De l'accord de juillet 1970 à la loi de 1971 : l'échec d'un paritarisme négocié dans la formation professionnelle continue

Catherine VINCENT *

La formation professionnelle continue conçue comme un droit pour tous à une formation sur le temps de travail avec certaines garanties de maintien de la rémunération a été instaurée par la loi de juillet 1971, communément appelée loi Delors. Un an avant, la signature de l'accord interprofessionnel portant sur la formation et le perfectionnement professionnels clôt quinze mois de négociations qui ont réuni des représentants de toutes les organisations syndicales et patronales. La reconstitution du processus de négociation et l'analyse de la production sociale de la loi montre que cette loi fonctionne comme un « mythe fondateur » [1]. La plupart des travaux et des écrits entérinent d'ailleurs l'existence de deux périodes distinctes : avant et après la loi de 1971. Pourtant, les mécanismes clefs du système de formation se sont construits progressivement, depuis les années trente et surtout dans l'après-guerre, même si la loi de 1971 les reprend dans un cadre cohérent. Du point de vue de l'Etat, formation professionnelle et politiques d'emploi ont toujours été indissociables et l'intervention des pouvoirs publics dans la régulation du marché du travail, au travers de l'offre de formation professionnelle, est une tradition. L'accord et la loi sont ainsi la rencontre de la formation professionnelle des adultes et des politiques d'emploi. Cette rencontre est l'aboutissement de la construction, tout au long des années soixante, de l'intervention de l'Etat en matière d'emploi comme un instrument global des politiques publiques.

1. L'expression est utilisée par Jean-François Nallet dans son article pour le numéro que la revue *Formation - Emploi* a consacré au vingtième anniversaire de la loi de 1971 (Jean-François Nallet, 1991).

* *Chercheur IRES – France*

La loi fonctionne aussi comme un mythe car elle dissimule sa filiation avec l'accord de juillet 1970. La relation entre les deux textes n'est pas simple car ils émergent dans des contextes différents – l'accord est rivé aux événements de mai 68 alors que la loi prend sa place dans un projet de réforme sociale, celui de la « *Nouvelle société* » – et avec des objectifs différents – l'accord applique à la formation professionnelle les dispositions sur la sécurité de l'emploi et la loi propose une réforme du système éducatif [2]. Cependant, ces deux textes, s'ils sont le produit d'une histoire aux temps multiples, sont aussi issus d'un processus commun de concertation. En effet, l'aspect novateur des normes produites en 1970-1971 par rapport aux dispositifs antérieurs est d'inscrire la formation professionnelle dans le champ de la négociation collective. Ce choix est décisif car le droit de la formation aurait pu choisir *« une autre voie en s'adressant par exemple centralement aux citoyens et non pas aux salariés, aux collectivités publiques et non pas aux entreprises, s'inscrivant de la sorte dans une autre perspective que celle du droit du travail... »* (Nallet, 1991, p.8).

Depuis, le système de formation professionnelle continue a été, le plus souvent, décrit comme le résultat d'un dialogue original entre les partenaires sociaux et l'Etat, concrétisé dans un va-et-vient entre l'accord et la loi : les juristes parlent ainsi de *« double source conventionnelle et législative »* (Luttringer, 1991) pour qualifier l'élaboration des normes dans ce domaine. L'explication la plus communément avancée de cette construction particulière de la formation professionnelle tiendrait à son caractère consensuel. Ainsi, les objectifs des parties en la matière seraient suffisamment convergents pour engendrer un flot continu d'accords qui serviraient ensuite de matrice à la loi. Cette cohésion des acteurs expliquerait pourquoi les conflits d'intérêts peuvent être dépassés et pourquoi la forme paritaire a été retenue comme un des modes de fonctionnement des organismes de formation.

A regarder de plus près la genèse du système de formation professionnelle continue français, ne voit-on pas des acteurs poursuivant des logiques différentes – voire divergentes – et assignant des finalités aux institutions qu'ils sont en train de fonder, finalités qui ne se recoupent pas nécessairement ? La loi ne se contente pas de reprendre le texte de l'accord, mais ajoute une logique propre, celle de l'Etat qui diffère de celles des organisations syndicales ou patronales. Les conditions de naissance de ces textes montrent qu'un compromis a été largement imposé par l'Etat, particulièrement sur la mise en place d'institutions paritaires.

---

2. Le langage ordinaire parle de la loi. Rappelons que le 16 juillet 1971, cinq lois sont adoptées : deux lois traitant de l'apprentissage, une loi sur l'enseignement à distance, une loi d'orientation de l'enseignement technique et la loi n°71-575 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente », celle appelée improprement la loi de 1971.

Plutôt que d'en rester à des représentations sociales communes ou à des valeurs partagées par les acteurs comme facteur explicatif des modes de construction, cet article analyse les interactions entre les acteurs qui ont produit ce système de formation et s'interroge sur l'usage qu'ont fait ces mêmes acteurs de la référence au paritarisme comme moyen de légitimation de leurs actions. Un aspect notable de la construction du système de formation professionnelle continue, comparé aux autres champs du paritarisme, est que la forme paritaire y est imposée par la loi, tandis que les négociations entre organisations syndicales et patronales échouent sur ce point.

Avant d'entrer dans le détail du déroulement des négociations (2) et de chercher pourquoi elles n'aboutissent pas sur la question du paritarisme (3), il faut revenir sur le contexte dans lequel la formation professionnelle s'est inscrite dans le champ de la négociation collective (1).

L'inscription de la formation professionnelle dans le champ de la négociation collective

La nouveauté juridique la plus immédiate de la loi de 1971 par rapport aux textes législatifs qui l'ont précédée est d'être inscrite dans le code du travail. Cette introduction ne va pas de soi, ne serait-ce qu'au regard du titre de la loi où figure l'éducation permanente. Pourtant, si cette intégration au champ du droit du travail ne fait pas problème et ne soulève pas de commentaires à l'époque, c'est bien parce que la loi fait suite à un accord conclu entre les organisations syndicales et patronales. Or, le fait de négocier sur la formation professionnelle, comme sur l'emploi, n'a rien d'évident non plus car les relations sociales connaissent une situation de blocage depuis le début des années soixante. Le déblocage de la situation va être le fruit, d'une part, d'une évolution du patronat et de certaines organisations syndicales et, d'autre part, de l'arrivée dans l'appareil d'Etat de défenseurs actifs de la rénovation des relations sociales. Les événements de mai 68 seront le catalyseur qui précipitera l'entrée dans une nouvelle phase du système de négociation collective.

A l'ouverture des négociations paritaires, l'édification juridique de la formation professionnelle continue est bien commencée et la loi de 1971 ne créera pas de nouveaux mécanismes. Les formations complémentaires, pour reprendre la terminologie de l'accord, sont déjà très largement dispensées par l'appareil public de formation ou par des organismes privés. Des pratiques sociales de formation des adultes portées par d'autres réseaux existent, mais elles restent éparses et ne font pas modèle. Dans la première moitié du XX^{e} siècle, les termes foisonnent pour désigner la formation professionnelle continue. Education populaire, éducation ou promotion ouvrière, promotion du travail cohabitent, à partir des années soixante, avec promotion sociale,

perfectionnement professionnel, formation permanente et éducation permanente. Une histoire des usages sociaux de ces mots par les différents acteurs est à faire. La formation des adultes oscille entre deux pôles difficilement conciliables : les besoins des personnes et l'adaptation de la main-d'œuvre. On trouve donc posée en ces termes la question de l'orientation professionnelle des adultes dans les travaux préparatoires au IVe Plan (1962-1965). Mais, à l'exception des ingénieurs et cadres, la formation professionnelle des adultes reste à l'époque largement pensée comme hors temps de travail et se développe en dehors du système éducatif, sans liens stabilisés avec les organisations syndicales qui peuvent même marquer une certaine méfiance vis-à-vis d'elle. Ces caractéristiques vont permettre son rattachement aux politiques d'emploi et à la négociation collective, c'est-à-dire à l'entreprise.

Le déblocage de la négociation interprofessionnelle sur l'emploi et la formation

L'idée d'une nécessité de relancer les négociations au niveau interprofessionnel et sur les thèmes de l'emploi et de la formation professionnelle est portée par plusieurs acteurs à la fin des années soixante. Elle devient l'une des revendications principales de la CGT et la CFDT [3]. Ainsi, dans une lettre au CNPF de janvier 1965, la CGT, qui cherche à se réinsérer dans le jeu contractuel, réclame l'ouverture de négociations sur les salaires, le chômage partiel et les retraites ainsi que la relance des négociations de branche. La même demande est réitérée le 20 février 1967 dans une lettre commune des deux organisations au CNPF. Une manifestation réclamant l'ouverture de négociations est même organisée devant le siège du CNPF. Cette revendication se heurte à son immobilisme : jusqu'à l'automne 1967 il refuse de négocier au plus haut niveau avec l'ensemble des organisations syndicales [4].

Sa position est encore, à ce moment, très claire : *« le niveau confédéral n'est pas le niveau normal de discussion »* [5]. Le patronat français est traditionnellement peu enclin à négocier dans ces domaines. Pourtant, vers le milieu des années soixante, apparaissent les prémisses de *« l'aggiornamento de 1968 »* (Magniadas, 1985). Les contradictions montent au sein du CNPF sur ses positions économiques – contrôle des prix, fiscalité, marché commun... – mais aussi sur la tactique à adopter par rapport à la réforme de l'entreprise, que proposent de hauts fonctionnaires, des intellectuels et quelques politiques autour du club Jean Moulin. Le débat porte aussi sur les

3. La recherche d'une politique contractuelle avec le patronat est une permanence des orientations de Force Ouvrière et de la CFTC.
4. Il signe, en 1965, un accord avec Force Ouvrière sur la généralisation de la quatrième semaine de congés payés et, en 1966, avec la CGC, l'accord qui crée l'APEC.
5. Note du CNPF à la presse de mai 1966, citée par Yves Delamotte, 1969.

relations avec les organisations syndicales. L'assemblée générale de 1966 amorce un processus d'évolution en élisant Paul Huvelin président : *« On le présente comme un conciliateur, comme un réformateur prudent »* (Magniadas, 1985, p.14). Il faudra le puissant mouvement gréviste de mai 68 pour précipiter les évolutions. Le président exploite alors les tensions internes porteuses de menaces d'éclatement pour imposer une réforme aux fédérations patronales les plus réticentes. Les nouveaux statuts, adoptés en octobre 1969, renforcent les pouvoirs du CNPF par rapport aux fédérations et en font un organe d'action, et non plus seulement de représentation et de coordination. Le niveau confédéral a désormais le pouvoir de négocier avec les organisations syndicales, sauf sur les salaires. La nouvelle démarche *« s'inscrit explicitement dans l'objectif de renforcer l'unité du patronat, de mettre en valeur auprès de l'opinion publique l'action des entreprises, d'une normalisation des relations sociales »* [6]. Le CNPF s'engage dans une politique contractuelle à l'échelle nationale

Ce tournant a déjà trouvé une première concrétisation à l'automne 1967 avec l'ouverture de négociations sur l'indemnisation du chômage partiel. La pression du gouvernement précipite aussi l'évolution des positions patronales. Le 3 août 1967, le Premier ministre, Georges Pompidou, envoie une lettre de cadrage aux organisations professionnelles et syndicales pour les inciter à négocier sur l'emploi. Il propose les cinq thèmes suivants : l'amélioration des garanties de ressources des chômeurs, la création de commissions paritaires de l'emploi pour examiner les questions de reclassement et de réadaptation professionnels, l'instauration d'un délai d'information en cas de licenciements collectifs, des mesures en cas de fusion ou de concentration, l'indemnisation du chômage partiel. Il faut noter que ces thèmes constitueront, pour une bonne part, l'ossature de l'accord sur la sécurité de l'emploi. Bien que le CNPF réponde, dans une lettre du 25 novembre 1967 aux organisations syndicales, que *« la recherche de solutions concrètes dans le domaine de l'emploi ne peut être efficace que si elle est menée au niveau des professions »*, il accepte d'ouvrir des *« conversations »* [7]. Ces réunions, strictement limitées à l'indemnisation du chômage partiel, sont les premières à se tenir à ce niveau et avec l'ensemble des organisations syndicales depuis 1958. Elles aboutiront, le 28 février 1968, à un accord signé par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CFDT [8].

---

6. Extrait des textes adoptés par l'assemblée générale de 1969 (Magniadas, 1985, p. 15).
7. C'est le vocabulaire employé par le patronat pour ne pas dire négociation. Dans les écrits du CNPF, les négociations de 1969 à 1970 sont qualifiées de « conversations paritaires ».
8. Au dernier moment, un certain nombre de fédérations du CNPF ont refusé de signer. Il s'agit souvent de secteurs ayant fortement recours au chômage partiel, comme l'habillement. Ce refus montre bien que les clivages internes au CNPF sont encore vivaces et, notamment, que toutes ces composantes ne sont pas prêtes à s'engager dans une politique contractuelle. La CFDT avance ces défections comme argument pour ne pas signer l'accord.

Le constat de Grenelle, conclu le 27 juin 1968 entre le gouvernement et les organisations professionnelles et syndicales, représente cette confrontation au sommet réclamée par les organisations syndicales. S'il ne règle pas la crise politique que connaît le pays, il va cependant relancer le dialogue social et ouvrir une phase de maturation du système de négociation collective. Plusieurs thèmes de négociation sont planifiés, qui déboucheront sur des accords conventionnels. Le premier est l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi signé le 10 février 1969. Le constat convient également *« d'étudier les moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'Etat, la formation et le perfectionnement professionnels. En ce qui concerne les cadres, il a été convenu que la recherche d'un accord particulier sera menée entre le CNPF et les organisations syndicales »*.

Si l'on ajoute l'importante activité conventionnelle des branches sur la durée du travail et l'accord national interprofessionnel de 1973 sur l'amélioration des conditions de travail, on assiste, en quelques années, à une forte amélioration du statut des salariés et à une inflexion de la négociation collective. Celle-ci s'étend au niveau interprofessionnel et son contenu se déplace vers des thèmes comme l'emploi, la formation professionnelle ou la durée du travail.

Le changement de stratégie de l'organisation patronale est également concomitant à l'arrivée au gouvernement et dans l'appareil d'Etat d'hommes qui prônent un changement profond des relations sociales.

Le delorisme et la « Nouvelle société »

Après le retrait du général de Gaulle à la suite de l'échec de son référendum, Georges Pompidou est élu à la présidence de la République le 15 juin 1969. Il a l'image d'un homme politique de droite, défenseur des intérêts des banquiers. C'est aussi un gaulliste qui croit à la concertation sociale. Lors de son passage, en 1958, au cabinet du général de Gaulle, alors président du Conseil, il a suivi les négociations sur l'indemnisation du chômage ; auteur de la lettre de cadrage de 1967, c'est également lui, en tant que Premier ministre, l'homme du constat de Grenelle. En 1969, il met à la tête du gouvernement Jacques Chaban-Delmas qui veut rénover la société française. Ce dernier prend Jacques Delors comme conseiller social de son cabinet. Jacques Delors connaît bien la formation professionnelle car il est, depuis juillet 1968, secrétaire général du Secrétariat commun du Comité interministériel de la formation professionnelle. Déjà, lors de son passage au Commissariat général au plan, où il est chef du service des Affaires sociales, il encadre les travaux préparatoires du Ve plan (1966-1970) et surtout l'intergroupe « formation et promotion professionnelles » [9].

9. Les travaux de cet intergroupe, qui donnent lieu à deux rapports en 1965 et 1967, sont uniquement quantitatifs et cherchent à évaluer les besoins en main-d'œuvre de l'économie et les flux sortants du système scolaire et de l'appareil de formation.

La politique de formation professionnelle tient une place centrale dans la tentative réformiste de la *« Nouvelle société »* et de celui qui l'a le plus portée, Jacques Delors. Celui-ci, voit deux sources de blocages essentiels [10] : le défaut d'intermédiation entre l'Etat et l'individu qui pousse à l'interventionnisme étatique ; l'archaïsme des structures sociales. Le moyen pour réaliser le projet de nouvelle société est d'instaurer un véritable dialogue social. Pour dépasser les blocages idéologiques inhérents à la société française et impulser de nouvelles relations sociales, il faut porter le débat entre les individus sur les structures plutôt que sur les valeurs de cette société où un consensus est impossible. *« Il s'agit de montrer par des expériences concrètes que les choses peuvent changer (...) Nous souhaitons qu'à l'occasion d'actions précises et de propositions concrètes, chacun sorte de sa ligne Maginot idéologique et prenne position sur des données objectives nouvelles. »* (Delors, 1970)

Tout au long de sa participation au cabinet de Jacques Chaban-Delmas, de 1969 à 1972, Jacques Delors aura un projet très clair : mettre en place un vrai système de relations professionnelles. A cette fin, il distingue trois domaines des relations professionnelles françaises et propose, pour chaque domaine, des techniques différentes.

- 1) le domaine de la division irréductible qui, dans le cas de la société française de l'époque, concerne tout ce qui touche à la conception générale de l'entreprise et notamment à la réforme de l'entreprise. Les acteurs n'ont pas le même projet en tête et il vaut mieux ne rien tenter dans ce domaine [11].

- 2) le domaine de la dispute inévitable, qui se produit dans tous les pays, et c'est celui de la répartition des fruits de l'expansion. La technique est de renforcer la politique contractuelle, dans un premier temps là où l'Etat peut intervenir, c'est-à-dire dans les entreprises publiques.

- 3) le domaine des convergences possibles c'est-à-dire celui où, quelque soit les divergences des acteurs quant aux projets de société, un travail commun est possible (citons à titre d'exemple les conditions de travail, les politiques d'emploi...). C'est le domaine par excellence de la forme paritaire.

---

10. Il s'inspire en cela des conclusions de l'ouvrage de Michel Crozier *La société bloquée*, qui paraît en 1970 mais reprend des textes écrits par l'auteur tout au long des années 1968-1969.
11. Rappelons que les questions de la cogestion font couler beaucoup d'encre au début des années soixante-dix mais que, du fait de l'intransigeance du patronat, le rapport Sudreau, qui faisait le point sur une possible réforme de la décision dans l'entreprise, sera enterré après l'élection à la présidence de Valery Giscard-d'Estaing.

Pour Jacques Delors, la formation professionnelle relève à la fois du premier et du troisième domaines, d'où la difficulté et la nécessité d'un compromis négocié entre patronat et syndicats avant toute relance législative. La période semble ainsi propice, du fait de la relance de la négociation collective, à une réforme s'appuyant sur les organisations patronales et syndicales.

On peut s'interroger sur les raisons qui poussent alors les pouvoirs publics, dont la volonté est de redonner une place au dialogue entre syndicats et patronat, à légiférer et se demander si la promulgation d'une loi ne renforce pas la prééminence étatique. L'argument le plus souvent avancé par les juristes est qu'il fallait une loi pour généraliser à tous le droit au congé de formation. Pourtant, la loi du 13 juillet 1971 sur la négociation collective étend le champ de celle-ci aux garanties sociales et permet l'extension des accords interprofessionnels. Antérieurement à ce texte, les accords signés au niveau interprofessionnel et portant sur la protection sociale n'avaient pas de réelle existence juridique. Cette précarité n'a pas empêché la mise en place de régimes complémentaires de retraite (AGIRC en 1947 et UNIRS en 1957). Pour le régime d'indemnisation du chômage, le gouvernement instaure par ordonnance une procédure spécifique d'agrément et d'extension des accords *« ayant pour objet exclusif le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emplois... »* (article 3 de l'ordonnance du 7 janvier 1959). Le choix sera tout autre en 1971 et le nouveau régime de l'extension ne sera pas appliqué à l'accord de 1970 [12].

Une partie de l'explication du recours à la loi réside dans la poursuite, par Jacques Delors, de deux objectifs qui vont se révéler contradictoires. D'une part, favoriser l'émergence d'un nouveau système de relations professionnelles : à cet effet, *« il fallait, pour éviter que la formation permanente n'entre dans le champ des querelles politiques, démontrer que l'on se trouvait sur un terrain où la convergence des efforts du patronat et des syndicats était nécessaire, malgré les convictions de chacun des partenaires »* (de Borman, Richard, 1976) ; mais le prix de cette convergence sera la signature d'un accord qui lie la formation professionnelle aux besoins de l'entreprise. D'autre part, donner une seconde chance à ceux que le système éducatif a laissés sur le bas-côté. Plutôt que de tenter une hasardeuse réforme de l'Education nationale, Jacques Delors pense avancer dans cette voie en étendant le bénéfice du droit à congé de formation à tous les français concernés. Le consensus est possible sur la formation professionnelle continue, mais la loi est nécessaire pour aller au-delà, vers l'éducation permanente.

---

12. Les accords en matière de formation professionnelle n'ont jamais, jusqu'à maintenant non plus, fait l'objet d'une procédure d'extension et seront toujours suivis par un texte de loi.

Des négociations longues et difficiles

Les négociations n'ont pas été une simple formalité, loin s'en faut. De réels débats ont eu lieu, qui se sont conclus par des concessions réciproques. Les négociations ont eu un double intérêt : d'une part, celui d'adopter un texte, ce qui n'est pas une tautologie, car cet acte inscrit la formation professionnelle dans le champ de la négociation collective ; d'autre part, d'opérer un choix entre des propositions divergentes. Les négociateurs ont tranché, par exemple, sur le rôle et la place donnés aux commissions paritaires dans les décisions d'actions de formation. Cependant, des points sont restés en suspens, comme l'importante question du financement.

Les positions défendues par les organisations syndicales et professionnelles sont d'abord présentées ici, puis le déroulement concret des négociations, où il s'avère que c'est surtout le CNPF qui a orienté ce qui était discuté. Quelques éléments sur le passage de l'accord à la loi concluent cette seconde partie.

Les positions à l'ouverture des négociations : enjeux syndicaux et patronaux [13]

Il serait faux de prétendre que les organisations syndicales ont obtenu, par leur mobilisation, l'ouverture de négociations sur la formation professionnelle continue comme de dire, qu'autour des années soixante-dix, elles étaient indifférentes à cette question qui tient une place dans leur action revendicative et dans leur presse. Ce que les centrales syndicales appellent formation à l'époque recouvre essentiellement la formation syndicale, dont les pratiques sont anciennes et bien établies. La CFDT, par exemple, ne mettra en place un secteur chargé de la formation professionnelle qu'après 1970.

Les rares réflexions syndicales en 1969 viennent de deux lieux : les secteurs de l'enseignement technique bien sûr, mais, surtout, les organisations de cadres. Nombre des négociateurs de 1970 seront issus de l'un ou l'autre groupe. La formation des ingénieurs et cadres est, en effet, la seule a être réellement développée par les entreprises. L'exemple le plus connu est le CIF (Centre interentreprises de formation), ancêtre du Cesi, créé en 1958 par Raymond Vatier alors responsable de la formation de Renault. En 1960, on dénombre plus de 150 organismes spécialisés dans la formation des cadres.

La CGC, durant toute cette période, est la seule confédération à avoir des positions construites sur la formation professionnelle continue et le reclas-

---

13. Les analyses développées dans ce paragraphe s'appuient sur le travail d'analyse de contenu de la presse syndicale effectué par Viviane Isambert-Jamati. Son analyse irrigue les passages relatant les positions syndicales mais la présentation qui en est ici faite n'engage évidemment que l'auteur.

sement des cadres (Fargeot, 1996). Cette réflexion est aussi menée par les organisations de cadres des grandes confédérations.

Les préoccupations premières au cours de cette période cruciale, si elles sont proches, diffèrent cependant suivant les centrales. L'accord est total sur le maintien des garanties sociales en cours de formation et, le cas échéant, la reconnaissance des acquis en terme de promotion. Mais la place donnée à la formation dans l'orientation générale de chaque centrale est très variable.

Les propositions de la CGT sont formulées dans un contre-projet de loi élaboré à la suite de l'adoption de la loi sur la rémunération des stagiaires. Présenté pour la première fois par le secrétaire du SNET-CGT, Charles Ravaux, au cours d'une conférence de presse [14], ce projet expose les grandes revendications de la CGT, mais sans leur donner d'applications concrètes. Les deux exigences prioritaires de la CGT sont, d'une part, que les travailleurs soient tous égaux devant la formation et, d'autre part, que celle-ci se fasse au sein d'un grand service public de l'éducation. La référence au service public, qui n'est pas propre à la CGT, prend un accent beaucoup plus fort que pour les autres centrales syndicales. Liée au refus de laisser la formation entre les mains du patronat ou d'organismes privés, elle s'inscrit aussi dans la tradition étatiste en matière d'éducation qui est celle de la confédération depuis la Libération [15]. Cette revendication n'est pas sans contradiction lorsqu'elle s'applique à la formation des adultes. En effet, la confédération réclame, dans le même temps, un droit de regard sur la formation dans l'entreprise et la branche mais considère que la formation et le perfectionnement professionnels relèvent de la responsabilité de l'Etat dans le cadre d'organismes publics.

La formation a deux fonctions complémentaires pour la CGT : la protection des salariés contre les conséquences des mutations économiques et l'amélioration de la situation salariale et de la qualification des travailleurs. Le lien entre formation et niveau de culture est assez peu présent, quoique pas totalement absent.

A l'inverse, la CFDT met au premier plan la *« formation humaine »*, comme elle l'appelle. Elle a une vision politique de la formation dont la fonction est, à la fois, d'apporter une culture générale, mais aussi, une éducation qui permette à chacun de dominer sa vie et d'intervenir pour transformer la société. L'enjeu économique de la formation s'intègre dans un objec-

---

14. *Le Peuple*, n° 814, 16-31 janvier 1969. Ce projet sera repris en février 1970 au moment où les négociations sont suspendues pour deux mois. On peut noter l'usage tactique que fait la CGT de ce projet mis en avant aux moments cruciaux des négociations collectives : la conférence de presse de janvier 1969 se tient au moment où les négociations sur la sécurité de l'emploi sont également suspendues dans l'attente d'une rencontre avec les pouvoirs publics.

15. La référence au plan Langevin-Wallon est constamment présente.

tif plus large d'ordre culturel et politique. La dimension d'adaptation à l'emploi de la formation n'est pas négligée, mais, même quand il en est question, les autres aspects restent présents. Le congrès d'Issy-les-Moulineaux, en mai 1970, ira plus loin. Dans les textes préparatoires, on peut lire que la CFDT entend *« substituer au couple formation – emploi voulu par le patronat, un couple éducation permanente – réalisation de soi dont la finalité est la transition vers une société socialiste, démocratique et autogérée »* [16]. C'est la formation comme moyen de changer le monde.

La deuxième préoccupation de la CFDT concerne le contrôle des syndicats sur le contenu de la formation. Cette position se décline autour de la contestation du rôle du patronat dans la définition de la formation : programme, gestion, choix des bénéficiaires, choix des formateurs...

La CGT-FO, quand à elle, développe des positions résolument pragmatiques qui s'organisent autour de son *« attachement à la politique contractuelle impliquant des négociations permanentes dans tous les secteurs et toutes les branches »* [17].

En matière de formation, la place donnée à la formation syndicale est, sans conteste, beaucoup plus grande que pour les autres organisations. Le thème le plus souvent développé dans *Force Ouvrière hebdo* à propos de la formation professionnelle continue est aussi le plus constatatif : la formation est rendue nécessaire par les transformations techniques et leurs conséquences sur l'emploi. La formation professionnelle est une composante d'une politique active d'emploi c'est-à-dire que *« le développement de l'enseignement général et de la formation professionnelle »* doit s'adapter *« aux nécessités engendrées par l'évolution des techniques et des structures »* [18].

Le rôle de l'organisation syndicale est essentiellement de défendre des garanties concrètes pour les travailleurs. Aussi, l'exposé de Roger Louet, secrétaire confédéral de FO, à l'ouverture des négociations s'éloigne-t-il des déclarations de principe des autres organisations [19]. Après avoir distingué ce qui ne relève pas de la négociation (les formations des jeunes n'ayant jamais travaillé) et ce qui en relève (l'apprentissage), FO réclame un contrôle sur la taxe d'apprentissage trop libéralement utilisée par les employeurs. La centrale a deux propositions : l'ouverture plus large de l'accès au congé de formation et la création d'un fonds d'assurance formation. Ce dernier point rappelle son attachement au paritarisme. FO sera d'ailleurs la seule organisation syndicale à proposer un mode de financement de la formation pendant les négociations.

---

16. *Syndicalisme*, n° 1275 B, janvier 1970.
17. Compte-rendu de la commission exécutive du 24 janvier 1969, *Force Ouvrière hebdo*, n° 1164, 29 janvier 1969.
18. Editorial d'André Bergeron intitulé « priorités », *Force Ouvrière hebdo*, n° 1182, 11 juin 1969.
19. *Force Ouvrière hebdo*, n° 1178, 14 mai 1969.

Pour la CFTC aussi une gestion paritaire telle qu'elle existe dans le champ de la protection sociale va de soi pour la formation professionnelle continue. Traditionnellement, certaines de ses fédérations de l'industrie, comme celle de la chimie, ont une réflexion sur la formation des adultes. C'est d'ailleurs dans ce secteur qu'un embryon de politique contractuelle sur ce sujet s'est développée au début des années soixante. Mais la scission de 1964 a appauvri cette source de proposition.

Les positions syndicales restent cependant générales et peu ancrées dans la réalité. A l'opposé, le CNPF, qui a l'avantage d'avoir une pratique et une réflexion sur la question, certes surtout appliquées aux cadres, considère la formation comme un enjeu certain. L'organisation patronale consacre d'ailleurs ses Assises de novembre 1970 – la tenue d'assises est une décision prise lors de l'adoption des nouveaux statuts en 1969 – au thème de « la formation permanente » [20].

Mais cette mise en avant de la formation professionnelle continue ne va pas sans dissensions internes. Les problèmes au sein du CNPF sont plus grands sur un accord de ce type que sur la sécurité de l'emploi car le pouvoir est, à cette époque, encore détenu au niveau des branches professionnelles. Cet accord n'a probablement pas les mêmes incidences sur les différentes branches et, d'ailleurs, à la fin, quelques fédérations patronales n'y adhéreront pas. Ce refus est l'expression des difficultés de la direction du CNPF à faire accepter le texte. François Ceyrac, qui dirige la délégation patronale, parle au nom de l'UIMM mais il n'est encore que vice-président et il tient à se présenter avec une position aussi unanime que possible.

D'un côté, une partie du CNPF, et notamment sa direction, est convaincue de la nécessité d'encourager les entreprises à former leur personnel. Cette nécessité est liée à l'accélération des mutations industrielles. De nombreux chefs d'entreprises sont encore peu sensibles à la formation. Les assises organisées fin 1970 ont pour but de les mobiliser. De l'autre côté, la formation professionnelle est presque toujours organisée par les fédérations elles-mêmes. Certaines craignent d'être dessaisies de cette maîtrise au profit du centre ou des instances régionales.

Les négociations : l'initiative est au patronat

Le processus de négociation a été nettement plus long que celui sur la sécurité de l'emploi qui n'a pris que quatre mois. Quinze mois, de mai 1969 à juillet 1970, seront nécessaires pour aboutir à la signature de l'accord par

20. Tous les numéros de *Patronat* du deuxième semestre 1970 sont consacrés à la préparation et au compte-rendu de ces assises.

le CNPF, la CGPME, la CFDT, la CFTC, la CGT et FO [21]. Cette longueur à deux explications principales.

La première tient à la complexité technique du sujet. D'ailleurs, dès la première réunion, le 5 mai 1969, le principe de la création d'un groupe d'experts est retenu afin d'aider à la préparation des réunions plénières. Le groupe, composé des membres des délégations les plus spécialisés dans les questions de formation professionnelle, dresse un inventaire des problèmes à discuter, en propose un classement et étudie les données quantitatives et qualitatives relatives à chacun d'eux.

La deuxième explication se trouve dans les divergences au sein du patronat. Les réunions se sont néanmoins déroulées dans un climat plutôt constructif. Elles se tiennent au siège du CNPF, à raison d'une réunion par mois environ. C'est surtout le CNPF qui a l'initiative quant à la teneur des propositions concrètes.

Les négociations se déroulent en deux phases. La première, de juillet à novembre 1969, porte sur les premières formations des jeunes. Les discussions sur ce sujet s'achèvent fin novembre sur le constat des accords et des désaccords. La deuxième phase, où il est prévu d'aborder les actions de formations complémentaires (adaptation, prévention, conversion externe et interne, actualisation des connaissances) peut enfin commencer. Pour chacun des types de formations complémentaires, cinq points sont examinés : son champ d'application, ses conditions de mise en œuvre, son fonctionnement, la situation des stagiaires et l'incidence de la formation sur l'emploi.

Dans les tendances qui s'affrontent et dans les intentions des parties, il y a des moments délicats dans le cheminement vers un accord. L'un par exemple, qui aboutira à un compromis, concerne la mise en œuvre du congé de formation. Sur ce sujet, le 12 février 1970, le CNPF propose un schéma concret de dispositions sur la formation : un crédit global annuel d'heures à partager entre les salariés [22]. C'est un tournant dans les négociations qui passent d'une discussion générale à celle de modalités concrètes. Or, cette proposition est en retrait par rapport aux engagements pris à l'issue des négociations sur la sécurité de l'emploi. Les organisations syndicales suspendent alors les négociations qui ne reprendront qu'à la mi-mai où un compromis est trouvé sur le droit à la formation des salariés licenciés ou menacés de l'être.

La dernière phase des négociations commence le 12 juin 1970 où le CNPF présente un projet de texte d'accord dont le contenu est pratiquement celui de l'accord final. Pour ce qui concerne les formations complémentai-

---

21. La CGC demandera un délai avant de s'associer à cet accord afin que soient déterminées des modalités particulières pour les cadres. Un avenant à l'accord du 9 juillet sera signé le 30 avril 1971.
22. Le crédit est de 4 heures par salarié non cadre et de 20 heures par cadre.

res, l'accord rappelle le principe, acquis depuis la loi de 1966, du droit d'accès pour tous à la formation. Mais, dans le cas où elle est suivie à l'initiative du salarié, le congé prend la forme d'un droit à autorisation d'absence pour lequel aucune prise en charge financière n'est prévue en dehors des aides éventuelles de l'Etat. En revanche, l'accord présente des avancées sur les points suivants :

- les clauses restrictives sont totalement éliminées pour les salariés licenciés. Ils pourront suivre les actions de formation de leur choix, d'une durée maximale d'un an, rémunérées par l'employeur, dans un premier temps, puis par l'UNEDIC. Ce droit est lié aux dispositions de l'accord sur la sécurité de l'emploi en matière de consultation du personnel ;
- le droit à une formation, rémunérée par l'employeur, dans les limites de 4 semaines ou 160 heures, est donné aux salariés appartenant à une profession reconnue comme « menacée » par les commissions paritaires de l'emploi.

L'accord prévoit donc des dispositions radicales concernant la prévention du licenciement et l'adaptation de la main-d'œuvre mais qui laissent aux directions d'entreprise la maîtrise de l'élaboration de la politique de formation.

En effet, les négociations achoppent sur deux questions importantes que l'on peut résumer de la manière suivante : qui décide ? qui paye ? Les deux sont en partie liées car le choix du financement est indissociable des modalités de gestion des fonds. Les problèmes du financement ne seront abordés qu'à la fin. Le CNPF défend la position suivante, qui sera finalement adoptée : pour les actions décidées par l'entreprise, l'employeur paye ; pour les actions agréées par les commissions paritaires, la rémunération est prise en charge par l'entreprise pendant 4 semaines ou pendant la durée du préavis, puis ensuite par l'UNEDIC ; enfin, pour les actions à l'initiative du salarié, c'est lui qui assume la prise en charge. La direction du CNPF ne veut pas prendre la responsabilité, vis-à-vis de ses mandants, de signer un accord instaurant une taxe supplémentaire. La délégation patronale préfère laisser l'Etat imposer le financement. On peut d'ailleurs lire dans le préambule de l'accord : « *C'est pourquoi elles* [les parties signataires] *souhaitent que les pouvoirs publics acceptent d'engager avec elles des discussions en vue de rechercher, en commun, des solutions d'ensemble à cet important problème* ».

En ce qui concerne les modalités de décision sur les actions de formation, le patronat est tout aussi intransigeant et notamment quand il s'agit de son pouvoir de décision au sein des associations de formation (ASFO) qui rassemblent des entreprises. Un vif débat a lieu sur la composition des conseils d'administration des centres de formation contrôlés par le patronat.

Les organisations syndicales réclament d'y siéger. Elles n'obtiendront qu'une représentation dans les conseils de perfectionnement dont le rôle est technique. L'espace de liberté, obtenu dans l'accord, se trouve en fait au niveau de la branche où le patronat accepte une réelle codécision au sein des commissions paritaires. Encore ce pouvoir est-il limité aux formations liées à des problèmes d'emploi.

Malgré cela, les différents signataires, hormis la CFDT, manifestent leur satisfaction : en écho aux dirigeants de FO, pour qui l'accord est *« sans précédent »* [23], ceux de la CGT y voient un *« grand succès couronnant des années de luttes menées par les travailleurs »* [24]. La CFDT, plus critique, parle d'une *« signature qui a le sens d'un combat »* [25] et réclame d'emblée une loi pour aller plus loin.

Les institutions paritaires de la formation professionnelle continue : une construction modelée par l'Etat

L'adoption de la loi est aussi l'issue d'un processus assez long. La première rencontre tripartite se tient à Matignon, le 18 décembre 1970, avec Jacques Delors, entouré des représentants des ministres concernés. La CGT y demande que la FEN puisse participer aux réunions, ce qui, fait nouveau, est accepté par l'ensemble des participants. Les signataires demandent des aménagements législatifs concernant le statut des apprentis, la modification de la loi sur la rémunération des stagiaires et la refonte de la loi Astier.

Ce n'est que lors de la deuxième réunion, le 22 janvier 1971, que sont abordées les questions du financement de la formation. Les organisations syndicales repoussent la proposition, émanant des pouvoirs publics, d'une cotisation pour la formation professionnelle. Lors de la troisième et dernière réunion, sont examinées les questions des institutions susceptibles de coordonner le fonctionnement du système de formation continue. A côté de quelques idées générales faisant l'assentiment de tous, le mode de gestion des fonds de la formation n'est pas vraiment abordé. Les premiers projets de lois sont présentés aux instances consultatives concernées à partir de la mi-avril 1971.

Ces rencontres entre les organisations patronales, syndicales et le gouvernement ont un caractère convenu, voire formel. Les vrais débats n'y ont pas lieu. Les organisations syndicales ne percevront d'ailleurs pas les textes de loi, qui leur sont soumis pour avis, comme le résultat d'un processus de concertation les engageant. Devant les instances consultatives, elles ne réservent pas leurs critiques.

---

23. *Force Ouvrière hebdo*, n° 1230, 8 juillet 1970.
24. *Le Peuple*, n° 850, 1-15 août 1970.
25. *Syndicalisme*, n° 1293, 9 juillet 1970.

De l'accord à la loi

La loi du 16 juillet 1971 est en fait critiquée par nombre d'acteurs car elle s'inscrit dans un autre cadre que celui de l'accord. Elle en reprend certains aspects, notamment pour ce qui concerne les modalités de l'autorisation d'absence. Mais elle veut en renouveler totalement l'esprit en l'inscrivant dans un dispositif d'éducation permanente.

La loi ajoute les éléments suivants à l'accord :

- un droit individuel à la formation rémunéré sur le temps de travail, à l'initiative du salarié. C'est le congé individuel de formation (CIF) ;
- une obligation de financement de la formation professionnelle continue par les employeurs mais dont ils restent libres de l'utilisation ;
- une généralisation de la concertation des politiques publiques de formation au travers d'instances paritaires nationales et régionales ;
- un instrument de gestion commun à tous les partenaires, les conventions de formation ;
- une forme paritaire possible de gestion de la formation professionnelle avec les fonds d'assurance formation (FAF).

De fait, la loi fait l'impasse sur les dispositifs originaux de stages de conversion ou de prévention prévus dans l'accord interprofessionnel. En revanche, elle impose à la fois, l'obligation de financement et la forme paritaire au patronat. En contrepartie, l'employeur reste libre du choix entre des actions de formation gérées dans le cadre paritaire ou des actions qui restent au niveau de l'entreprise. Il décide, en effet, des modalités d'utilisation des fonds de la formation : le chef d'entreprise désireux ou tenu de contribuer à la formation de son personnel peut soit organiser ses propres actions de formation, soit faire appel à des formations externes, soit effectuer des versements libératoires.

La loi institutionnalise une séparation entre une formation à finalité sociale (le CIF) et une formation à finalité économique (le plan de formation). Dans la pratique, le droit à congé de formation est conçu dans des conditions juridiques complexes. Il restera peu usité, du fait de ces ambiguïtés juridiques, mais surtout du fait de son caractère d'initiative individuelle du salarié face à son employeur.

Avec la loi de 1971, les formes prises jusque là par la formation des adultes ne disparaissent pas du jour au lendemain. Mais s'achève un processus normatif, entamé avec la loi de 1966, qui vise à définir ce qui, désormais, sera de la formation professionnelle et ce qui n'en sera pas. La législation construit une définition globale du champ de la formation professionnelle à partir de trois paramètres : le public visé, le but de l'action de formation et le statut des dispensateurs de formation. Elle norme aussi, et ce n'est pas secondaire, la forme prise par la formation, qui sera celle du stage.

Le paritarisme dans les négociations de l'accord interprofessionnel

Roger Louet, à la signature de l'accord, déclare que, pour Force Ouvrière *« c'est toute une politique coordonnée qui se met en place, qui comprend l'UNEDIC, l'APEC, les retraites complémentaires et la sécurité de l'emploi »* [26]. Malgré cela, l'accord de juillet 1970, s'il est novateur sur certains points, entérine l'échec de la création négociée d'institutions paritaires dans le champ de la formation professionnelle.

Contrairement aux négociations sur l'indemnisation du chômage, les modalités de gestion des actions de formation ne sont abordées que très tardivement. En 1958, cette question avait été facilement réglée par la création d'une institution nationale, centralisée, gérée paritairement et financée par cotisations : l'UNEDIC (Christine Daniel, dans ce numéro). Ce n'est qu'en mars 1970, pendant la suspension des négociations, que Force Ouvrière proposera la première une solution concrète au problème : un Fonds national d'assurance formation à gestion tripartite et alimenté par une taxe spéciale. La CFDT, ainsi que la CFTC, soutiendront cette proposition à la reprise des négociations. La CGT ne s'y ralliera pas et le patronat s'y opposera fermement. Les négociateurs laisseront donc les pouvoirs publics arbitrer entre les modalités de financement possibles.

Quelles sont ces modalités ? La plus évidente, mais aussi la plus irréaliste, est la codécision au niveau de l'entreprise. C'est la solution que préfère la CFDT, c'est-à-dire *« la confrontation des besoins des entreprises et des aspirations des salariés, là où ils peuvent s'exprimer concrètement, c'est-à-dire dans l'entreprise »* [27]. Le mode de financement qui l'accompagne est, en bonne logique, la prise en charge par l'employeur. La CGT, par idéologie, et Force Ouvrière, par pragmatisme, sont circonspectes par rapport à la codécision et lui préfèrent le cadre, plus classique, de la négociation ou de la consultation du comité d'entreprise. Le patronat, pour sa part, ne veut pas, et n'a jamais voulu, de la cogestion ni du partage des décisions dans l'entreprise. Ce refus peut expliquer pourquoi il a accepté, depuis 1945, la constitution d'institutions paritaires interprofessionnelles. En échange du maintien des prérogatives de l'employeur dans l'entreprise, et plutôt que d'accroître le pouvoir des comités d'entreprise, le patronat, à chaque fois, a préféré le financement par cotisations et la gestion paritaire au niveau interprofessionnel où il pense être plus fort. Le même souci guide le CNPF en 1970 : un compromis n'est pas envisageable au niveau de l'entreprise. Nous avons déjà vu, par exemple, son intransigeance vis-à-vis de la

26. *Force Ouvrière hebdo*, n° 1230, 8 juillet 1970.
27. *Syndicalisme*, 23 juillet 1970.

participation des organisations syndicales aux centres de formation gérés par les employeurs.

La solution la plus réaliste, et qui sera concrètement discutée lors des dernières réunions, est celle du fonds national d'assurance formation de Force Ouvrière. Son fonctionnement est calqué sur celui de l'UNEDIC, puisqu'il s'agit d'une instance nationale, centralisée et mutualisant les ressources afin d'assurer une solidarité entre les bénéficiaires. La différence fondamentale réside dans l'origine des fonds qui n'est pas la cotisation. Pour les organisations syndicales qui soutiennent cette proposition, les ressources proviendraient d'une part, d'une taxe patronale spéciale et d'autre part, des financements publics consacrés à la formation. C'est pourquoi le mode de gestion prévu pour cet organisme est le tripartisme. La CGT, conformément à son orientation traditionnelle qui privilégie le service public, s'oppose à la gestion paritaire des fonds de la formation. Sa position sur ce sujet s'est exprimée très tôt, puisque l'on peut déjà lire, au moment de l'adoption de la loi sur la rémunération des stagiaires, que les cégétistes refusent *« le principe d'un système d'assurance privée et s'élèvent avec vigueur contre la prétention d'une cotisation des travailleurs à un tel système de financement »* [28]. Les autres organisations syndicales repoussent seulement le principe de la cotisation. Ce refus est en partie provoqué par le traumatisme des ordonnances de 1967 qui impose le paritarisme dans les caisses de sécurité sociale.

La cotisation salariée, dernière modalité de financement envisagée dans cette période, n'est pas discutée dans le cadre des négociations, mais avancée par des représentants de l'Etat, jusqu'à la deuxième rencontre à Matignon où elle sera abandonnée. Curieusement, la possibilité d'une telle cotisation existe encore, à titre facultatif, dans l'article de la loi de 1971 qui crée les fonds d'assurance formation : *« Les fonds d'assurance formation sont alimentés par des contributions qui peuvent être versées par les employeurs et les salariés* [29] » (article 32.I).

Pour sortir de cette impasse, un compromis est trouvé au niveau de la branche. Un réel pouvoir de codécision est donné, dans le texte définitif de l'accord, aux commissions paritaires de l'emploi en matière de suivi des politiques de formation de la branche, notamment au travers de l'agrément des stages qui seront rémunérés. A ce niveau, le CNPF accepte de discuter du contenu des actions de formation. Quant au financement, il est en partie réglé, nous l'avons vu, pour les travailleurs licenciés et pour ceux menacés de l'être. La question de la prise en charge des travailleurs salariés en activité reste pendante, mais le CNPF sait qu'il devra accepter de participer, à côté des pouvoirs publics, au financement de la formation professionnelle.

---

28. *Le Peuple*, n° 814, 16-31 janvier 1969.
29. C'est moi qui souligne.

Sans que cette explication soit univoque, on peut aussi trouver une cause à l'échec du paritarisme négocié dans la désunion qui règne entre organisations syndicales. En 1958, la mise en place de l'UNEDIC s'est faite sans la CGT, mais avec les trois autres forces syndicales présentes : Force Ouvrière, CFTC et CGC. En 1970, l'influence de la CFTC est moindre et le CNPF ne peut se passer ni de la CFDT, ni de la CGT qui, on l'a vu, s'oppose à une solution paritaire.

La nécessité d'une loi et son contenu suscitent des divergences parmi les signataires de l'accord. La désaffection des organisations syndicales par rapport à l'adoption de la loi est évidente. Jacques Delors est lui-même conscient de ce problème puisqu'il écrira en 1974 : *« Mes thèses ont prévalu, mais j'ai bien conscience des risques que je prenais à l'époque, puisque dans le fond, le système que j'imposais en quelque sorte, causait des allergies de natures diverses aux ministères, aux organisations syndicales et aux penseurs de toutes sortes »* (Delors, 1974b).

L'intervention législative va contrecarrer la dynamique instaurée par l'accord sur deux points principaux. En premier lieu, la loi restreint l'autonomie de décision des organisations syndicales et patronales. En effet, la prise en charge par l'Etat des travailleurs salariés en congé de formation n'est accordée que si le stage est agréé *« par décisions du Premier ministre, prises après avis du groupe permanent des hauts fonctionnaires »* (article 40.III). La procédure mise en place ne reprend pas celle prévue par l'accord pour les stages de prévention, à savoir que les commissions paritaires de l'emploi tiennent à jour *« une liste nominative des cours, stages ou sessions présentant un intérêt pour la profession et retenues à partir de critères définis par elle »* (article 33).

En second lieu, la loi impose, à côté du financement de la formation professionnelle continue par les employeurs, une forme paritaire de gestion des actions de formation, certainement inspirée par Jacques Delors. Mais les modalités choisies sont compliquées et de portée limitée. L'article 32 crée des Fonds d'assurance formation (FAF) dont l'objet est de prendre en charge les stages d'entretien et de perfectionnement. On l'a vu, ces FAF peuvent être alimentés par des contributions versées par les employeurs ou les salariés. La possibilité est laissée ouverte d'une institution paritaire du type de celles existant en matière de protection sociale. Le Fonds a une action mutualisatrice qui peut expliquer l'emploi du terme « assurance ». Le risque assuré serait, dans cette logique, celui d'inadaptation professionnelle. L'objectif, exprimé par Jacques Delors, est que les FAF *« deviennent ainsi, à l'égard de la maîtrise des risques professionnels, des mutuelles de prévoyance collective et des organismes d'appui technique aux actions à mener »* (Delors, 1974a). Cependant, les employeurs jouissent d'une liberté totale. La seule contrainte légale est que le FAF *« ait une personnalité dis-*

tincte de celle de l'entreprise et que celle-ci ne conserve pas la propriété et la disposition des sommes qui lui sont versées ».

Cette forme paritaire va être utilisée d'une manière peu conforme à l'esprit du texte par le CNPF. Dès décembre 1971, l'organisation patronale publie deux livrets à l'attention de ses organisations professionnelles et des entreprises. De son côté, l'UIMM sort un guide. Les consignes sont claires : pour les grandes entreprises, il faut inciter les chefs d'entreprise à élaborer et à mettre en application leur propre plan de formation ; pour les PME, est proposé le réseau d'organismes de formation, les ASFO, qui sont exclusivement dirigées par le patronat local et les Chambres de commerce et d'industrie.

Seule la CGPME, l'organisation patronale des PME, pour des raisons de concurrence avec le CNPF, mais aussi idéologiques, fait le choix de la mutualisation dans le paritarisme. Pour cela, elle signe le 6 juillet 1972, avec Force Ouvrière, la CFTC et la CGC un accord qui crée un réseau parallèle à celui du CNPF, l'AGEFOS-PME. La CGT et la CFDT dénoncent cet accord qui ignore les deux principaux signataires de celui de juillet 1970.

Conclusion

D'une certaine manière, deux formes paritaires sont en concurrence en 1971 : celui, mis en place par l'accord, au niveau des commissions paritaires de l'emploi, mais qui se limite aux actions de formation liées à la perte de l'emploi ; celui, instauré par la loi, des FAF, mais dont la mise en pratique restera dans un premier temps limitée. L'accord ne met en place que des processus de codécision alors que la loi ouvre la possibilité d'une gestion paritaire.

Le système de formation professionnelle tel que nous le connaissons est né de la rencontre de stratégies sociales diverses, voire contradictoires. Il est à la fois le produit d'un événement conjoncturel, le mouvement de mai 68 dont il constitue une retombée et d'un mouvement plus long qui, tout au long des années soixante, a lié la formation professionnelle aux politiques d'emploi et dessiné le partage des tâches entre l'Etat et les entreprises.

Références bibliographiques

De Borman Eric, Richard Bertrand (1976), *Changer les relations sociales : la politique de Jacques Delors*, Paris, Les Editions de l'organisation.

Delamotte Yves (1969), « L'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 », *Droit social*, n°9-10, sept.-oct., pp. 498-508.

Delors Jacques (1970), « La Nouvelle société », *Preuves*, printemps.

Delors Jacques (1974a), « Une stratégie pour le progrès », *Projet*, n°82, février, pp. 167-176.

Delors Jacques (1974b), « Au-delà des illusions », Esprit, n° 439, pp. 547-561, octobre.

Fargeot Annie (1996), *La Confédération Générale des Cadres et la formation continue. Approche socio-historique*, Agence d'objectifs CFE-CGC, IRES, Noisy.

Luttringer Jean-Marie (1991), « L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels », *Droit social*, n°11, pp. 800-806.

Magniadas Jean (1985), « Le CNPF dans la lutte des classes », *Société française*, n°17, oct.-déc., pp.10-24.

Nallet Jean-François (1991), « Le droit de la formation : une construction juridique fondatrice », *Formation – Emploi*, n°34, avril-juin, pp. 5-13