

LES PARTENAIRES SOCIAUX

La loi de 1971

Confédération française des travailleurs chrétiens

par Jean Gruat

1 – Autant que je puisse faire appel à une mémoire quelque peu défaillante, l'idée d'engager une négociation sur la formation avec le patronat a d'abord germé dans l'esprit de quelques responsables d'organisations syndicales, dont la CFTC, qui se sont concertés.

Il est apparu ensuite, compte tenu du climat assez euphorique dans lequel s'étaient déroulées les négociations sur la sécurité de l'emploi, qu'il y avait des chances assez sérieuses d'aboutir à des résultats intéressants.

A noter aussi, et ce n'est pas négligeable, que le « protocole de Grenelle » mentionnait expressément l'engagement des partenaires sociaux de contribuer, en liaison avec l'Etat, à assurer la formation et le perfectionnement professionnels.

Les objectifs recherchés par la conclusion de l'accord étaient multiples et ambitieux. Ils figurent dans le préambule de l'accord. Il y avait d'abord le souci d'améliorer la formation initiale et d'assurer la cohérence entre les formations initiales et ce que l'on appelait alors les formations complémentaires. Un aspect essentiel était d'assurer à chaque salarié, quelle que soit sa place dans la hiérarchie, un droit personnel à se former selon ses aptitudes personnelles, ses goûts, ses aspirations, de façon utile. L'idée de redistribution des cartes en faveur de ceux qui ont été mal servis à la première donne (la seconde chance) était dans l'esprit de beaucoup de négociateurs syndicaux, dont ceux de la CFTC. Parallèlement, l'accord visait à organiser la formation en vue de répondre aux besoins des entreprises.

2 – Tout en ayant la préoccupation d'établir un dispositif complet, les négociateurs considéraient qu'il était souhaitable qu'il soit repris par l'Etat et

généralisé à toutes les entreprises. En outre, comme aucune organisation patronale n'était disposée à imposer des charges obligatoires à ses ressortissants, il parut préférable de s'en rapporter aux pouvoirs publics pour fixer le montant minimal de la « contribution » des entreprises, étant entendu que l'obligation créée consistait à favoriser le développement de la formation.

Il est permis de dire que la loi a été négociée dans la mesure où d'innombrables réunions précédant le vote de la loi de juillet 1971 se sont tenues sous la présidence de Jacques Delors qui attachait le plus grand prix à dégager un consensus sur le maximum d'aspects.

3 – La montée du chômage n'est pas étrangère au recul de la « seconde chance ». Pendant toute une période, notamment pendant que Raymond Barre était au pouvoir, les pouvoirs publics ont considéré que la priorité était la formation des salariés privés d'emploi. D'où la non-application du plan de progression de la contribution, initialement prévu.

Les employeurs ne sont pas non plus étrangers au fait que l'objectif d'une formation individuelle, déconnectée des besoins de l'entreprise, (qui se prolonge à travers les congés individuels de formation) s'est quelque peu estompé au bénéfice d'une formation intégrée aux besoins de l'entreprise. La responsabilité incombe tant au patronat qu'à certaines organisations syndicales qui ont contribué à « encadrer » le congé individuel en insistant sur la détermination d'objectifs professionnels prioritaires emportant agrément. Au demeurant, on a vu à l'usage plus d'un employeur s'attacher à intégrer les demandes individuelles dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

4 – Il n'est pas mauvais de rappeler que les fonds d'assurance formation (FAF), dont Jacques Delors souhaitait un large développement, n'ont pas fait recette pendant longtemps. L'organisation nationale la plus représentative s'est d'ailleurs opposée, pendant plusieurs années, à l'idée de la cogestion des fonds de la formation et le patronat n'a que modérément contribué à la constitution de FAF. Il n'est pour contrôler cette affirmation que de se remettre en mémoire les branches dans lesquelles ont été créés les premiers FAF et, mis à part le Bâtiment, on constate un vide assez impressionnant dans les grands secteurs industriels. A signaler que le plus grand FAF créé en 1972 est celui des PME.

Plusieurs organisations, dont la CFTC, favorables à la gestion d'institutions paritaires (ASSEDIC, caisses de retraite...), ont trouvé tout naturel que naissent des organismes tels que les FAF. Elles ont cherché – vainement – à s'insérer au sein des associations de formation (ASFO) dans un rôle de plein exercice; elles ont dû s'accommoder d'une place, vouée à une mince efficacité, dans les conseils de perfectionnement aux attributions quelque peu élargies.

Il y eut une époque – courte – pendant laquelle le patronat a encouragé la « paritarisation » des ASFO, sans grand succès! Le naturel a repris le dessus et les organisations professionnelles s'accommodent très bien d'institutions dans lesquelles elles ont les mains plus libres. C'est d'ailleurs le cas de quelques pseudo FAF dans lesquels les chambres de commerce ont un rôle prépondérant.

A propos du fonctionnement du paritarisme, il y a lieu de signaler le dépérissement progressif du rôle du Comité paritaire pour la formation et le perfectionnement. Ce comité, qui devait suivre les conditions d'application de l'accord et être saisi des difficultés, n'a eu en fait pendant de longues années qu'à prendre connaissance d'un rapport périodique se limitant à des constats et n'a jamais connu la vitalité qu'on avait paru souhaiter de toute part.

Le phénomène de « contre-mutualisation » évoqué dans le document introductif a une explication relativement simple. Dans les entreprises de grande taille, la formation est prise à bras le corps. Un ou plusieurs responsables compétents en ont la charge. Elle est traitée de manière prospective avec souvent le double souci, répondant à l'esprit de l'accord, de concilier la promotion des hommes et les préoccupations de l'entreprise.

Dans les entreprises petites ou moyennes, l'intérêt de la formation n'apparaît bien souvent qu'à l'occasion de mutations technologiques devenues

inévitables. Ce n'est pas un aspect prioritaire de la vie de l'entreprise. Sa prise en charge est souvent assurée par le chef d'entreprise qui a bien d'autres soucis en tête. Il s'acquitte de sa contribution par un versement qui le libère et laisse l'organisme mutualisateur disposer des fonds... au bénéfice d'entreprises dont les plans réclament des dépenses bien supérieures aux versements effectués. D'où les efforts et les campagnes destinés à faire ressortir aux yeux des dirigeants de petites ou moyennes entreprises l'aspect « investissement rentable » de la formation.

5 – Je ne pense pas être suffisamment éclairé sur les accords de branches pour porter à leur égard une appréciation d'ensemble. Plusieurs de ceux qu'il m'a été donné d'examiner lors de leur passage à la Commission nationale de la négociation m'ont paru assez formels et pour tout dire assez creux, mais il ne faut pas généraliser.

6 – Sans prétendre dresser un bilan de l'application de l'accord de 1970 et de la loi de 1971, il est permis de dire que leurs effets ont été positifs.

Certes on est loin du dispositif très souple, excluant le formalisme, les contrôles administratifs, la paperasserie, que décrivait Jacques Delors pendant la préparation de la loi. Il est sûr que les dispositions contractuelles, législatives et réglementaires n'ont pas eu une influence sensible sur le comportement des grosses entreprises. Mais pour beaucoup d'autres et pour les salariés eux-mêmes (qui, dans leur ensemble, n'apparaissent pas « assoiffés » de formation), tout ce qui s'est dit et écrit sur la formation pendant ces vingt dernières années a provoqué indiscutablement un effet de sensibilisation et de réflexion sur une vision réaliste et mieux comprise de la formation.

7 – La formation en entreprise retrouve peut-être un regain d'intérêt mais elle a toujours eu ses adeptes. De surcroît, la formation en alternance, de pratique courante dans l'apprentissage, a fini par être reconnue bien tardivement par certaines organisations qui la contestaient, comme une pratique particulièrement indiquée pour les jeunes. Il reste à faire prendre en compte les diplômes ainsi acquis dans les classifications et les développements des carrières.

Il y a bien une dizaine d'années que la question de la formation reconnue par unités capitalisables est débattue et même pratiquée. Le signataire de ces lignes y consacrait d'ailleurs quelques mots dans un rapport présenté au Conseil économique et social en 1982. L'Education nationale, à cette époque, avait recensé un certain nombre de diplômés qui paraissaient se prêter davantage à cette formule. Il reste toujours souhaitable, à notre avis, qu'elle se développe.

Pourquoi la généralisation des formations « informelles » qui, en vérité, ne semblent être rien d'autre que de l'alternance, remettrait-elle en cause la notion d'action de formation qui n'a jamais été d'une extrême rigidité ? Le tutorat et ses modalités d'exercice sont sans doute les points les plus délicats à régler, notamment dans les petites entreprises.

L'accord conclu en 1970 s'est révélé à l'usage d'une grande plasticité. Les partenaires se sont toujours attachés à précéder la législation, ce fut notamment le cas lorsqu'en 1983, M. Rigout étant ministre de la Formation professionnelle, une

volonté de reprise en main par l'Etat des structures de la formation s'est fait jour. A l'époque, un front commun patronat-syndicat a permis de sauvegarder l'esprit du paritarisme. Aujourd'hui, le penchant naturel des pouvoirs publics à tout gérer et contrôler au plus près va en se renforçant. Cela ne rend que plus nécessaire l'aboutissement positif des négociations de 1991.

Jean Gruat,
*Secrétaire général adjoint
honoraire de la CFTC*

La loi de 1971

Confédération générale du travail

par Guy Caburol

- L'accord et la loi

La CGT a organisé, en juin 1990, un colloque à la Sorbonne ayant pour thème « *La formation, les chemins d'hier, les voies de demain* », en partant justement du vingtième anniversaire de l'accord du 9 juillet 1970 ; c'est dire l'importance que nous donnons à ce texte initial.

Cet accord résultait d'une longue lutte des travailleurs, victimes de l'insuffisance de formation professionnelle ; les grèves de 1968 ayant porté plus loin cette préoccupation, la CGT avait obtenu que cette question soit inscrite dans le « constat de Grenelle » ; engagement était pris alors de négocier sur la formation professionnelle.

Après la conclusion de l'accord, en juillet 1970, la CGT estime, pour lui donner tout son développement, que des mesures doivent intervenir, de la part de l'Etat, sur l'ensemble des problèmes de la formation professionnelle. La CGT a, sans délai, adressé au premier ministre des propositions concrètes, réunies dans un memorandum.

Beaucoup de ces propositions ont été ignorées par les pouvoirs publics qui n'ont cependant pas pu les repousser toutes. Une loi n'est pas directement négociable, mais les dispositions législatives qui ont été promulguées le 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue, l'apprentissage, l'enseignement technique sont nées dans un contexte de pression et de lutte des salariés : elles ont donc dû confirmer le droit à la formation ouvert par l'accord ; elles ont instauré l'obligation de participation financière des entreprises à la formation professionnelle continue ; elles ont ouvert un droit de regard des travailleurs sur la politique de formation de l'entreprise, possibilités en fait très limitées, puisqu'il s'agit d'une simple « consulta-

tion » du comité d'entreprise ou du délégué du personnel.

Mais dès la fin de 1971, le gouvernement cherche déjà, dans certains décrets d'application de ces lois, à limiter le droit à la formation ; le ministre du Travail de l'époque, Joseph Fontanet, s'adressant à ce moment-là aux employeurs de la région parisienne, rassure la partie patronale : « (...) Avec les lois de juillet 1971 et leurs décrets d'application, vous aurez toute possibilité de rechercher tant sur le plan des professions que des régions, les supports de formation les mieux adaptés à vos besoins les plus urgents (...) les obligations financières que la loi a fixées aux chefs d'entreprise après l'accord du 9 juillet 1970 sont très générales et leur laissent une grande liberté. » On ne peut mieux dire !

Pendant les vingt ans qui ont suivi, les gouvernements successifs ont entériné le plus souvent, au plan législatif, tous les reculs enregistrés dans la politique contractuelle de formation professionnelle.

Les pouvoirs publics n'ont même pas tenu certaines de leurs promesses, puisque la loi du 16 juillet 1971 avait fixé à l'année 1976 l'augmentation du taux de la participation des entreprises, pour la formation professionnelle continue, à 2 % de la masse salariale ; or, les exigences patronales ont fait que l'on en reste encore, en 1991, à un taux obligatoire de 1,2 %.

De même, lors de l'élaboration de la loi de février 1984 modifiant celle du 16 juillet 1971, d'autres espoirs ont été déçus : alors qu'était posée avec vigueur par la CGT la question d'un pouvoir décisionnel des institutions représentatives des salariés et des syndicats d'entreprise, sur la politique et le

plan de formation, là encore les pouvoirs publics ont cédé aux pressions du CNPF, et rien n'a finalement progressé à ce sujet.

Le droit lui-même, ouvert il y a vingt ans, de « se former sur le temps de travail, sans perte de salaire », est très fortement menacé, notamment à travers la négociation sur la formation professionnelle du premier semestre 1991. Le gouvernement irait-il jusqu'à institutionnaliser, à travers de prochaines dispositions législatives, ce qui serait la négation même du droit à la formation ?

- Promotion individuelle et compétitivité économique

Pour mieux poser le problème, parlons plutôt de la formation à la fois comme objet d'une demande sociale de plus en plus pressante et comme élément de plus en plus important de l'efficacité économique.

Lors du colloque de la CGT sur la formation en juin 1990, Lydia Brovelli, Secrétaire confédérale, responsable du secteur formation, introduisait ainsi le débat : « (...) Les questions de formation n'ont jamais constitué un îlot ; elles ont toujours été étroitement imbriquées aux politiques économiques et sociales. Ne s'inscrivent-elles pas aujourd'hui dans un remodelage de toute la société qui conduit à un grand chambardement social et dont elle est un élément d'ancrage pour une longue période ? Est-ce un hasard si les retards de qualification coïncident avec un recul industriel ? »

Il n'y a pas de solution qui puisse s'imposer en dehors des rapports sociaux ; la formation s'inscrit dans une problématique économique et sociale d'ensemble, et c'est à partir de l'ensemble qu'il y a opposition entre les objectifs foncièrement différents de ceux qui limitent l'intervention de la formation aux seuls intérêts de « compétitivité », de « rentabilité », au sens le plus étroit, et ceux qui proposent une construction où la formation est un élément d'une politique économique et sociale conçue pour répondre aux besoins des hommes et des femmes.

En profondeur, la préoccupation grandit chez les salariés d'avoir une formation qui leur permette une meilleure connaissance de leur travail, de tout ce qui l'environne, pour mieux le maîtriser, le rendre plus attractif et créatif, et cette meilleure qualification doit être valorisée au niveau du salaire, en termes de promotion et de déroulement de carrière ; de même se manifeste l'aspiration de la jeunesse à des études plus poussées ; et si la demande sociale d'éducation et de formation explose, c'est que les besoins, ressentis et exprimés sur ce terrain par les salariés et futurs salariés, se heurtent à des orientations patronales et gouvernementales qui

ne sont pas du tout en rapport avec les aspirations. D'autant que l'évolution constante et accélérée des technologies et des sciences entraîne un besoin accru de connaissances, de qualifications. Or, le développement de la formation est justement contenu, limité, au lieu d'être massif et élargi. Car dans les entreprises, la volonté de dévaloriser la force de travail demeure dominante, avec la crainte d'avoir à reconnaître et à payer la qualification ; et, en définitive, le patronat gémit sur une pénurie de main-d'œuvre qualifiée qu'il contribue lui-même à nourrir. Le gouvernement pratique d'ailleurs des démarches similaires vis-à-vis des salariés de la fonction publique.

Les clivages entre « l'économique » et le « social » ne sont jamais bons. Ils existent malheureusement en matière de formation : par exemple, au nom « d'impératifs économiques », de « compétitivité » réduite aux exigences d'une rentabilité financière prioritaire, le patronat massacre l'emploi, licencie, précarise. Au passage, on perd à tout jamais des potentiels de qualification ; une fois les salariés transformés en chômeurs, les pouvoirs publics prennent le relais « social ». La formation est mise au service du « traitement social du chômage » ; une bonne partie des fonds publics est gaspillée à cette fin pour les « stages-parking », des actions inefficaces en vue de la réinsertion, d'autant qu'il n'y a pas, au bout, d'emplois disponibles.

Le rôle de « deuxième chance » que l'on veut faire jouer à la formation continue, vaut aussi la peine qu'on s'y arrête un instant, d'autant qu'il sert de faire-valoir à la disposition législative, dernière en date, du crédit formation individualisé. Sans doute il y a des jeunes qui sont privés de qualification par des politiques d'éducation et de formation menées depuis des années, d'une criante insuffisance et selon une tendance ségrégative évidente ; pour ceux-là, des mesures sont nécessaires. Mais on ne peut indéfiniment alimenter un flux de non-qualifiés, guettés ensuite par l'exclusion. Il faudra bien enfin donner à ceux qui arrivent dans la vie active une « première chance » d'accès à la qualification en rénovant le système scolaire, en éliminant l'échec, la sélection par l'échec. D'ailleurs, n'est-il pas scandaleux, à la veille du troisième millénaire, de parler de « chance » en matière d'éducation et de formation, comme s'il s'agissait d'une loterie où il y a gagnants et perdants, alors que le droit à l'éducation et à la formation devient fondamental, parmi les droits de l'homme ? Investir réellement dans les hommes, dans la formation, la qualification, l'emploi, c'est incontournable et cela doit se faire d'une manière confondue, aussi bien pour réaliser une efficacité économique au service de tous, que pour contribuer à la justice sociale et à une lutte conséquente contre les inégalités. La réa-

lisation d'un bon niveau de qualification pour l'ensemble de la population est partie prenante à la fois d'une dynamique économique, d'une croissance harmonieuse et équilibrée, et de l'aspiration des salariés à la connaissance, au savoir.

- Paritarisme

La CGT ne se livre pas à un fétichisme inconditionnel vis-à-vis du paritarisme, mais juge sur les résultats revendicatifs pour lesquels la politique paritaire a des effets souvent limités.

D'abord le paritarisme n'est jamais qu'une caractéristique de la composition de certaines instances, en deux collèges numériquement égaux, celui des organisations syndicales de salariés et celui des organisations d'employeurs. Avoir dans un organisme autant de syndicalistes que d'employeurs n'est pas suffisant, *a priori*, pour faire prévaloir le point de vue des salariés.

Ensuite, ce paritarisme fait un usage très sélectif de la démocratie ! Déjà la représentation de chaque organisation syndicale ne tient pas compte de la représentativité réelle de chacune dans le monde du travail. Même la CGT, organisation la plus représentative, est exclue de certains organismes paritaires (comme par exemple l'Association de gestion des fonds de formation en alternance (AGEFAL)) sous prétexte qu'elle s'est refusée à signer des textes contractuels organisant des reculs par rapport aux avantages acquis.

Dans les instances paritaires, on supporte de plus en plus mal le droit à la différence ! C'est là une manière de faire qui enlève de la crédibilité aux travaux de ces instances et le paritarisme n'est même plus un espace de véritable confrontation.

Enfin, il s'agit trop souvent d'un « paritarisme de délégation » qui examine les problèmes à un niveau ne permettant pas toujours d'avoir une vue précise de ce qui se passe véritablement sur le terrain ; les choix sont placés loin des salariés concernés qui se sentent dépossédés de questions les touchant directement. Le problème central est de donner, dans l'entreprise, les moyens d'intervention et de décision aux salariés, à leurs organisations syndicales, à leurs institutions représentatives. Les salariés, leurs représentants et leurs élus doivent disposer de pouvoirs leur permettant d'accorder la priorité aux actions qualifiantes dans le plan de formation, de privilégier les congés individuels, de négocier les actions proposées par la direction (y compris leur contenu, leur finalité), d'imposer l'évaluation de la qualification acquise, avec sa reconnaissance dans les classifications professionnelles et les salaires.

- Quel avenir pour la formation professionnelle continue ?

Va-t-on remettre en cause le droit à la formation, c'est-à-dire la possibilité de se former sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération ? C'est l'une des grandes questions d'aujourd'hui. Dans la négociation du premier semestre 1991, le CNPF attaque le fondement même de ce droit en demandant que les salariés financent personnellement une partie de leur formation et prennent sur leur temps libre pour se former. Car le patronat estime que l'effort de formation lui coûte trop cher, surtout pour les actions qualifiantes, malgré les aides financières nombreuses et substantielles qu'il perçoit déjà de l'Etat.

C'est bien la preuve que malgré les discours sur la nécessité d'intervenir dans la qualification, dans les ressources humaines, les employeurs continuent, sur le terrain, à considérer la formation comme « une charge », augmentant « les coûts de main-d'œuvre ».

Outre l'attaque contre le droit, cette manière de voir est « ringarde », en considération des besoins de formation que tout le monde reconnaît comme urgents. On ne va pas développer la formation et « motiver » les salariés pour qu'ils se forment en leur disant : « *A vos poches ! et sacrifiez une part de votre temps libre pour des formations qui vous seront plus ou moins imposées, selon l'intérêt unilatéral des employeurs, puisque vous n'aurez pas à discuter les objectifs des actions proposées.* »

Car rien n'apparaît pour débloquer la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation. Au contraire, le CNPF réaffirme que la formation est de la seule responsabilité de la direction et que les salariés ne sauraient en aucune façon être associés aux décisions, aux choix, à l'élaboration et à l'organisation des actions.

La CGT a d'autres ambitions. Si la formation devient un enjeu fondamental, l'entreprise doit investir réellement dans ce domaine, d'où nos propositions sur le financement, l'augmentation des taux et l'élargissement du champ des contributions patronales (notamment porter sans délai à 2 % le taux de la contribution des entreprises à la FPC).

Si la formation devient partie intégrante du procès de travail, compte tenu des évolutions technoscientifiques, alors notre revendication de transformer une part du temps de travail en formation (sur une base minimum de 10 % du temps de travail) s'ajuste exactement à cette nécessité. Cette part consacrée à la formation permettrait notamment d'exercer une alternance efficace et authentique, intégrant stages et exercices pratiques, et donnerait accès à des diplômes (pouvant être

acquis par unités de valeur, à condition de réunir toutes les garanties pour aller jusqu'au bout de la qualification complète).

Si les salariés ont une marge d'autonomie plus grande dans l'exercice du travail, un surcroît de responsabilité, ils doivent être bien davantage, comme nous le proposons, associés d'une manière collective et individuelle à l'élaboration de la politique et à la décision, dans tous les domaines, et particulièrement dans celui de la formation, qui les concernent on ne peut plus directement. D'où nos propositions pour une intervention efficiente et

décisionnelle des intéressés et de leurs représentants sur les finalités du plan de formation.

Nous ne sommes pas à court de revendications en matière de formation, que nous élaborons avec les salariés dans les entreprises. L'ensemble est cohérent et permettrait seul un développement de la formation et de la qualification au niveau des enjeux économiques et sociaux d'aujourd'hui.

Guy Caburol,
*Secrétaire du secteur confédéral
« Formation », CGT*

Conseil national du patronat français

par Yves Corpet

FORMATION EMPLOI : Quel a été, selon vous, l'esprit qui a présidé à l'existence de l'accord de 1970 ? A-t-il été signé d'abord en tant qu'accord paritaire qui faisait partie d'un ensemble contractuel plus large sur l'emploi et les conditions de travail ou parce qu'il concernait un sujet spécifique paraissant déterminant ?

Yves CORPET : Le principe d'une discussion paritaire sur la formation professionnelle faisait partie d'un ensemble plus large, connu sous le vocable « Accord de Grenelle ». Cet accord prévoyait l'ouverture avant le 1^{er} janvier 1969 de discussions paritaires sur les problèmes liés à l'emploi ainsi qu'une discussion entre les partenaires sociaux sur les questions liées à la formation professionnelle continue, sans que pour ce dernier thème une échéance ait été fixée.

S'il est donc avéré que l'accord sur la formation professionnelle continue faisait partie d'un large ensemble, il n'en reste pas moins que l'importance de ce thème a conduit les partenaires sociaux à en débattre dès que les questions liées à l'emploi ont été résolues.

Les négociations sur la formation professionnelle proprement dites se sont ouvertes dès le mois de mai 1969 après la conclusion de l'accord sur l'emploi du 10 février 1969. Un groupe de travail paritaire a été créé pour commencer l'étude de cette formation professionnelle continue. Tout au long de l'été de l'année 1969, le groupe de travail paritaire a poursuivi ses travaux pour aboutir à la rédaction d'un premier projet remis aux partenaires sociaux.

Il est à noter que l'ensemble des partenaires sociaux ont participé de façon constructive à ces

travaux, même si, dans la phase de négociation proprement dite, certains représentants des organisations syndicales ont eu, dans un premier temps, un rôle d'observateurs.

Les négociateurs ont donc conclu le 9 juillet 1970. Mis à part la CGC, toutes les organisations ont apposé leur signature sur ce texte.

La CGC souhaitait en effet obtenir des clauses particulières pour les salariés qu'elle représentait. Les négociations se sont donc poursuivies jusqu'à la signature de l'avenant cadre qui a eu lieu le 30 avril 1971. Au total, il aura donc fallu presque deux ans pour aboutir à un accord entre les partenaires.

FORMATION EMPLOI : Peut-on parler de loi négociée ? Est-ce possible compte tenu de la création d'une obligation de financement pour les entreprises ?

La loi du 16 juillet 1971 reprend dans son esprit et jusqu'à la lettre, l'accord du 9 juillet 1970, à cette nuance près que l'accord ne fait aucune mention d'une obligation de participation financière au développement de la formation professionnelle continue, ni des organismes chargés d'assurer la gestion et la mutualisation de ces fonds.

S'il est vrai que le montant minimum de 0,8 % de la masse salariale, défini comme étant celui que devaient consacrer les entreprises employant dix salariés ou plus, a fait l'objet d'une large concertation entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, le terme de « loi négociée » est sans doute excessif.

FORMATION EMPLOI : Sachant le développement pris par la politique contrac-

tuelle, quel est selon vous le rôle joué par cet accord dans l'émergence d'une nouvelle conduite de la politique de l'Etat et d'une nouvelle source législative ?

L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 constitue sans nul doute l'une des pierres angulaires de la politique contractuelle. Cet accord a donné au système français de formation continue ses définitions, ses bases et sa structure.

Lors de la signature de cet accord, François Ceyrac, président du CNPF, soulignait « *le rôle de la formation permanente pour une politique active de l'emploi, en permettant le développement de l'emploi qualifié et celui de la politique paritaire, condition du progrès social et de l'expansion économique.* »

L'un des faits les plus marquants de ce dispositif français de formation professionnelle reste sa capacité « *d'adaptation à des réalités diverses et changeantes.* » Il faut en effet noter qu'à partir de cet accord initial, dix-huit textes paritaires ont été conclus dont onze depuis 1986.

La législation sur la formation professionnelle continue a donc été abondante mais elle a le plus souvent été précédée par un travail des partenaires sociaux.

FORMATION EMPLOI : Deux objectifs ont présidé à l'élaboration de la loi de 1971, dont la réalisation supposait un compromis social. Comment, en 1971, était réalisé le compromis entre un objectif civique visant à réduire les inégalités sociales, à donner une « seconde chance » aux exclus de la formation initiale et de la culture et un objectif économique visant à améliorer l'efficacité industrielle et marchande de notre économie ?

Si nous nous référons au texte de l'accord de 1970, ce ne sont pas deux mais trois objectifs qui sont visés. Il s'agissait en effet de :

- permettre à chaque salarié d'accroître ses connaissances en fonction de ses aspirations propres et des perspectives de l'emploi ;
- inciter les entreprises à un effort conforme à leurs besoins et compatible avec leurs possibilités ;
- donner aux organisations syndicales des possibilités de contribuer au développement et au fonctionnement des institutions de formation les plus conformes qualitativement.

S'il est vrai qu'en cours de négociation les objectifs de promotion sociale et ceux à finalité économique ont été tour à tour mis en exergue, le texte

final de l'accord reflète l'équilibre auquel sont parvenus les négociateurs.

L'objectif civique induit par votre question et que vous déclinez sous l'appellation de « *seconde chance aux exclus de la formation initiale et de la culture* » est assez éloigné des préoccupations qui étaient, en 1970, celles des représentants des organisations syndicales ; pour ces dernières, en effet, l'objectif était de permettre à chaque salarié d'accroître ses connaissances en fonction de ses propres aspirations et des perspectives de l'emploi.

Quant à l'objectif économique, il était au cœur des préoccupations des représentants des entreprises.

Il ne faut pas omettre, en effet, que les entreprises ont développé bien avant l'accord de 1970 des actions de formation au bénéfice de leurs salariés. La formation-investissement existait donc bien avant cette date. Il n'en demeure pas moins que cet accord national interprofessionnel a étendu à toutes les entreprises employant au minimum dix salariés cette notion.

FORMATION EMPLOI : L'objectif civique a été absorbé dans le discours sur l'efficacité économique. C'est maintenant cette dernière qui est mise en avant, sa réalisation conditionnant plus de justice sociale. Concrètement, les pouvoirs publics sont passés d'une politique de dénonciation à une politique d'incitation. Quels ont été les facteurs qui ont permis d'arriver à un relatif consensus adoptant une problématique économique et sociale d'ensemble ?

L'objectif économique de la formation professionnelle continue est aujourd'hui prépondérant. La notion de « formation-investissement » en est aujourd'hui la transcription la plus éclatante.

Il est certain que le fait d'avoir reconnu l'entreprise comme lieu de création d'emploi et, à ce titre, comme facteur de justice sociale a participé à ce mouvement dont l'aboutissement est le consensus que vous évoquez.

La notion même de formation a évolué ; chance de promotion pour les salariés en période de plein emploi, elle est devenue accompagnement social des mutations et des mobilités dans les années de crise et plus récemment investissement pour assurer la compétitivité des entreprises et des salariés.

FORMATION EMPLOI : Les blocages qui ont empêché un développement du congé individuel de formation correspondant aux objectifs initiaux vous paraissent-ils liés à

l'opposition formelle entre formations à l'initiative des individus et formations à l'initiative de l'employeur ?

Parler de « *blocages qui ont empêché un développement correspondant aux objectifs initiaux* » au sujet du congé individuel de formation paraît excessif. En effet, ce dispositif a fait l'objet, depuis sa création, de plusieurs aménagements au travers des avenants de 1982, 1989 et jusqu'à une date plus récente encore, le 21 février 1990. Lors de chacune de ces négociations paritaires sur le congé individuel de formation, les partenaires sociaux ont confirmé que le dispositif mis en place permettait d'atteindre les objectifs assignés au congé individuel de formation. Mais il est vrai que depuis 1970, l'initiative des salariés en matière de formation professionnelle s'est déplacée du culturel vers le professionnel, vers la recherche d'une qualification et d'un professionnalisme accrus.

Quant à la coupure formelle que vous évoquez entre formations à l'initiative de l'employeur et formations à l'initiative des individus, elle s'atténue de plus en plus, si tant est qu'elle ait toutefois existé. Dans la grande majorité des entreprises, les salariés ont su trouver dans le projet d'entreprise l'espace nécessaire au développement de leurs propres aspirations. Bon nombre de projets individuels de formation rejoignent et s'intègrent dans leur projet d'entreprise. La distinction entre plan de formation et congé individuel de formation qui pouvait transparaître au travers de l'architecture de l'accord de 1970 est inexistante aujourd'hui.

Il faut cependant que le congé individuel de formation permette à des salariés de réaliser leur projet de mobilité externe et, au travers d'une formation, de le réaliser dans des conditions maximales de réussite.

FORMATION EMPLOI : L'accord et la loi sur la formation professionnelle ont donné naissance à de multiples institutions dans lesquelles le paritarisme est plus ou moins présent. Il est la base du fonctionnement des fonds d'assurance formation (FAF), mais n'intervient que partiellement dans le fonctionnement des associations de formation (ASFO). Quelles sont vos réactions à propos des modalités internes de fonctionnement de ces institutions ?

Le fonctionnement des instances chargées de la gestion des fonds de la formation professionnelle appelle de notre part des appréciations différenciées. Si les ASFO restent, et demeurent dans leur fonctionnement, conformes à leur mission initiale

qui est d'être le service interentreprise de formation, les fonds d'assurance formation ont élargi leurs prérogatives vers des fonctions de conseil, et même parfois de réalisation indirecte d'actions de formation qui sont éloignées des fonctions pour lesquelles ils ont été créés.

Ce constat fait, nous notons que les fonds disponibles au titre de la réciprocité collective pour les ASFO ou de la mutualisation pour les FAF se réduisent de plus en plus au fil des ans. Il faut savoir, en effet, que si l'obligation légale de participation au développement de la formation professionnelle continue est toujours de 1,2 % de la masse salariale, les entreprises consacrent aujourd'hui près de 3 % de ce même montant aux actions de formation au bénéfice de leurs salariés. Ce qui apparaît être un peu plus qu'un doublement de l'effort des entreprises correspond en fait à un triplement de leurs dépenses volontaires consenties au titre du plan de formation.

FORMATION EMPLOI : Quelle appréciation portez-vous sur les accords de branche en matière de formation continue ?

Le principe d'accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle relève de la décision du législateur, qui vient en outre aujourd'hui d'en fixer une périodicité quinquennale.

Avant de porter une appréciation qualitative, nous devons noter que ce thème a permis la conclusion de plus de quatre-vingts accords au niveau des branches professionnelles. La loi avait fixé les thèmes de négociation de façon « arbitraire ».

Les outils d'analyse et de prospective sur l'évolution des emplois et des qualifications, la pratique de la gestion prévisionnelle des emplois étaient à l'époque embryonnaires.

Les contrats d'études prévisionnelles, signés entre l'Etat et les branches professionnelles, initiés en 1987, font partie du dispositif de « modernisation négociée » des entreprises. Ils sont destinés à évaluer les besoins d'emplois et de formations des branches.

Nous disposons aujourd'hui avec les contrats d'études prévisionnelles des bases nécessaires à la définition de priorités et d'objectifs en matière de formation professionnelle.

Reste le problème de l'actualisation des conclusions énoncées et la prise en compte de pratiques nouvelles en matière de gestion prévisionnelle dans les accords conventionnels; la fiabilité des orientations futures en dépend.

FORMATION EMPLOI : Que pensez-vous des débats actuels sur la réalisation des formations en entreprise hors du temps de travail ? sur le développement des formations informelles (sur le poste de travail « en double ») notamment dans le cadre de cursus de longue durée intégrant stages et exercices pratiques ?

La notion de « co-investissement » est devenue fondamentale aujourd'hui. En effet, dès lors que la formation participe à la mobilité interne ou externe du salarié, les conditions du « co-investissement » sont réunies. Il conviendra sans doute de définir ces conditions en fonction de la nature des actions de formation, mais le principe doit en être aujourd'hui arrêté.

La notion d'action de formation a évolué. Nous sommes d'ailleurs passés depuis 1970 de la notion de stage, extérieur à l'entreprise, à celle d'action de formation dont les contenus sont devenus plus évolutifs. L'action de formation doit aujourd'hui inclure l'amont et l'aval de l'enseignement proprement dits.

FORMATION EMPLOI : Que pensez-vous de la réalisation de formations diplômantes du type CAP en unités capitalisables ?

La seule réponse à cette interrogation est de mesurer la pertinence des diplômes par rapport aux qualifications attendues par les entreprises.

Nous préférons en tout état de cause la notion de « premier niveau de qualification » définie par les branches professionnelles à celle de « diplôme ».

Quant au principe des unités capitalisables, il constitue une réponse théoriquement adaptée à la difficulté reconnue de disponibilité des salariés ; encore convient-il que sa mise en œuvre contienne la souplesse et la rigueur nécessaires.

Yves Corpet,
*ancien négociateur
pour le CNPF*

La loi de 1971

Confédération générale des petites et moyennes entreprises

par Jean Brunet

Vingt ans après, les souvenirs ne sont plus très précis sur les péripéties d'une négociation qui s'aventurait sur un terrain vierge et qui posait de nombreux problèmes.

Certes, la nécessité de mettre en place un système destiné à promouvoir la formation professionnelle continue n'était contestée par personne compte tenu de l'acuité croissante des problèmes posés aux entreprises et aux salariés par un changement technologique en pleine accélération.

Mais tout le monde, pouvoirs publics, patronat et syndicats, ne voyait pas les choses de la même façon et nombreux étaient les sujets de crainte et les objets de désaccord pour le négociateur des PME.

Tout d'abord un désaccord sur la méthode : plutôt que d'imposer aux entreprises une contrainte nouvelle en les obligeant à consacrer un pourcentage de leur masse salariale à la formation professionnelle continue, nous aurions préféré un système incitatif, même fortement incitatif si l'expérience en montrait la nécessité, plus conforme à la liberté de gérer que nous réclamions sans cesse pour ceux qui endossaient la responsabilité et le risque de l'entrepreneur.

L'instauration d'un nouveau prélèvement obligatoire assis sur les salaires, après avoir eu tant de mal à obtenir la suppression de l'impôt cédulaire, pouvait faire craindre une augmentation progressive de son taux suivant les habitudes profondément enracinées chez tous ceux qui décrètent l'impôt, même baptisé cotisation pour le rendre plus digeste.

Une autre crainte, fondée elle aussi sur l'expérience, était que le système, comme toujours conçu pour les entreprises d'une certaine taille, coûte

mais ne profite pas aux PME. Il fallait rappeler sans cesse que plus l'entreprise est petite, moins elle dispose d'un volant de personnel, que les besoins de formation peuvent être très discontinus en fonction des sauts technologiques, qu'il fallait donc pouvoir remplacer le personnel en formation chez les PME et stocker la cotisation sur plusieurs années pour disposer d'un potentiel de formation significatif.

Il était par ailleurs absolument nécessaire à nos yeux que la formation professionnelle continue profite aussi bien à l'entreprise qui la finançait qu'au salarié qui la recevait, alors que certains auraient voulu qu'elle soit déterminée essentiellement par le choix du salarié, pas nécessairement en harmonie avec les objectifs de l'entreprise. Pour nous, celle-ci devait conserver la maîtrise du système, après consultation des instances représentatives. Mais les PME pouvaient-elles immédiatement, à tout coup, donner au salarié rentrant de stage un poste et une rémunération en rapport avec les prétentions que celui-ci était ou se croyait légitimement en droit d'afficher.

Enfin, on pouvait redouter que les entreprises soient durablement appelées à financer une Éducation nationale bis par le fait qu'un nombre considérable de jeunes sortant du système éducatif n'avaient aucune formation et encore moins une qualification leur permettant d'entrer dans la vie active. Il allait bien falloir que la formation professionnelle continue leur donne ce qu'ils n'avaient pu acquérir en formation première, avec le risque de laisser se pérenniser les déficiences de celle-ci. La négociation achevée, l'accord signé — je crois, à la satisfaction générale, car tout le monde s'accordait à penser que c'était un bon accord, sauf sans doute ceux qui sont systématiquement contre

tout — il fallait veiller à ce que la loi ne vienne pas rompre les équilibres acquis après de si longues discussions. Car il est monnaie courante pour les gouvernements, après avoir poussé les partenaires sociaux à la négociation, de ne pas se croire tenus de respecter leur volonté commune sous le fallacieux prétexte que le législateur est souverain, alors que l'on sait quels pouvoirs la Constitution donne à l'exécutif pour faire entériner ses vues par le Parlement.

Mais tout se passe bien grâce à Joseph Fontanet, ministre du Travail, et les excellentes relations personnelles entretenues avec lui permirent de faire passer dans la loi le dispositif des fonds d'assurance formation qui répondait à la préoccupation majeure des PME d'avoir la possibilité de stocker les cotisations sur plusieurs années et de mutualiser les fonds. Mais il faudra attendre vingt ans de rappels incessants pour faire enfin prendre en compte timidement le remplacement dans les PME du salarié parti en formation.

Très rapidement, une négociation était ouverte avec ceux de nos partenaires qui le souhaitaient pour créer le fonds d'assurance formation des salariés des PME.

La plus difficile, au début, fut de dépenser l'argent recueilli, malgré son volume restreint, car trop de PME se débarrassaient de leurs obligations en versant leur cotisation au Trésor. La demande de formation était faible et cette situation conduisit à prendre de mauvaises habitudes quant à l'utilité et à la qualité des formations financées.

Puis vint l'accord sur le congé individuel de formation, qui ouvrait de nouvelles perspectives pour les salariés et, beaucoup plus tard, l'accord sur les formations en alternance, nouvel effort pour combler les immenses et persistantes lacunes de la formation initiale.

Petit à petit, le fonds d'assurance formation des PME s'est développé, couvrant progressivement l'ensemble du territoire à travers des structures décentralisées, s'efforçant, avec succès semble-t-il,

de promouvoir l'idée que la formation professionnelle continue n'est pas une obligation dont on se débarrasse, mais un investissement essentiel pour les entreprises quelle que soit leur taille, basant son action sur le développement du conseil en formation pour les PME, se faisant le promoteur déterminé de la qualité de la formation et des formations qualifiantes.

En portant leurs regards sur le passé et en mesurant le chemin parcouru, je crois que les signataires de l'accord du 3 juillet 1970 peuvent être satisfaits d'avoir été les instigateurs de ce grand œuvre qu'est la formation professionnelle continue.

On peut, certes, déplorer le gaspillage, sans doute important, des fonds recueillis, dans des formations qui n'existent que sur le papier, qui sont sans intérêt opérationnel ou inappropriées, superficielles, incomplètes ou inachevées, notamment par abandon, ou encore jamais suivies de mise en pratique. On peut déplorer aussi le nombre manifestement excessif des agréments accordés pour la collecte, sans remise en cause systématique de ces agréments en fonction de critères précis, comme cela se fait par exemple pour les collecteurs de la contribution logement.

Beaucoup d'organismes collecteurs n'ont pas atteint et n'atteindront jamais la taille critique qui ouvre l'accès à la véritable efficacité. On peut se demander, enfin, s'il ne serait pas souhaitable de dissocier nettement les fonctions formation et collecte/gestion dans la formation professionnelle continue pour assurer la transparence du système.

Il serait en tout cas souhaitable de procéder à une évaluation du fonctionnement de la formation professionnelle continue avant de se livrer à des remises en cause de quelque importance. Évitions de tomber dans un de nos travers favoris qui consiste à réformer plus volontiers ce qui marche et qui a fait ses preuves que ce qui ne marche pas.

Jean Brunet,
Président d'honneur de la CGPME

Confédération française démocratique du travail

par Laurent Lucas et Roger Tarnaud

FORMATION EMPLOI : Quel a été selon vous l'esprit qui a présidé à l'existence de l'accord de 1970 ?

Roger TARNAUD : L'accord de 1970 et la loi de 1971 ont été des étapes dans un processus commencé avec les textes sur la promotion sociale en 1959. Déjà nous poussions à une définition plus large de la promotion sociale prenant en charge ce que nous appelions la promotion collective, liant vie professionnelle, culturelle, sociale ou politique. Les lois de 1966 sur la formation professionnelle et de 1968 sur la rémunération des stagiaires ont simplifié et harmonisé le régime des aides. A cette époque commençaient à apparaître les premières restructurations de certaines branches, les premières reconversions et nous avions le souci que les travailleurs concernés puissent se former dans de bonnes conditions, en particulier économiques.

Les Accords de Grenelle en 1968 prévoyaient des discussions sur la sécurité de l'emploi et la nécessité d'assurer les reclassements nécessaires en cas de fusion ou de concentration d'entreprises. L'accord sur l'emploi de février 1969 a aussi institué les commissions paritaires de l'emploi par branche professionnelle fonctionnant au niveau national ou territorial. Elles devaient permettre la discussion de l'ensemble des problèmes de formation et d'emploi avec les employeurs et avec la puissance publique. Il a toujours été très important, pour nous, de négocier tout en nous appuyant sur la puissance publique.

Enfin les Accords de Grenelle prévoyaient d'assurer la formation et le perfectionnement professionnels.

Les Accords de Grenelle sont liés aux textes de 1959, 1966 et 1968 et ont directement préparé l'accord de 1970 et la loi de 1971.

L'accord de 1970 a permis pour la première fois la négociation sur le champ de la formation professionnelle entre organisations syndicales et patronales, qu'il s'agisse du CNPF ou de la CGPME. Ce dernier point est important car il signifiait la possibilité de toucher des travailleurs de petites entreprises.

Laurent LUCAS : Le contexte politique de l'accord de 1970 est extrêmement important. L'accord sur l'emploi était insatisfaisant pour les organisations syndicales, précisément parce qu'il appelait des développements en matière de formation professionnelle. D'autre part, le pouvoir politique préparait ce qu'on appelait « la nouvelle société » : on ne pouvait pas s'engager dans cette voie, sans réfléchir à la formation de base. Lorsque nous avons engagé les conversations, on sentait, chez Jacques Delors en particulier, la préoccupation de faire des négociations une sorte de tremplin pour la préparation d'une loi.

FORMATION EMPLOI : Comment, en 1971, était réalisé le compromis entre un objectif civique visant à réduire les inégalités sociales, à donner une « seconde chance » aux exclus de la formation initiale et de la culture, et un objectif économique visant à améliorer l'efficacité industrielle et marchande de notre économie ?

Laurent LUCAS : La CFDT a toujours eu un objectif de transformation de la société : le Congrès de 1970 définissait une ligne au-delà de la défense matérielle des travailleurs. Par consé-

quent, pour nous, l'amélioration de la situation des travailleurs passe par une évolution qualitative et collective. Nous disions donc qu'aucune formation continue digne de ce nom ne pouvait être réalisée sans une formation de base adaptée au plus grand nombre. A l'époque, l'opposition avec le patronat était très forte sur ce point : il pensait que la formation permanente était un moyen de promouvoir la promotion individuelle, de favoriser les efforts individuels des salariés dans le cadre des intérêts des entreprises. Pour la CFDT, la formation permanente était la formation des hommes dans l'acception la plus large du terme, ce qui comprend la formation civique, politique et culturelle, et ceci pour tous. Nos vues sur la formation se situaient dans notre vision de la société. Nous avons été taxés de maximalisme à l'époque, peut-être pas à tort. Nous avons même arrêté notre participation aux négociations, sans les quitter, pendant une quinzaine de jours. Puis, nous l'avons reprise dans une perspective réaliste, pour mener un combat et nous avons parlé d'une signature de combat.

Roger TARNAUD : La CFDT souhaitait que le droit à la formation pour les travailleurs soit reconnu et pris sur le temps de travail pour tout salarié, que ce dernier ait éventuellement l'initiative de la demande. Nous souhaitions aussi que soit affirmée la priorité au service public, que le patronat ne dispose pas de l'entier contrôle d'organismes de formation dont il s'était lui-même doté.

Enfin, la CFDT a toujours eu la préoccupation des jeunes ou des adultes, immigrés, handicapés, marqués à vie par l'échec scolaire. Nous avions donc à la fois le souci d'améliorer la formation générale et de donner à tous ceux qui se sont mal sortis de l'école une nouvelle chance. « Seconde chance », mais aussi effort d'adaptation de l'Education nationale pour éviter les échecs.

Enfin, nous avons vu un troisième aspect : le moyen pour les comités d'entreprise de conquérir un peu plus de terrain dans le domaine de la formation professionnelle et le moyen pour les organisations syndicales, à tous les niveaux, d'arriver à négocier la politique de formation professionnelle.

FORMATION EMPLOI : Si nous en revenons à l'accord de 1970, que vous avez bien resitué dans un contexte social et juridique plus vaste, comment voyez-vous plus précisément les rapports entre l'accord de 1970 et la loi de 1971 ; quelle signification la CFDT a-t-elle attribué à la signature de l'un et au votre de l'autre ?

Roger TARNAUD : Même si nous avons critiqué l'accord de 1970 et la loi de 1971, nous avons reconnu qu'ils étaient des avancées. En 1970, nous avons parlé de « signature de combat » parce que nous estimions que c'était un pas en avant, mais qu'il restait encore beaucoup à faire et, en premier lieu, pour mobiliser les travailleurs. Même dans notre propre organisation, peu de militants saisissaient l'intérêt de se battre sur des questions de formation. L'idée qu'on apprenait un métier pour la vie, voire de père en fils, était solidement ancrée dans les esprits. Les travailleurs, les militants ne voyaient pas l'intérêt d'une formation qui suppose un effort, une remise en question, qui replace dans des situations scolaires que l'on a mal vécues, qui suppose aussi un conseil, une aide à l'évaluation qui étaient totalement absents.

L'accord de 1970 a impulsé un mouvement et la loi de 1971 a, comme le disait Jacques Delors, « conforté l'Accord ». C'était tout à fait dans notre ligne.

Mais, pour nous, l'important était encore à venir : y aurait-il réellement des négociations de branche et dans les entreprises ? La formation pourrait-elle être un moyen de modifier les conditions de travail, de permettre aux salariés de dominer un peu mieux les situations dans leur vie professionnelle et sociale ?

Il restait à sensibiliser non seulement les travailleurs et les militants mais aussi les patrons. Il fallait également débattre sur le fond : bien que l'exposé des motifs de la loi de 1971 annonçait clairement que la formation continue s'inscrivait dans une idée plus large — l'éducation permanente, les objectifs de formation étaient quand même majoritairement orientés vers la rentabilité économique, la régulation du marché du travail et la promotion individuelle.

Nous ne sommes pas contre la promotion individuelle. Mais il ne s'agit pas de faire de la formation pour des héros, qui s'échappent ainsi du lot commun. Ce qui nous tient à cœur, c'est que chacun, avec les autres, ait les moyens de progresser durant toute sa vie : c'est la promotion collective. Pour cela, il faut que ces moyens soient accessibles très concrètement : que la rémunération soit suffisante, que le stage ou le cours ne soit pas trop éloigné ni dans le temps ni dans l'espace.

Laurent LUCAS : Un autre point d'achoppement sur l'accord concernait le financement : nous n'avions pas pu nous mettre d'accord sur un fonds national de financement que nous avions vaillamment défendu avec Force Ouvrière... Nous avions dans l'esprit que les différences de moyens entre les entreprises allaient créer des distorsions. Un fonds national de formation financé par l'ensem-

ble des entreprises avec une obligation d'investissement pouvait permettre une certaine égalité.

Ensuite la priorité à l'Education nationale et à l'AFPA était également un point important sur lequel nous n'avions pas satisfaction. Le patronat créait ses propres associations de formation, nous n'avions aucun contrôle, aucune garantie... Notre conseil national de février 1971 a mis en avant trois points : la rémunération des apprentis, les autorisations d'absence pour les stages de formation permanente, et l'agrément des organismes de formation par les commissions paritaires de l'emploi.

Dans la perspective de la préparation de la loi de 1971, nous avons plusieurs objectifs : obtenir un contrôle de la formation dans les entreprises, développer la fonction orientation, adapter l'Education nationale et l'AFPA dans le cadre d'une priorité au service public, aller vers une meilleure connaissance des besoins de formation, qu'il s'agisse du développement économique et technologique mais aussi des aspirations des travailleurs.

La loi de 1971, qui a été le résultat de la volonté et de la ténacité de Jacques Delors — il ne faut pas le cacher — a reconnu le principe du droit à la formation pour tous. L'exposé des motifs de la loi correspond à notre propre vision des choses : il y est affirmé que l'évolution vers une nouvelle société passe par des hommes et des femmes responsables de leur devenir. Et, bien entendu, le financement obligatoire par les entreprises de la formation permanente est une avancée qualitative indiscutable.

FORMATION EMPLOI : La loi de 1971 a donné naissance à de multiples institutions dans lesquelles le paritarisme est plus ou moins présent. Connaissant le développement pris par la négociation contractuelle dans la conduite de la politique de l'Etat, quelle est votre opinion sur le fonctionnement du paritarisme ?

Roger TARNAUD : Les moyens dont disposaient les organisations syndicales pour discuter les problèmes de formation professionnelle étaient loin d'être équivalents à ceux des organisations patronales : nous n'abordions pas la discussion à armes égales. Les commissions paritaires de l'emploi, qui devaient rassembler un certain nombre d'informations et les mettre à la disposition de tous, étaient créées, mais très récemment, puisque l'accord sur l'emploi ne datait que de février 1969.

Nous avons des informations, grâce aux travaux du Commissariat général du Plan, par les services

publics, mais sur la politique patronale, les ASFO, nous étions démunis. Or la politique des branches professionnelles patronales est déterminante sur la politique menée dans les entreprises.

D'autre part, le démarrage des commissions paritaires de l'emploi a été inégal : si les problèmes de formation ne mobilisaient pas les travailleurs, ils ne mobilisaient pas non plus tous les employeurs, qui n'y voyaient pas leur intérêt. Les secrétaires des commissions paritaires émanaient souvent des organismes patronaux et c'était aussi une source de déséquilibre.

Tout ceci a retardé le travail de certaines commissions et, en particulier, le travail d'agrément des stages. Nous nous sommes battus pour que les stages proposés par les organismes soient agréés par des commissions régionales et non nationales, trop loin du terrain. Le comité paritaire interprofessionnel a fait des recommandations pour que les commissions aient le souci de définir et d'harmoniser les critères d'agrément, souci que nous partageons. Cela semble secondaire, mais c'était pourtant une manière importante de faire avancer l'accord.

FORMATION EMPLOI : Quel bilan tirez-vous, vingt ans après, de la mise en œuvre de cette politique ?

Roger TARNAUD : Je partage l'avis des responsables actuels de la CFDT qui tirent un bilan en demi-teinte. Nous n'avons pas discuté pour rien : il y avait un réel problème, méconnu, qui a été pris en charge.

La négociation, la conclusion de l'accord et la promulgation de la loi ont fait beaucoup. Les problèmes d'emploi et les bouleversements technologiques aussi.

Laurent LUCAS : La loi de 1971 a permis l'affirmation des principes. Mais, à l'époque, le patronat ne comprenait pas que la formation des hommes et des femmes dans l'entreprise avait une valeur d'investissement au sens économique du terme. Il y avait un souci d'adaptation de la main-d'œuvre aux changements techniques et professionnels mais pas véritablement d'investissement pour l'entreprise.

Il y a maintenant un approche paritaire beaucoup plus ouverte. Il y a une convergence sur certains points, y compris entre organisations syndicales, qui n'existait pas auparavant, sur le rôle des branches professionnelles, sur le partenariat régional, sur l'accueil des jeunes dans les entreprises. Pourtant la loi de 1971 n'a pas transformé la société ni même la société industrielle.

Propos recueillis par
Marie-Christine Combes et Gérard Podevin