cours magistral dans l'école, nécessite la création dans chaque établissement d'un centre de documentation et d'informations suffisamment doté en matériels et personnels : partie intégrante de l'enseignement, les fonctions de documentation seront exercées, temporairement, et après formation, par des personnels enseignants ; les actuels personnels de documentation, titularisés dans le corps des certifiés, pourront se porter candidats à un poste d'enseignement.

Un centre de documentation par établissement, dont le fonctionnement est décidé par l'équipe pédagogique avec la participation des élèves. Ouverture de ce centre aux habitants de la commune ou du quartier.

Le rôle répressif et la stérilité pédagogique de l'inspection ne sont plus à démontrer : ils suffisent à justifier qu'on supprime ladite inspection, sans délai et sans exceptions, dans tous les degrés d'enseignement, et à

tous les échelons (national, régional, départemental, etc.)

Suppression pure et simple de l'inspection.

Dès la première année de collège les élèves doivent avoir le moyen de faire entendre — et valoir — leur avis sur les multiples aspects de la vie scolaire, sur leurs conditions de travail, et sur les contenus et méthodes de l'enseignement qui leur est dispensé : il faut revoir en ce sens l'organisation des établissements, donner aux élèves les moyens de s'organiser de façon autonome, et pour commencer réduire la durée du travail des élèves à un maximum de 30 heures, avec au minimum le mercredi après-midi libre.

Voix délibérative aux délégués des élèves, y compris sur les problèmes pédagogiques. Ouverture du conseil de classe à tous les élèves de la classe. Dégagement de deux heures par mois, sur le temps des cours, pour permettre aux élèves de débattre entre eux de leurs problèmes.

Les bâtiments scolaires actuels sont construits sans tenir compte des impératifs pédagogiques et sociaux :

réunir des groupes de travail — architectes-représentants des usagers — au niveau académique. Les C E S de type Pailleron présentent des dangers très graves pour les usagers : rénover si possible ou reconstruire le plus tôt possible tous les établissements de ce type.



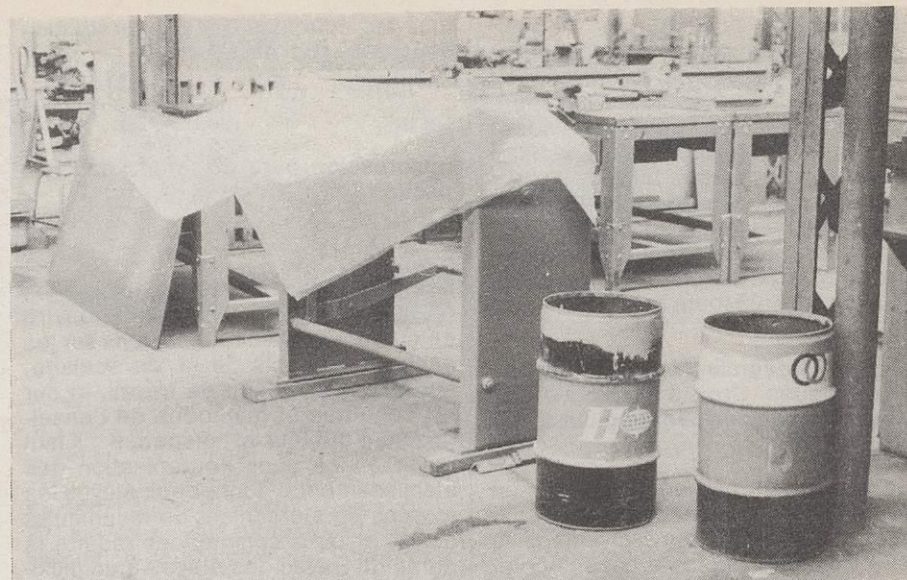
l'école doit permettre à chaque enfant de cultiver sa langue maternelle

L'école doit doter les jeunes en temps voulu d'une qualification reconnue

Rénovation immédiate et programme de reconstruction à court terme de tous les établissements de type Pailleron ou présentant des dangers graves.

L'école reste un ensemble de bâtiments, d'horaires, de mécanismes, auxquels les travailleurs n'ont pratiquement pas accès ; il faut leur assurer cet accès, par des mesures réglementaires et financières adéquates, et sans prétendre les restreindre à un rôle unique : étant tout à la fois parents, usagers, formateurs, ils doivent pouvoir intervenir à ces divers titres, en fonction des situations.

Remboursement aux travailleurs des pertes de salaires subies à l'occasion de leurs interventions dans l'école.



rénovation immédiate ou reconstruction des établissements de type Pailleron ou présentant des dangers graves

A l'intérieur même du système éducatif ont été aménagées des possibilités d'échapper à l'obligation scolaire ; la plus scandaleuse de ces échappatoires est la loi Royer, dont les articles 57 et 58 ont permis d'institutionnaliser le préapprentissage.

Abrogation des articles 57 et 58 de la loi Royer.

Plus largement, la notion d'obligation scolaire doit cesser d'être détournée, au détriment des jeunes et de leurs familles, et en termes exclusifs d'âge : elle doit interdire au service public de laisser partir aucun jeune, quel que soit son âge — 16 ans naturellement, mais aussi bien 18 et au-delà le cas échéant — sans une formation profes-

abrogation des articles 57 et 58 de la loi Royer.



La formation continue doit accorder priorité aux laissés pour compte de l'actuelle formation initiale

sionnelle de base, ouverte. Comme mesure transitoire à court terme, pour assurer dans l'état actuel des choses une formation professionnelle aux laissés pour compte du système, il importe de maintenir le recrutement en LEP après la 5ème et même d'augmenter considérablement le nombre de places

offertes ; ceci implique l'attribution aux intéressés de bourses correspondant à leur situation.

Généralisation et augmentation des bourses jusqu'à obtention du BEP, ou à défaut du CAP, en cours de préparation à 16 ans.

Le service public de formation continue doit accorder la priorité à ceux que l'école a laissés entrer sans rien dans la vie active, et parmi eux à ceux qui ont le plus d'ancienneté professionnelle ou dont le niveau de sortie du système scolaire se situe le plus bas ; de telles priorités manifesteront le refus d'une formation continue axée sur la rentabilisation et utilisée comme alibi pour le maintien d'une formation professionnelle initiale au rabais.

Priorité, dans les actions de formation continue, aux travailleurs dépourvus de tout diplôme.

Le service public de formation doit prendre sa part budgétaire de la formation des travailleurs immigrés en France, dans des conditions qui répondent aux besoins exprimés par eux et qui permettent l'emploi de formateurs étrangers dans le cadre d'un statut qui garantirait l'égalité de droits avec les formateurs de nationalité française.

Contribution du service public à la formation des travailleurs immigrés.

Théoriquement les universités sont ouvertes aux travailleurs non-bacheliers. Mais pour que ce droit

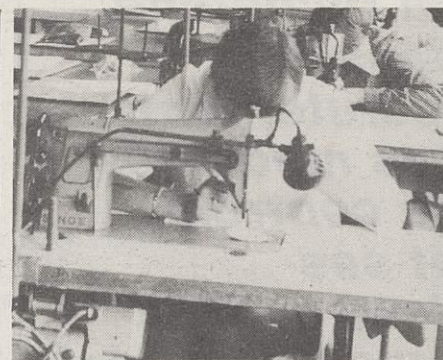
devienne une réalité, il faut que les travailleurs aient toutes facilités pour préparer cette entrée à l'université ; et que par l'enseignement universitaire, son contenu et ses méthodes, ne continue pas de se perpétuer comme si eux n'étaient pas là, avec ce que représente leur expérience professionnelle.

Dans cette perspective, doivent être organisés des blocs spécifiques d'enseignement : ces blocs intégreront l'adaptation aux études universitaires et la valorisation de l'expérience professionnelle ; ils seront pris en compte pour l'obtention des diplômes nationaux.

Libre accès des non-bacheliers à l'université.

Des jeunes, pour des raisons diverses, prennent un emploi dès la fin de leur formation initiale : ils doivent la garantie de pouvoir, passé un délai minimum de deux ans, et sans autres conditions restrictives, reprendre des études ; ces garanties doivent porter sur le maintien des ressources et la sécurité de l'emploi.

Mise en place d'un crédit-éducation de deux ans.



**La recherche,
dans son
recrutement,
ses modalités
de contrôle
et ses
liens avec la
production, doit
être mise au
service des
travailleurs**

Au système élitiste des allocations de troisième cycle doit être substitué un système de bourses de formation largement réparties entre les étudiants ; ainsi sera empêchée la mainmise directe du patronat, via le ministère de l'Industrie et la Direction générale à la recherche scientifique et technique (DGRST), sur l'orientation de la recherche. Les actuels allocataires de troisième cycle qui se verraient menacés de licenciement après deux ans d'allocation devront cependant être pris en considération au même titre que les autres hors-statut.

Suppression du contrôle des troisièmes cycles par la DGRST.

Les comités régionaux de l'emploi, puis les conseils économiques et sociaux régionaux se verront dotés de pouvoirs de contrôle étendus sur la formation et la recherche régionales, seul moyen de maîtriser à long terme l'emploi régional (en évitant notamment que certains choix faits au niveau

de la recherche régionale à un moment donné n'hypothèquent gravement l'emploi régional ultérieurement). Les contacts de la recherche publique avec le secteur productif devront en particulier être soumis à cette instance, ce qui exclut la poursuite de la politique de contrats sous sa forme actuelle (politique également exclue par les mesures prévues concernant l'emploi).

Contrôle des travailleurs sur la recherche, notamment sur le plan régional.

La politique de décentralisation ainsi menée exclut que la priorité soit donnée aux gros laboratoires, aux « grands appareils », mais implique au contraire le développement de toutes potentialités de recherche liées aux besoins de la région.

Non à la politique de concentration des laboratoires. En particulier la recherche en IUT sera non seulement autorisée mais fortement encouragée.



contrôle des travailleurs sur la recherche, notamment sur le plan régional et l'emploi.





L'HISTOIRE LITTÉRAIRE DE LA FRANCE

des origines à nos jours

**plus qu'une encyclopédie :
un véritable panorama
des arts et des idées**

Cette collection a comme ambition de traiter de la littérature comme d'une partie de toute l'histoire de notre nation, de faire, en somme, le portrait de chaque époque afin de rendre plus intelligible le portrait de nos écrivains. Ainsi l'histoire de la langue française, l'histoire des idées, des sciences et des arts, l'histoire politique, sociale ou économique, ont ici, et pour la première fois dans un ouvrage de ce genre, toute leur place.

C'est une œuvre collective

Histoire littéraire absolument nouvelle, à laquelle 200 spécialistes, universitaires, écrivains, linguistes, historiens, sociologues, musicologues, critiques ont travaillé en commun plusieurs années, cette collection dirigée par Pierre ABRAHAM et Roland DESNE, offre toutes les garanties de sérieux et d'objectivité dans la recherche.

Directeur des tomes

Tome I - Des origines à 1492 : Jean-Charles PAYEN (faculté de Caen). Tome II : 1492 à 1600 : Henri WEBER (faculté de Montpellier). Tomes III et IV - 1600 à 1715 : Anne UBERSFELD (Sorbonne), Roland DESNE (Université de Reims). Tomes V et VI - 1715 à 1794 : Michèle DUCHET (Ecole normale supérieure de Fontenay) et Jean-Marie GOULEMOT (faculté de Tours). Tomes VII et VIII - 1794 à 1848 : Pierre BARBERIS (Ecole normale supérieure de St-Cloud) et Claude DUCHET (Université de Vincennes). Tomes IX et X - 1848 à 1914 : Claude DUCHET. Tomes XI et XII - 1914 à nos jours : Michel DECAUDIN (Sorbonne) et André DASPRES (Université de Nice).

Tous les genres littéraires

Des classiques au roman policier, des œuvres en langue d'oc à la bande dessinée, tous les genres littéraires sont traités. Sans préjugés politiques ou d'idéologie, cette étude est ouverte à tous les auteurs des plus connus aux méconnus. L'éclairage nouveau sous lequel ils sont présentés les restitue dans leur époque avec une parfaite authenticité. Ainsi, par l'étude critique des auteurs de tous les genres littéraires, comme de toutes les périodes, cette collection constitue de la manière la plus vivante le meilleur guide pour une compréhension globale de notre patrimoine culturel.

L'iconographie

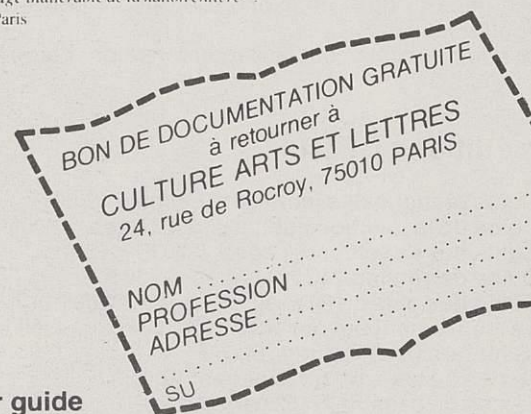
L'illustration a la double originalité de réunir un nombre d'images encore jamais rassemblé pour accompagner l'étude des écrivains, et de renouveler l'iconographie tant par la manière de la présenter que par le choix des documents peu connus.

Présentation

- 12 volumes élégamment reliés, gravés à l'or fin d'après des fers originaux ;
- Des milliers d'illustrations en noir et couleur, très souvent inédites ;
- Typographie en Times corps 10, impression en deux couleurs avec notes infrapaginales ;
- EN ANNEXE de chaque volume : bibliographie, index des auteurs et des œuvres et de précieux tableaux chronologiques et synoptiques.

Une critique unanime

- *"L'Histoire Littéraire de la France" sera de ces très rares réussites totales qui marquent l'histoire de l'édition*". Jacques CELLARD - Le Monde
- *"Enfin une histoire littéraire comme les socialistes en rêvaient"*. La Nouvelle Revue Socialiste
- *"Ces livres se lisent avec autant de plaisir que de profit"*. Roger FAYOLLE-SNESUP
- *"Une réussite. C'est beau. C'est savoureux. C'est substantiel aussi"*. Marie-Louise COUDERT - Humanité
- *"Cette entreprise réhabilite un genre, "une science" dont ne peut se passer qui veut comprendre la littérature"*. Yannick PELLETIER - Humanisme
- *"Des cours d'amour aux "pieds nickelés"... une entreprise stupéfiante, gigantesque... Un effort collectif et individuel immense"*. Jean PRASTEAU - Le Figaro
- *"Pour la première fois, la littérature française est considérée comme un héritage inaltérable de la nation entière"*. Jean-Marie BORZEIX - Le Quotidien de Paris



**le meilleur guide
pour une compréhension globale
de notre patrimoine culturel**



**montholon
services**

26, rue de montholon 75439 paris cedex 09

Beaucoup de lecteurs de SU connaissent Montholon-Services à travers leur section locale, départementale ou régionale ; ils se sont déjà procuré telle brochure intéressante, voire telle affiche accrocheuse.

Mais connaissent-ils tous les avantages réels que Montholon-Services peut présenter dans des domaines aussi divers que la librairie, la papeterie, le matériel de bureaux, etc.

Des exemples :

La vente des livres aux bibliothèques centrales de prêt peut être faite avec une remise importante de 20 %. Des dépôts-vente de livres à des conditions intéressantes peuvent être consentis pour vos soirées-débats. Tous les livres, quels que soient les auteurs et les éditeurs, peuvent être expédiés à domicile au moindre coût.

Pour les écoles et les foyers socio-éducatifs, les fournitures scolaires courantes, le papier duplicateur encre et alcool peuvent être fournis à des prix très compétitifs.

C'est pour tout cela qu'il faut vous renseigner auprès de Montholon-Services.

Les éditions CFDT

- Guide pratique des jeunes, 191 pages, 12,00 F
- Guide de la fonction publique, 232 pages, 16,00 F
- Guide des appelés, 40 pages, 6,50 F
- Guide des immigrés, 224 pages, 18,00 F
- Guide des plus de 60 ans, 176 pages, 20,00 F
- Le mouvement ouvrier 1815/1976, 224 pages, 55,00 F
- La hiérarchie, 96 pages, 14,00 F
- Textes de base n° 1, 136 pages, 12,00 F
- Textes de base n° 2, 152 pages, 18,00 F
- Elargir les libertés dans l'entreprise, 38 pages, 6,50 F
- Le fonctionnement démocratique de la CFDT, 24 pages, 4,50 F
- Syndiqué à la CFDT. Pourquoi ? 32 pages, 3,50 F

Les prix cités sont les prix « public ». Pour les livres et les brochures, pris sur place et par quantité, il existe des remises spéciales.

Abonnement aux numéros 31 à 40 : 25 F
A renvoyer à Recherche-formation
Sgen-Cfdt 5, rue Mayran, 75009, Paris
...ex. du n° 31 à 2,50 F, soit
Abonnement (n° 31 à 40), soit 25 F.
Chèque à l'ordre de Recherche-formation, Ccp La Source 34733-20



RECHERCHE FORMATION

**sgen
cfdt**

vade mecum

sgen
cfdt

GUIDE PRATIQUE

instituteurs

les Vade mecum du SGEN-CFDT

Un guide pratique dont tous les personnels de l'Education nationale peuvent avoir besoin.

Vade mecum supérieur 50 F

Vade mecum second degré 45 F

Vade mecum instituteurs 35 F

Une réduction de 10 F est consentie aux adhérents.

La lutte sur et dans l'école est un des terrains du combat socialiste contre la société de classes.

L'ECOLE EN LUTTE

actions effectifs-emploi-conditions de travail
par le Sgen-Cfdt

Petite collection Maspéro, 192 pages, septembre 1977.

A commander auprès des sections académiques ou à défaut au Sgen-Cfdt, 5 rue Mayran, 75009 Paris.

