

Le congé-formation payé dans quelques pays européens

Autor(en): **Cattani, Manuela**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **78 (1986)**

Heft 3

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386250>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Le congé-formation payé dans quelques pays européens

par Manuela Cattani*

1. Les congés de formation en République fédérale allemande

1.1 *Le contexte du débat*

Bien que l'éducation des adultes ait une place de plus en plus grande au sein du système d'enseignement (les cours du soir, la formation à l'insertion professionnelle des jeunes, la formation des chômeurs sont par exemple très développés et disposent de législations spécifiques d'encadrement), la place du congé-formation demeure faible.

La structure fédérale de la RFA et l'autonomie des Länder en matière de politique éducative, implique des situations différentes de congés de formation.

A l'heure actuelle, il n'y a pas encore de base juridique fédérale concernant le congé-formation et le situant clairement dans un système cohérent de formation permanente.

En 1969, durant les dernières semaines de gouvernement de la «Grande Coalition» (SPD-CDU), le Bundestag avait adopté deux lois partielles concernant l'Education des Adultes¹ et, suite à un grand débat, il avait déclaré que le droit au congé-formation était un de ses objectifs politiques prioritaires au niveau fédéral. Les désaccords très importants sur les finalités et le financement du congé-formation ont empêché toute décision, et 15 ans après on n'en entend plus parler.

1.2 *Dispositions juridiques adoptées, définition et modalités du congé-formation dans les Länder*

A partir de 1974, plusieurs Länder (Bremen, Hambourg, Hesse, Berlin, Basse-Saxe)² prennent l'initiative de donner une base légale au congé-formation.

Ces lois prévoient généralement que tous les salariés peuvent accéder au congé-formation. A Berlin et Hesse, par contre, seuls les jeunes de moins de 21 ans y ont accès; à Bremen, des non salariés (chômeurs, femmes au foyer) sont également pris en charge. La durée du congé-formation varie entre 10 jours par an et 10 jours tous les deux ans, en général, après 6 mois de travail.

La rémunération pour les salariés est versée par l'entreprise. Le salarié qui veut obtenir un congé-formation doit faire ses démarches auprès de l'employeur, qui est généralement tenu de l'accorder. A Bremen et en

* Groupe de recherche en éducation ouvrière et populaire de l'Université de Genève

Basse-Saxe, le conseil d'entreprise doit être consulté pour la séquence des absences des salariés et en cas de désaccord avec l'employeur. Les organismes de formation doivent faire l'objet d'une autorisation de la part des pouvoirs publics. A Bremen et en Hesse, seul les organismes à but non lucratif sont agréés. En outre, il y a deux grands types de formation pour lesquels il est possible d'obtenir un congé-formation: la formation socio-politique et la formation professionnelle.

1.3 Clauses, définition et modalités concernant le congé-formation dans les conventions collectives de travail

Plusieurs CCT prévoient une clause concernant le congé-formation: en 1977, 2,8 millions de travailleurs étaient couverts par environ 200 CCT prévoyant le droit au congé-formation³.

Dans 70% de ces cas, la clause concernant le congé-formation a une portée générale; dans les autres, elle est limitée aux élus des commissions d'entreprise et aux délégués syndicaux.

Il faut aussi préciser que dans deux tiers des accords prévoyant une clause, aucune finalité explicite n'est assignée au congé-formation, bien que dans la réalité il s'agit le plus souvent de formation professionnelle et de formation syndicale.

Seul quelques CCT prévoient la prise en charge de la rémunération par l'employeur. Quelques CCT (5 à 6 en 1979), telles que celle de l'industrie des cigarettes et du textile, ont mis en place un fonds géré paritairement pour la prise en charge des salariés.

1.4 Organismes de formation et types de formations offertes

En l'absence de données précises concernant les types de formation offertes, les organismes et l'utilisation concrète par les travailleurs dans les Länder qui disposent d'une loi sur le congé-formation⁴, nous nous limitons ici à donner un aperçu des principaux organismes qui s'occupent de formation continue des adultes en RFA.

Mises à part les collectivités publiques (Etat, Länder, Communes), qui ont pris en charge un quart des activités en 1976, la formation continue est surtout organisée par des institutions privées, telles que syndicats ouvriers, organisations patronales, Eglises, écoles privées, instituts de télé-enseignement.

Le Berufsbildungswerk du DGB (Institut de formation continue de l'Union des syndicats allemands), implanté dans l'ensemble des grandes villes, joue un rôle très important et concentre ses efforts sur la formation professionnelle continue (il s'occupe notamment de la préparation des examens en vue d'obtenir le titre d'ouvrier ou employé qualifié, que les salariés vont passer à la Chambre de Commerce).

Les grandes entreprises jouent également un rôle considérable dans la formation professionnelle continue: en 1976, elles prenaient en charge un quart des activités de formation professionnelle continue.

Le Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG – Syndicat Allemand des Employés) s'occupe de la formation professionnelle des techniciens, comptables, etc.

Le Deutsche Handels- und Industrie-Angestelltenverband (DHA – Association des employés du commerce et de l'industrie) se limite aux cours commerciaux et son rôle est moins important que celui joué par le DGB et le DAG.

Pour terminer cette brève description des congés de formation en RFA, rappelons la position du DGB sur cette question:

- le DGB revendique les finalités non professionnelles du congé-formation, soit les finalités culturelles, civiques, politiques et syndicales;
- pour le DGB, le congé-formation ne doit pas être un instrument de formation professionnelle. Son objectif «n'est pas de procurer des connaissances ou des capacités d'ordre spécifiquement professionnel et spécialisé, mais plutôt des connaissances et des capacités qui permettent aux participants de prendre conscience au maximum de leurs intérêts et de leurs besoins en fonction de leur situation sociale⁵»;
- le DGB revendique la création d'un fonds de financement de la formation.

2. Les 150 heures en Italie

2.1 Le contexte du débat

L'essor industriel de l'Italie se fait après la Seconde guerre mondiale, et en 1970, l'industrie métallurgique est encore à la base de développement économique.

Durant les années 70, il y a une prise de conscience de l'inefficacité du système d'enseignement initial, par rapport à la formation générale et à la formation professionnelle:

- le diplôme de «scuola media» (équivalant à cinq ans de primaire et trois ans de secondaire inférieur, institué en 1964) est généralement considéré comme le minimum pour l'accès à un poste de travail et à la promotion. Or, les données du recensement de la population de 1971 montrent que 73,1% de la population italienne de plus de 15 ans n'a pas terminé la «scuola media» (ce taux est de 64,6% pour l'ensemble des actifs et de 67,8% pour les travailleurs de l'industrie);
- par contre, les classes d'âge plus jeunes tendent à allonger la scolarité, ce qui pourrait créer des fossés culturels entre les générations, sans oublier que dans le Sud de l'Italie la situation est encore plus problématique (analphabétisme encore répandu);
- la formation extra-scolaire et professionnelle pose également problème: seul les plus grandes entreprises (Fiat, Montedison, ENI, IRI, etc.) disposent de structures de formation pour les ouvriers et les techniciens. Dans la majorité des cas, la formation professionnelle dans l'entreprise se fait «sur le tas».

Quelques brèches ont pourtant déjà été ouvertes pour ce qui est de la formation des travailleurs. Dans certaines conventions collectives de travail, il existe un congé pour travailleur-étudiant, qui suit des cours pour obtenir des diplômes d'enseignement général, de formation professionnelle ou technique. Des aménagements de l'horaire de travail pour passer des examens et la rémunération de la part de l'employeur sont possibles. Les syndicats remettent pourtant en question ce système, car il demande un effort personnel démesuré; en outre, les contenus et méthodes d'enseignement ne sont pas adaptés aux exigences des travailleurs adultes et les diplômes obtenus par cette voie ne sont presque jamais reconnus par les employeurs.

Parallèlement, les syndicats développent un mouvement de contestation de l'école, en particulier du fossé qui s'est créé entre celle-ci et la société, symbolisé par le fait que 63% des actifs n'ont pas de «licenza media» et sont donc désavantagés pour recourir à la formation professionnelle.

2.2 Les dispositions adoptées dans les conventions collectives

En 1973, les travailleurs de la métallurgie obtiennent l'inscription du droit à un congé-formation rémunéré de 150 heures dans la convention collective de travail. Cette conquête nouvelle est étroitement liée à l'orientation politique générale de l'accord et elle constitue un point d'arrivée des luttes entamées en 1968/69 avec l'«automne chaud italien». Le «droit aux études» et le congé-formation rémunéré constituent un des éléments de la politique syndicale de ces années-là, lié à la ligne syndicale de l'«égalitarisme» (réduction du nombre de catégories salariales et élimination du fossé entre employés et ouvriers), aux luttes contre l'organisation capitaliste du travail et la division même du travail.

Cette stratégie syndicale vise en particulier à mettre au premier plan la nécessité d'un développement culturel collectif des travailleurs, comme un des instruments d'une mobilité (non pas individuelle, mais collective) à l'intérieur de la hiérarchie professionnelle de l'usine, et un des moments de la stratégie de transformation de la condition ouvrière dans l'usine et dans la société, vers une émancipation sociale, politique et aussi culturelle des travailleurs.

Les 150 heures doivent créer une nouvelle attitude face au savoir et préparer une rupture avec la soumission et la passivité en matière de culture.

L'accord de la convention collective de la métallurgie, qui est le plus favorable aux salariés, est pris comme «modèle» pour conclure les accords des autres branches, qui obtiennent le droit au congé-formation les années suivantes (chimie et textile en juin 1973; édition: janvier 1974; chaussure: février 1974; caoutchouc: mars 1974; agriculture: juin 1974; alimentation: juin/octobre 1974; etc.).

2.3 Définition et modalités du congé-formation

Le congé-formation rémunéré est un droit individuel qui s'exerce dans un cadre collectif. En effet, un montant d'heures destinées à la formation

est calculé sur une période de trois ans pour l'ensemble des travailleurs de l'entreprise (10 heures par année multipliées par le nombre total de salariés de l'entreprise).

Chaque travailleur a droit à 150 heures de congé rémunéré par l'employeur, à condition que la formation suivie ait une durée double à celle du congé⁶, dans le cadre du montant global de l'entreprise. Le nombre de travailleurs simultanément en congé-formation ne doit pas dépasser 2% des effectifs totaux de l'entreprise.

Le travailleur qui veut bénéficier d'un congé-formation doit présenter une demande écrite à la direction de l'entreprise trois mois à l'avance, fournir un certificat d'inscription aux cours et présenter par la suite des attestations de fréquentation.

Les 150 heures sont gérées par les comités d'entreprise au niveau de l'atelier. Ils jouent un rôle dans la définition des critères de priorité à négocier avec la direction, par exemple dans le cas où des absences simultanées trop nombreuses résulteraient des vœux exprimés.

2.4 Organismes et type de formation

Les cours doivent se dérouler dans des établissements publics ou reconnus par l'Etat. Les enseignants proviennent du système scolaire, mais reçoivent une formation spécifique organisée par les syndicats.

Durant les premières années, l'accent a été mis sur le rattrapage de la scolarité (cours «licenza media»). En 1974, 900 cours ont été mis sur pied, 2000 en 1975.

Durant les trois premières années (1974, 1975, 1976) 158 000 travailleurs (dont 120 000 travailleurs de la métallurgie) ont suivi des cours. Il faut préciser que les cours se développent surtout dans les villes et régions où le syndicat joue un rôle social important.

A partir de 1974/75, le droit au congé-formation et les cours des 150 heures s'ouvre non seulement à d'autres branches, mais également à d'autres catégories (chômeurs, ménagères), dans le but de fournir des instruments culturels de base à tout le monde⁷.

3. Le congé-formation en France

3.1 Le contexte du débat

Les négociations de Grenelle de mai 1968 entre patronat et syndicats ont débouché, pour ce qui est de la formation, sur un accord «pour étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnel». L'accord sera signé en 1970 «dans le double objectif de répondre aux besoins des entreprises et de permettre aux individus d'y trouver la satisfaction de leurs aspirations».

3.2 Dispositions juridiques adoptées

Un an après cet accord paritaire, le Parlement adopte une «loi sur la formation professionnelle continue» dans le cadre de l'éducation permanente.

L'essentiel de cette loi consiste à

- aménager le congé-formation et fixer les conditions générales d'une aide de l'Etat à la rémunération des stagiaires;
- généraliser le système de convention de formation;
- fixer la contribution financière de l'employeur en pour-cent de la masse salariale⁸.

Le congé-formation n'a pourtant pas connu de développement réel au cours des années suivant l'adoption de la loi. En 1976, on constate en effet que les bénéficiaires de congé-formation ne représentent que 2% de l'ensemble des stagiaires en formation; en 1977, 60 000 travailleurs seulement ont bénéficié du congé-formation, alors que 170 000 ont suivi des formations organisées par les entreprises⁹.

Trois obstacles majeurs ont entravé un essor du congé-formation:

- la rémunération des bénéficiaires est soit insuffisante, soit totalement absente, car cet aspect du problème n'a été réglé clairement que dans la loi de 1978;
- l'accès au congé-formation est de type individuel et les salariés ont beaucoup de difficultés dans la formulation d'un projet individuel de formation, difficultés accrues par le refus des directions d'entreprise d'informer quant à ces projets;
- les petites entreprises sont très nombreuses en France et les dispositions législatives ne leur sont pas applicables.

La loi de 1978¹⁰, fortement combattue et amendée au cours des débats parlementaires, relance le congé-formation, notamment au sujet de la rémunération des salariés; la loi reste non applicable aux petites entreprises. Deux dispositions centrales distinctes régissent actuellement la formation professionnelle continue en France:

- l'obligation faite aux entreprises de réaliser des actions de formation pour leur personnel et d'y consacrer 1,1% de la masse salariale¹¹;
- les travailleurs bénéficient d'un congé-formation pour suivre des stages de leur choix.

Les deux dispositions, bien que complémentaires, ne sont pas liées entre elles. Autrement dit, le financement des employeurs en termes de pourcentage sur la masse salariale n'a pas pour objectif prioritaire de financer le congé-formation des salariés et leurs frais de formation.

3.3 Définition et modalités du congé-formation

Le congé-formation recouvre la possibilité pour tout salarié de s'absenter durant les heures de travail pour suivre une formation de son choix, de type professionnel, culturel ou social. La formation par le biais du congé-formation reste distincte de celle organisée par l'entreprise, et elle constitue «une obligation nationale devant permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle, et leur contribution au développement culturel et social».

Le congé-formation peut être non rémunéré. La rémunération est versée si le stage est agréé par l'Etat ou par les commissions paritaires pour l'emploi (CPE, commissions professionnelles sur la base des branches économiques). Dans le cas de stages agréés par l'Etat, la rémunération est versée par

- l'employeur durant le premier mois, si le stage a une durée d'au moins 3 mois, et durant 3 mois, s'il dure plus de 3 mois
- l'Etat, qui verse par la suite une indemnité de formation.

Dans le cas de stages agréés par les CPE, le salaire est maintenu par l'employeur selon les mêmes critères de durée, mais sans relais de la part de l'Etat.

La durée de la formation ne peut pas dépasser une année.

Les stages agréés par l'Etat sont avant tout de nature professionnelle et de longue durée (6 à 12 mois) et s'adressent aux ouvriers et employés. Les stages agréés par les CPE portent sur le perfectionnement technique et sont de courte durée (d'une semaine à un mois).

Le congé-formation est demandé à l'initiative du salarié, qui doit avoir travaillé depuis 2 ans dans la branche et depuis 6 mois dans l'entreprise. Il formule une demande écrite, 30 jours à l'avance pour un stage d'une durée inférieure à 6 mois et 2 mois à l'avance pour un stage dépassant le semestre.

L'employeur peut reporter le congé, mais au maximum d'une année,

- si 2% du personnel (encadrement non compris) de *l'établissement* est simultanément en congé-formation;
- si 0,5% du personnel (encadrement non compris) de *l'entreprise* est simultanément absent en congé-formation;
- s'il considère que l'absence d'un salarié est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, le Comité d'entreprise a le droit d'exprimer son avis.

3.4 Les types de formation et les organismes

La définition du champ légal de la formation professionnelle continue se trouve essentiellement dans la typologie des stages de formation:

1. *Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ont pour objectif de favoriser les personnes sans qualification professionnelle dans l'acquisition du niveau suffisant pour suivre un stage de formation professionnelle ou trouver une insertion professionnelle. Les actions de formation associent la formation générale et la formation professionnelle; elles peuvent comporter des éléments de culture de base, une initiation à la vie économique et professionnelle et des périodes d'application en entreprise. Elles sont ouvertes à toutes les catégories de travailleurs (jeunes, immigrés, femmes désirant se réinsérer dans la vie professionnelle).*
2. *Les actions d'adaptation ont pour objectif de faciliter l'accès des travailleurs à un premier emploi, ou à un nouvel emploi; elles s'adressent à tous les salariés, quel que soit leur âge.*

3. *Les actions de promotion ont pour objectif de permettre aux travailleurs d'acquérir une qualification professionnelle plus élevée. Elles se font au moyen de stages de longue durée.*
4. *Les actions de prévention ont pour objectif de préparer les travailleurs dont l'emploi est menacé à un changement d'activité (dans l'entreprise ou en dehors).*
5. *Les actions de conversion permettent aux travailleurs dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.*
6. *Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour but de donner les moyens aux travailleurs d'accéder à la culture, dans le cadre de l'éducation permanente.*

L'offre de formation est multiple et difficile à résumer brièvement. Retenons seulement qu'elle peut être divisée en 4 grands secteurs:

- le secteur public: les établissements relevant du ministère de l'éducation, les universités (services de formation continue), l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes), les écoles d'Etat (santé publique, marine marchande, etc.);
- le secteur des professions: les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers, d'agriculture; les organismes dépendant des branches professionnelles;
- le secteur privé: les associations relevant de la loi de 1901, des centres privés de formation (S. A., S. à r. l., etc.);
- le secteur socio-éducatif: les organismes dépendant de collectivités locales, les organismes de promotion sociale gratuite, les organismes rattachés aux mouvements d'éducation populaire, etc.^{1 2}.

Notes:

¹ Elles ne concernent pas le congé-formation. Il s'agit de 1) «Arbeitsförderungsgesetz» (Acte sur la formation supplémentaire) 2) «Berufsbildungsgesetz» (Texte fédéral sur la formation professionnelle)

² 1974, Bremen, Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer im Lande Bremen (Bildungsgesetz)

1974, Hamburg, Hamburgisches Bildungsurlaubgesetz vom 21.1.74

1974, Hessen, Hessisches Gesetz über den Anspruch auf BU, 24.6.74

1975, W. Berlin, Erstes Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Förderung der Teilnahme an Bildungsveranstaltungen vom 31.1.75

³ Données fournies par le WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes – Institut d'études économiques et sociales de l'Union des syndicats allemands)

⁴ La RFA ne dispose pas de statistiques officielles avec un degré d'homogénéité suffisant, sur la formation continue. Il est donc impossible de connaître avec précision comment et dans quelle mesure le droit au congé-formation est utilisé.

Selon les sources syndicales du DGB, il semblerait qu'en 1980, 2 à 3% des ayant droit ont utilisé le congé-formation tous les ans. Ce taux monterait à 80% pour les membres des commissions d'entreprise.

- ⁵ Citation extraite de l'allocution de M. Dieter Gors, représentant le DGB aux journées d'études sur le congé-formation en France et en Europe, in: «Les congés de formation en RFA. Actualité de la formation permanente», N° 48, septembre/octobre 1980.
- ⁶ Depuis 1976, les travailleurs qui préparent la «licenza media» ont droit à un congé-formation de 250 heures
- ⁷ 90 000 participants en 1977. Les travailleurs de la métallurgie, qui représentaient 80% des effectifs de 74 à 76, passent à 21%. En 1977, 8% des participants sont des ménagères et 16% des chômeurs ou des travailleurs marginaux.
in: A. Bondioli, *Formazione e professionalità*, ESI, Roma, 1980, p. 146
- ⁸ La loi prévoit 2%, mais, à partir de 1976, une réduction du taux est possible
- ⁹ et ¹¹ in: *Le congé-formation en France et en Europe: compte rendu des journées d'études du 4, 5, 6 avril 1979*, Centre INFFO, 1979
- ¹⁰ «Loi du 17 juillet 1978 relative à la promotion individuelle au congé-formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle»
- ¹² Vincent Francine, département Etudes et information sur l'offre de formation du Centre INFFO. *Le congé de formation et l'offre de formation*, in: *Actualité de la formation permanente*, Paris, N° 41, juillet/août 1979.