

Curso Fosecc

Le Comité d'Entreprise et la Formation permanente



La formation professionnelle est un problème important et constant

professionnelle se caractérise principalement par :

Depuis plusieurs années, son développement est devenu un objectif impératif :

— des accords nationaux entre les Confédérations syndicales de salariés et le Patronat sur la sécurité de l'emploi (1969) et la formation et le perfectionnement professionnels (1970). Ces accords sont, en partie, une retombée de la puissante lutte de mai-juin 1968

— pour que cesse l'entrée dans le monde du travail de nombreux jeunes sans formation professionnelle initiale

— la loi de juillet 1971 sur la formation professionnelle continue et ses décrets d'application.

— pour permettre à tout travailleur d'actualiser et d'accroître ses connaissances

Ces textes, même s'ils ne répondent que très imparfaitement à notre attente, sont des moyens non négligeables pour développer la formation professionnelle dans notre pays. Un tel développement passe inévitablement par l'entreprise (direction et personnel), au sein de laquelle le Comité d'Entreprise a un rôle à jouer.

— pour pallier les conséquences de l'évolution technologique et structurelle sur les emplois, en nombre et en qualification.

Du point de vue des textes conventionnels et législatifs, l'évolution constatée dans le domaine de la formation

Les droits du Comité d'Entreprise

a) La politique de formation

Constitué dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, le Comité d'Entreprise « est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques » (art. 2 de l'Ordonnance du 22 février 1945 modifiée, instituant les Comités d'Entreprise).

de trois cents salariés, le Comité d'Entreprise constitue obligatoirement une Commission chargée d'étudier les problèmes de formation et de perfectionnement professionnels ainsi que ceux relatifs à l'emploi et au travail des jeunes et des femmes (art. 2 de l'Ordonnance du 22 février 1945 modifiée).

« Si, dans les entreprises de plus de trois cents salariés, une Commission ad hoc est prévue par la loi pour l'examen de ces questions, il reste toujours possible au Comité, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, soit

Dans les entreprises employant plus

d'étudier lui-même ces questions, soit d'en charger une Commission spéciale, dont la constitution toutefois, dans ce cas, reste facultative » (Circulaire ministérielle du 1^{er} septembre 1967).

Cette interprétation résulte de l'Ordonnance du 22 février 1945 modifiée (art. 15 bis) donnant pouvoir au Comité d'Entreprise de créer des Commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

La Commission de formation professionnelle est une Commission technique qui travaille sur mandat du Comité d'Entreprise. Elle lui soumet ses travaux. Présidée par un membre du Comité d'Entreprise, elle peut être composée de membres n'appartenant pas à ce Comité et s'adjoindre des experts et des techniciens à voix consultative. Toutefois, les textes ne prévoient pas le paiement des heures passées en réunion pour ces derniers.

« Il semble conforme à la vocation de ces Commissions de chercher à dégager les besoins de formation qui peuvent exister chez les travailleurs de l'entreprise... » (Circulaire ministérielle du 1^{er} novembre 1967).

Les employeurs qui occupent au moins cinquante salariés ne peuvent être considérés comme s'étant acquittés de leur participation au financement de la formation professionnelle continue que s'ils « justifient (à moins d'un procès-verbal de carence en cas d'absence de Comité d'Entreprise) que le Comité d'Entreprise a délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue pendant l'année au

titre de laquelle ils se sont acquittés de ladite obligation, et avant que ne soient prises les décisions générales concernant l'application de la loi ». (Art. 15 de la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue).

La déclaration que les employeurs sont tenus de remettre à la recette des impôts devra être accompagnée du procès-verbal de la délibération du Comité d'Entreprise (Art. 19 de la loi du 16 juillet 1971).

L'Etat concourt au financement des actions de formation répondant à certains critères et orientations. « La contribution financière de l'Etat peut porter sur les dépenses de fonctionnement des stages ainsi que, le cas échéant, sur les dépenses de construction ou d'équipement des centres ». Pour obtenir cette aide, il faut passer convention :

« Lorsque ces conventions concernent des centres de formation gérés par une ou plusieurs entreprises, elles font, avant leur conclusion, l'objet d'une consultation du ou des Comités d'Entreprise intéressés ». (Art. 9, 4^e alinéa, de la loi du 16 juillet 1971).

b) La formation sur les lieux de travail

Les actions de formation, financées par les entreprises dans le but de s'acquitter de leur obligation financière, comportent normalement un enseignement dispensé dans des locaux distincts des lieux de production.



Toutefois, lorsque la formation comporte un enseignement pratique, celui-ci peut être donné sur les lieux de production à condition qu'il soit dispensé par un personnel ayant reçu un entraînement pédagogique, qu'il soit conforme à une progression préalablement établie et donne lieu, en fin de stage, à une appréciation des résultats obtenus.

Il est rendu compte au Comité d'Entreprise ou, à défaut, à « une Commission spéciale » — composée d'un membre par Organisation syndicale habilitée à constituer une section syndicale dans l'entreprise dans le cas où celle-ci n'est pas tenue d'avoir un Comité d'Entreprise — des conditions dans lesquelles il a été satisfait aux obligations ci-dessus relatives à l'enseignement. Ces dispositions résultent des articles 4 et 14 du décret du 10 décembre 1971, relatif à la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue.

Dans le domaine de la première formation, lorsque celle-ci est dispensée sur les lieux de travail, sans le concours d'un Centre collectif ou d'un Centre d'Entreprise, le Comité d'Entreprise (les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés) a compétence sur :

— les conditions générales de recrutement des apprentis et les métiers auxquels il convient de les préparer ;

— les conditions générales dans lesquelles est organisée la formation pratique ;

— le choix des cours professionnels ;

— les problèmes éventuellement posés par l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation (art. 6 de l'accord national contractuel de juillet 1970).

c) Le congé formation

« Le bénéfice du congé demandé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du Comité d'Entreprise, ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. En cas de différend, l'Inspecteur du travail, contrôlant l'entreprise, peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre ». (Art. 7, 5^e alinéa, de la loi de juillet 1971).

Le congé peut donc être différé « pour des raisons motivées de service ». Ce report ne peut toutefois excéder un an (trois mois pour les moins de vingt ans). « Cette faculté de report ne pourra plus être invoquée à partir du moment où les raisons qui l'ont motivée ont cessé d'exister ». (Art. 29 de l'accord de juillet 1970).

D'autre part, « les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard ». (Art. 31 de l'accord de juillet 1970, relatif aux demandes de congé formation).

Enfin, les Comités d'Entreprise ou d'Etablissement et les Commissions de

formation professionnelle obligatoires (plus de trois cents salariés) doivent être consultés sur les problèmes généraux relatifs à l'application du décret du 10 décembre 1971 sur le congé formation. Ils doivent, en outre, être informés des possibilités de congé ouvertes aux travailleurs, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés, ainsi que des résultats obtenus (Art. 15 du décret du 10 décembre 1971 sur le congé formation).

*
**

Mon intention n'est pas de porter ici un jugement d'ensemble sur ces textes, mais de me limiter à trois remarques :

— L'originalité des textes législatifs de 1971 est qu'ils introduisent le principe du droit à la formation pour tous sur le temps de travail. Dans quelque temps, nous serons à même de mieux apprécier, à travers les faits, si ce principe trouve une application effective de portée générale. Il est toutefois déjà certain que ce droit sera compromis pour les salariés des entreprises occupant moins de dix personnes.

— Mis à part la délibération du Comité d'Entreprise préalablement aux décisions de la direction de l'entreprise et l'obligation de consigner cette délibé-

ration dans un procès-verbal que l'employeur devra joindre à sa déclaration justificative annuelle, les textes législatifs n'innovent absolument pas dans le sens d'un renforcement des droits du Comité d'Entreprise. Le Comité n'est toujours que « consulté », « informé », appelé à donner un « avis », ou bien il lui est « rendu compte ». Sur ce plan, rien de fondamental n'est changé. L'Employeur n'est pas davantage obligé, juridiquement s'entend, de tenir compte des conclusions des débats du Comité d'Entreprise et de son éventuelle Commission de formation professionnelle.

— Les salariés des entreprises non tenues à avoir un Comité d'Entreprise — ils sont très nombreux — sont défavorisés par rapport aux autres du fait que leurs représentants (les Délégués du Personnel à défaut de Comité d'Entreprise) ne disposent pas des mêmes droits que les membres desdits Comités. Pourquoi perpétuer, en les augmentant en fait à chaque avancée législative, les inégalités entre salariés des entreprises concernées par un Comité d'Entreprise et celles qui ne le sont pas ? Dans ce domaine de la formation professionnelle, le besoin est aussi grand, si ce n'est plus, pour les entreprises occupant moins de cinquante salariés que pour les autres. Il aurait été souhaitable et juste de faire cesser cette inégalité de traitement juridique entre travailleurs.

Le Comité d'Entreprise et la finalité de la formation

Les délibérations des Comités d'Entreprise, dans la mesure où elles revêtent une certaine importance, ne manquent

pas de faire surgir des aspects fondamentaux de la formation, tel celui du but poursuivi à court et à moyen terme,

voire celui de la finalité de la formation.

Pour plupart des entreprises, la formation professionnelle apparaît d'abord comme un moyen de répondre aux objectifs de croissance et de rentabilité de l'entreprise. La formation la plus utilitaire possible à court terme est fréquemment la préoccupation majeure. Une telle formation se situe néanmoins dans des perspectives claires. Deux faits peuvent illustrer cette affirmation :

— La note remise par la Direction d'une entreprise d'automobiles au Comité Central d'Entreprises, note relative au plan de formation 1972, contient dans son introduction le texte suivant : « Le plan de formation 1972 comporte un certain nombre d'orientations destinées à répondre à la stratégie de l'entreprise, ce qui veut dire que les actions de formation envisagées découlent des objectifs fixés par la Direction au cours du prochain exercice ». Dans ce but, la Direction continuera de « consacrer un effort sensible au développement des hommes ».

— Le projet de charte de formation soumis par la Direction d'une entreprise de la région Rhône-Alpes stipule que l'homme est la finalité de l'entreprise, mais :

« C'est l'homme efficace dans la compétition industrielle qui exige des performances de plus en plus élevées.

C'est l'homme social qui, éprouvant un sentiment de sécurité dans son groupe, se sent solidaire de tous.

C'est enfin l'homme total à la conquête de sa liberté qui trouve dans l'entreprise le milieu privilégié où peut s'épanouir sa personnalité. Ce milieu doit être protégé, enrichi, d'où l'objectif de l'entreprise de se situer dans le peloton des premières firmes mondiales, à un haut niveau de rentabilité, afin que l'individu en s'intégrant à son style, à son esprit, contribue volontairement par ses progrès sur les trois plans de la pensée, du sentiment et de l'action, à l'expansion de sa société et à sa réalisation personnelle ».

Dans ces deux cas, et plus particulièrement encore dans le second, si l'homme n'est pas oublié, c'est pour en faire un homme au service de l'entreprise, totalement intégré à elle.

L'objectivité m'oblige à reconnaître, même si le cas est rarissime, que quelques Directions d'entreprise, plus exactement tel ou tel homme à l'intérieur de ces Directions, paraissent vouloir donner une autre dimension à la formation professionnelle permanente. Je citerai la déclaration d'un Directeur d'une importante entreprise plus particulièrement implantée dans l'Ouest, déclaration faite lors de la première réunion de la Commission formation professionnelle du Comité Central d'Entreprise : « Chaque homme doit avoir les possibilités d'accroître sa culture pour son épanouissement. Il doit donc avoir les possibilités d'apprendre, de se perfectionner, tant sur le plan professionnel qu'en culture générale. Nous devons donc situer les besoins de l'entreprise mais aussi les besoins de l'homme ». Cette réunion



étant relativement récente, il est encore trop tôt pour que les Comités d'Etablissement et le Comité Central d'Entreprise concernés puissent apprécier la portée pratique de cette déclaration. Ils ne manqueront pas de le faire le moment venu.

Aux orientations de conception individualiste et de rentabilité immédiate de l'entreprise, les syndicalistes membres des Comités d'Entreprise et des Commissions de formation professionnelle opposent une toute autre conception de la formation professionnelle dans le cadre d'une éducation permanente. Si la promotion personnelle doit être encouragée, la dimension collective du problème est essentielle. Les travailleurs, les immigrants, les femmes, doivent être mis en situation d'exprimer leurs besoins, de découvrir que des réponses, par la formation peuvent être trouvées, avec eux, dans des termes neufs rompant avec l'expérience scolaire de la sélection par l'échec qui les a marqués.

Pour les syndicalistes, l'objectif est de

Le Comité d'Entreprise et la pédagogie

Dans une entreprise d'informatique, le Comité d'Entreprise, après avoir constaté que le système économique et politique (y compris sa conception hiérarchique) se caractérise par un ensemble généralisé de relations aliénantes entre dominants et dominés, aborde ainsi le problème de la pédagogie :

Le processus de désaliénation peut se réaliser au moyen de groupes d'évolu-

concevoir et de réaliser une formation permettant aux salariés :

— de développer leur compétence professionnelle pour qu'ils puissent en permanence maîtriser leur travail, influencer sur leur activité et sur les évolutions techniques

— de développer leurs compétences générales pour les aider à mieux comprendre l'environnement complexe dans lequel ils sont insérés et à exercer une influence sur la finalité du travail et sur la Société toute entière.

Les délibérations de Comité d'Entreprise abordent donc les principes généraux et la finalité de la formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente, cadre dans lequel se retrouvent — quoi de plus normal ? — les conceptions qui, au plan national, opposent les Organisations syndicales patronales et les organisations de travailleurs.

tion pratiquant la dynamique de groupe : sessions d'expression, de communication.

Il est prouvé qu'une pédagogie adaptée peut permettre de réaliser une sensibilisation et une amorce de désaliénation, quelle que soit la formation professionnelle suivie. Il s'agit d'une pédagogie active favorisant l'analyse des comportements dans le groupe, et où l'enseignant se trouve sur un pied d'égalité



avec les enseignants, sans exercer de pouvoir. Ce type de pédagogie permet de découvrir en soi des possibilités insoupçonnées. Il est évident que cela suppose des formateurs prêts à jouer le jeu et formés à le faire. Il faut aussi trouver un cadre dans lequel ce type de pédagogie puisse s'exercer. Il convient enfin et surtout de faire preuve d'imagination pour trouver des solutions permettant de travailler simultanément :

— à ce que les conditionnements que nous avons reçus ne se transmettent pas aux générations futures, ce qui devrait se traduire par une éducation de masse des parents. En effet, ceux-ci reproduisent sans même s'en rendre compte les modèles éducatifs qui leur ont été appliqués, même s'ils les trouvent contestables ;

— à un changement profond de l'E-

Le Comité d'Entreprise et les besoins et aspirations des travailleurs

Situer l'homme au centre des préoccupations implique que chaque travailleur soit appelé à faire part de ses besoins et de ses aspirations personnelles et puisse en débattre dans le cadre de discussions collectives au niveau du groupe de travail, de la catégorie professionnelle, de l'entreprise, et en étroite liaison avec les Membres du Comité d'Entreprise ou de la Commission de formation professionnelle. Les Comités d'Entreprise en ont conscience. C'est pourquoi nombre d'entre eux ont pris

l'initiative de réaliser des enquêtes afin d'essayer d'évaluer les besoins ressentis par les travailleurs.

Il est donc vital pour le Mouvement Ouvrier de contrôler la formation professionnelle en prenant en main des actions de formation et en poussant l'Education Nationale et l'A.F.P.A. à s'adapter. C'est dans cette perspective que ce Comité d'Entreprise, par le canal de sa Commission de formation, a mis sur pied des groupes d'évolution et des actions de formation diverses (langues vivantes, économie) à pédagogie active.

Le problème de la formation des formateurs, notamment à l'animation et à la pédagogie des adultes, apparaît de plus en plus comme une priorité pour le développement de la formation professionnelle permanente.

Ces enquêtes, dans leur majorité, mettent l'accent sur la nécessité de dégager des positions à présenter à la Direction de l'entreprise pour que se concrétise ce droit à la formation continue qui, désormais, constitue une obligation nationale. Elles soulignent d'autre part la nécessité de situer la formation professionnelle dans le contexte plus

large de l'éducation permanente, c'est-à-dire regroupant en fait tous les aspects de l'éducation : connaissances générales, professionnelles, culture.

Je ne peux ici détailler la méthodologie de ces enquêtes, pas plus qu'il ne m'est possible d'en dégager des résultats globaux, tant les matières demandées et les motivations varient suivant les personnes concernées, leur catégorie professionnelle, leur problème de sécurité d'emploi, les actions déjà existantes pour le personnel et la nature de l'entreprise. Ce qu'il importe de faire ressortir, c'est la tâche importante que le Comité d'Entreprise, éventuellement sa Commission de formation professionnelle, ont à remplir dans ce domaine. En effet, ces enquêtes sont un moyen susceptible de permettre au Comité d'Entreprise de découvrir des besoins et de proposer des choix, et aux Sections syndicales d'engager action et discussion avec la Direction afin de faire prendre

L'information au Comité d'Entreprise

Un représentant de la Direction Générale d'une importante entreprise ayant de nombreux établissements à travers le Pays dressait ainsi, en réponse à la demande des membres de la Commission formation professionnelle du Comité Central d'Entreprise, le tableau des informations que son entreprise fournira sur les actions de formation menées :

— Au niveau du Comité Central

en considération les besoins retenus comme prioritaires.

Dans le même ordre d'idées, le Comité d'Entreprise doit mettre au point une méthode, non seulement pour déceler régulièrement les besoins des travailleurs, mais aussi pour recueillir les impressions des personnes ayant participé aux activités de formation, afin d'en tirer des enseignements pour les délibérations du futur plan de formation.

Il est d'autre part indispensable que, de leur côté, les Directions entreprennent des études quant à leur prévision en personnel à moyen terme. On ne peut en effet parler sérieusement de formation professionnelle continue et d'adaptation de l'homme à l'emploi sans avoir une idée assez précise du devenir de l'entreprise et de ses possibilités d'emploi en nombre et en qualification. De tels éléments devraient bien entendu être intégrés par le Comité d'Entreprise pour la détermination de ses choix et la formulation de ses suggestions.

d'Entreprise : les informations porteront sur la communication, avec commentaire, des renseignements annuels à fournir aux agents du fisc, tels qu'ils sont indiqués à l'article 15 du Décret du 10 décembre 1971 relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, c'est-à-dire notamment :

• la répartition des dépenses, en dis-

tinguant les frais de personnel (enseignant - non enseignant), les fournitures et matières d'œuvre, etc... ;

• le nombre de stagiaires ayant bénéficié au cours de l'année d'une formation, financée en tout ou partie par l'employeur, et le nombre d'heures de formation reçues par eux selon qu'elles ont donné lieu ou non au maintien des salaires ;

• la répartition des stagiaires par sexe, catégorie d'emploi, type de stage, en indiquant si la formation a été organisée par l'entreprise elle-même ou en vertu de conventions conclues avec des organismes de formation.

— Au niveau des Comités d'Etablissement de la Société : ceux-ci seront tenus informés des prévisions annuelles de formation ainsi que des actions mises en route, notamment lorsqu'il s'agira d'actions nouvelles. Ils seront également tenus informés de leurs résultats. Bien entendu, il ne pourra s'agir d'informations détaillées — d'autant plus que les choses prenant progressivement une certaine « allure de croisière » perdent leur caractère de nouveauté — mais d'informations générales devant permettre aux Comités d'Etablissement de suivre le développement d'une action à laquelle il est normal qu'ils portent intérêt.

Les membres des Comités d'Etablissement recevront connaissance des schémas de progression des différentes actions de formation devant se dérouler dans l'entreprise ou devant être directement organisées par elle, de même que du

contenu sommaire des programmes correspondant aux actions devant être menées par des organismes extérieurs.

L'usage dira si dans cette entreprise les informations en direction des Comités d'Etablissement ne seront pas trop générales, voire superficielles. En pareil cas, les Comités d'Etablissement et le Comité Central d'Entreprise auront à se montrer plus exigeants. On est toutefois en droit de penser que dans cette entreprise les représentants des travailleurs et des organisations syndicales, tant au niveau de chaque établissement qu'à l'échelon de l'entreprise, disposeront d'une information susceptible de leur permettre de délibérer en toute connaissance de cause et de remplir leur mission dans d'assez bonnes conditions.

A l'inverse, on peut citer l'attitude relevée dans une autre entreprise dans laquelle la Direction s'est contentée de remettre au Comité d'Entreprise, sans autre information et sans commentaire, une note de service avisant des dispositions prises pour la mise en place d'un plan de formation dans l'entreprise et demandant une réponse rapide. Bien évidemment, un tel comportement, ne permettant pas au Comité d'Entreprise de délibérer avant la prise des décisions générales par la Direction, a appelé une riposte syndicale dont une des premières attitudes fut de refuser tout débat du Comité d'Entreprise tant que cette note ne serait pas rapportée ou pour le moins bloquée.

Pour être en mesure de remplir leur rôle, le Comité d'Entreprise et son éventuelle Commission doivent disposer de



toute l'information relative à la formation professionnelle du personnel de l'entreprise. Ce n'est, hélas, que très exceptionnellement le cas. Très nombreuses sont les Directions d'entreprise limitant l'information du Comité au strict minimum. Il n'est donc pas surprenant que les membres des Comités d'Entreprise et leurs organisations syndicales parlent fréquemment de la conquête de l'information, tant dans le domaine de la formation professionnelle que dans de nombreux autres.

La formation professionnelle ne saurait rester une prérogative patronale et l'éducation permanente le devenir. Tout employeur, qu'il s'abrite ou non derrière des textes, pour diffuser partiellement l'information au Comité d'Entreprise, prouve, par ce comportement, sa volonté de donner aux entreprises l'entière responsabilité de la formation professionnelle.

Avant toute délibération du Comité d'Entreprise, les représentants des travailleurs doivent exiger de la Direction le bilan des actions de formation de l'année passée, voire de plusieurs années s'ils ne le possèdent pas encore, concernant l'ensemble du personnel, que ces

La Commission formation professionnelle du Comité d'Entreprise

Le rôle de cette Commission, lorsqu'elle est obligatoire, est défini d'une façon très générale par la loi. Pour ces raisons, certaines de ces Commissions

actions aient eu lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise (coût en valeur et en pourcentage du montant des salaires payés pendant l'année - type de programme et de formateurs - méthodes de recrutement - nombre de salariés en ayant bénéficié par grandes catégories et résultats obtenus - texte éventuel des conventions), et les projets pour l'année à venir. Ces éléments étant en leur possession, les membres du Comité d'Entreprise et de la Commission, en liaison avec leurs Sections syndicales, doivent prendre le temps nécessaire, en fonction des moyens dont ils disposent, pour les analyser et définir leur position et leurs suggestions en vue de la délibération du Comité d'Entreprise.

Au sujet de cette délibération du Comité, il ne saurait être question d'accepter l'interprétation que voudraient faire prévaloir de nombreux employeurs en réduisant la portée de celle-ci à une information avec consultation. Toute délibération digne de ce nom suppose un véritable débat et éventuellement un ou plusieurs votes. D'autre part, c'est l'ensemble du procès-verbal ayant trait à cette délibération, et non seulement les conclusions du débat, qui devra être joint à la déclaration de l'employeur justifiant l'utilisation des 0,8 %.

ont, dès leur création, cherché à préciser leur rôle.

Partant du principe qu'il s'agit d'une

Commission technique travaillant sous la responsabilité du Comité d'Entreprise et pour le compte de celui-ci, on peut résumer ainsi le rôle que ces Commissions se sont assigné dans le cadre général qui leur était fixé :

— Sensibiliser les salariés — y compris les nouveaux arrivants — à leur propre formation.

— Informer les salariés sur les moyens de formation mis à leur disposition tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise.

— Informer les salariés sur les carrières.

— Dégager les aspirations du personnel en matière de formation et proposer au Comité d'Entreprise des solutions permettant de satisfaire ces aspirations.

— Préconiser toutes possibilités de recyclage, de reconversion ou de promotion, et en contrôler l'application, à l'occasion de tout problème d'emploi consécutif à une restructuration, à une évolution technique ou économique ou à toute autre cause dont la Commission serait saisie par le Comité d'Entreprise.

— Intervenir au niveau de la mise au point de la politique de formation, des méthodes et du contenu.

A juste titre, les Commissions mettent au premier plan de leurs préoccupations le problème de la sensibilisation des travailleurs. Un effort de sensibilisation est

en effet indispensable pour susciter une prise de conscience chez le plus grand nombre de salariés à l'égard de la formation professionnelle continue, et pour faire en sorte que celle-ci soit synonyme des changements auxquels les travailleurs aspirent par l'acquisition d'une meilleure compétence.

Pour aider à cette prise de conscience, nombre de Comités d'Entreprise et de leurs Commissions ont fait un effort d'information en direction des travailleurs. Cet effort s'est traduit dans la réalisation d'informations ou de dossiers pratiques : droits - listes des formations existantes dans l'entreprise et dans la région - liste des stages agréés - adresses utiles - formule de demande du congé - formation, etc...

L'expérience prouve que les Comités d'Entreprise qui suivent le mieux les problèmes de formation professionnelle sont ceux qui disposent d'une Commission spécialisée sur ces questions. C'est facile à comprendre. Aussi est-il nécessaire, face aux multiples tâches qui incombent au Comité d'Entreprise, de créer une telle Commission, sans attendre une obligation légale, dans toutes les entreprises et de lui donner les moyens nécessaires à son fonctionnement. Il convient d'agir plus spécialement pour obtenir le paiement du temps passé en réunion de Commission à tous les salariés qui en sont membres, que ceux-ci soient ou non membres du Comité d'Entreprise. Il est en effet inadmissible que la législation impose la création d'une Commission dans les en-



treprises de plus de trois cents salariés sans ordonner simultanément la mise en œuvre de moyens matériels lui permet-

Le Comité d'Établissement et le Comité Central d'Entreprise

Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, les textes législatifs ne définissent pas les compétences respectives des Comités d'Établissement et du Comité Central d'Entreprise en matière de formation professionnelle continue. Il est bon de laisser ainsi les intéressés délimiter eux-mêmes, compte tenu de leur propre contexte, les tâches respectives des Comités d'Établissement et du Comité Central d'Entreprise dans ce domaine.

Ce problème est actuellement en discussion dans plusieurs entreprises. Il ne fait pas de doute que, dans la plupart des cas, des accords interviendront aisément entre les parties en présence.

Dans une entreprise de construction d'automobiles, un tableau mentionnant les périodes et le contenu des diverses consultations du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Établissement s'élabore.

Dans une entreprise de construction électrique et électronique, des représentants d'organisations syndicales sont arrivés aux conclusions suivantes quant aux responsabilités de la Commission formation professionnelle du Comité Central d'Entreprise : « Etant donné la taille de l'entreprise, les actions concrètes de formation ne peuvent, pour la plupart, être étudiées et mises en place qu'à l'échelon

tant d'assumer sa tâche, en premier lieu le paiement des heures passées en réunion par ses membres.

de l'établissement; la proximité des centres d'enseignement conduira naturellement à des solutions adaptées aux différentes implantations géographiques.

Il apparaît donc deux niveaux de discussion : l'entreprise et l'établissement.

La Commission formation et adaptation à l'emploi du Comité Central d'Entreprise ne se dresse qu'au sein de l'entreprise pour l'étude des problèmes techniques relevant de son niveau et de sa compétence tels que orientation générale, évaluation des stages, programme, etc...

Par contre, seules et directement, les Organisations syndicales de travailleurs ont compétence pour traiter avec les Directions intéressées, aussi bien pour ce qui concerne les modalités d'application des lois et accords que pour ce qui concerne les décisions relatives aux problèmes techniques étudiés par les Commissions formation et adaptation à l'emploi ».

Le problème ne consiste donc pas en un choix global entre les Comités d'Établissement ou le Comité Central d'Entreprise, mais dans la définition des responsabilités incombant plus particulièrement aux Comités d'Établissement d'une part et au Comité Central d'Entreprise d'autre part, tous deux ayant un

rôle à jouer et devant être appelés à délibérer.

Toutefois, une limite doit être nettement marquée quant à leurs compétences respectives. Ni l'un ni l'autre ne doivent être habilités à négocier. La négociation est une des fonctions premières de l'Organisation syndicale et aucune autre institution ne doit s'y substituer. C'est pourquoi il doit être de la responsabilité des Sections syndicales, et d'elles seules, tant au niveau de l'établissement qu'au plan de l'entreprise, de négocier avec la Direction les modalités d'application des lois, et des accords contractuels réalisés en dehors de l'entreprise, et éventuellement de conclure des accords propres à l'entreprise ou à l'établissement. Ceci s'adresse, non seulement à ce qui relève de la formation professionnelle, mais à tous les problèmes relatifs aux salaires et aux conditions de travail.

..

Les lignes ci-dessus, rédigées à partir des premières réalités vécues sur le terrain par les Comités d'Entreprise, n'ont d'autre but que d'essayer de situer, à la lumière d'expériences, des problèmes concrets posés au niveau des entreprises et de dégager quelques lignes de réflexion pour la poursuite du travail commencé par les Comités d'Entreprise.

Des Comités d'Entreprise se sont préoccupés de la formation professionnelle bien avant l'accord de juillet 1970 et la loi de juillet 1971. Heureusement d'ailleurs. Mais ces derniers textes ont donné un élan nouveau et général. Nous sommes par conséquent au début d'une

nouvelle phase de développement de la formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente. Courant 1973, nous serons mieux placés, parce que disposant de beaucoup plus d'éléments, pour nous livrer à une analyse générale de l'évolution de la formation professionnelle et de l'ampleur du rôle que les Comités d'Entreprise auront, dans leur ensemble, pu ou su jouer.

Le congé-formation, vu sous l'angle de son acceptation par l'employeur, n'a pratiquement pas encore soulevé de difficultés majeures. Le développement de la formation professionnelle à l'initiative des entreprises et des travailleurs eux-mêmes n'a pas, à ce jour, atteint un degré tel que le cas des absences simultanées ait engendré de sérieux conflits. Ce n'est toutefois pas à exclure.

L'institution des Comités d'Entreprise ne peut être isolée des autres instances de représentation du personnel et tout particulièrement de la Section syndicale. Elus par les travailleurs, les membres des Comités d'Entreprise sont, dans leur quasi-totalité, présentés par les Organisations syndicales représentatives, dans et avec lesquelles ils ont décidé d'agir. Les membres du Comité d'Entreprise ne sauraient en conséquence assumer leurs responsabilités sans tenir compte, à la fois, des réalités de l'entreprise et des orientations générales de leurs Organisations syndicales.

De par sa nature, la Section syndicale d'entreprise est la structure politiquement responsable de l'ensemble de l'action syndicale dans l'entreprise, et celle



concernant la formation professionnelle ne saurait échapper à cette règle. La liaison entre les diverses revendications et la prise en charge des aspirations des travailleurs s'effectue par la Section syndicale.

Les militants syndicaux, élus membres des Comités d'Entreprise ou désignés pour faire partie des Commissions formation professionnelle, sont aujourd'hui

fermement décidés, avec le concours et le soutien de leur Organisation syndicale, à prendre effectivement en charge le problème de la formation professionnelle permanente, pour en faire une des priorités de l'action syndicale.

Jean MAIRE,
Chargé des problèmes de F.P.
à la Fédération Générale
de la Métallurgie C.F.D.T.



Fundação Cuidar o Futuro

réflexions sur la formation et l'initiation économiques

James Singer