

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 79 (1987)
Heft: 3

Artikel: Congé-formation payé
Autor: Leuthy, Fritz
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386281>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

En guise de prélude*

En 1968, le Comité directeur de l'Union syndicale suisse (USS) adopte une recommandation à l'intention des syndicats qui lui sont affiliés: lors de négociations, revendiquer le congé-formation.

Vingt ans plus tard, cette revendication a certes fait du chemin. Mais on est encore bien éloigné du jour où tous les salariés pourront en profiter. Souvent, le congé-formation n'est accordé que pour des cours étroitement liés au domaine professionnel. La garantie offerte par un ancrage dans la loi fait également défaut.

Rien d'étonnant donc à ce que la Centrale suisse d'éducation ouvrière (CEO), avec l'appui de l'USS, saisisse l'occasion de son jubilé – elle fête ses 75 ans d'existence – pour relancer et réactualiser l'idée du congé-formation.

«Le savoir est un des éléments du pouvoir»: voilà un des leitmotive qui ont présidé à la création de la CEO en 1912. Il n'est pas sûr que le pouvoir découle du savoir. Ce qui est par contre certain, c'est que sans formation, nos chances sont pratiquement nulles. Les connaissances et la formation déterminent nos capacités professionnelles. Et le monde du travail nous démontre sans pitié combien les exigences en matière de connaissances professionnelles changent rapidement. Quel métier de nos jours ne fait pas peau neuve en l'espace de quelques années? Perfectionnement, formation continue, recyclage font partie intégrante de toute vie professionnelle.

Privés de savoir, comment agir solidairement pour une société respectueuse de l'homme et de l'environnement? Une des empreintes de notre société, c'est un flot d'informations qui nous submergent, nous influencent, nous interpellent bien au-delà du monde du travail. Si nous voulons que notre société évolue pour l'épanouissement de l'homme et de la femme, il faut impérativement apprendre à gérer et digérer cette masse d'informations. Notre survie est à ce prix.

* Table des matières: page 140

La dimension professionnelle et sociale du savoir et de son acquisition saute aux yeux. Sa dimension culturelle n'en est pas moins essentielle. Etre instruit, c'est être à même de s'épanouir, de participer avec d'autres aux nombreuses valeurs de la culture. La réponse nécessaire à l'agitation fiévreuse qui s'est emparée du monde du travail et d'un environnement harcelé, ce sont des loisirs créatifs pour retrouver équilibre et disponibilité.

Les exigences de la CEO sont inscrites dans notre époque. Qui le contesterait?

Fritz Leuthy, président de la CEO

PS. La publication de cette brochure a été rendue possible grâce à un don de la Fondation de l'Ecole ouvrière suisse.

I. Société en mutation: le congé-formation payé, un outil de l'éducation permanente

En cette fin du XXe siècle, le citoyen des sociétés industrielles doit faire face, tout au long de sa vie, à de profondes transformations professionnelles et sociales.

L'évolution de la science et de la technique, après la deuxième Guerre Mondiale, a entraîné une explosion rapide de la connaissance, influençant ainsi tous les milieux et exigeant une adaptation constante. Les progrès de la médecine, par exemple, donnent actuellement la possibilité de prolonger la vie et de programmer les naissances, provoquant des changements au niveau des rôles dans la famille, de nouveaux problèmes au niveau des générations, ainsi que de nouvelles tâches pour l'Etat.

Sur le plan social, l'individu doit donc s'adapter à de rapides évolutions culturelles et à une mobilité croissante du fonctionnement des sociétés industrielles.

Le plan professionnel est marqué pour une très grande partie par l'évolution des technologies, la persistance prévisible du chômage, les restructurations, l'évolution des emplois et des qualifications.

L'individu se trouve donc confronté périodiquement à l'urgence de réajuster ses connaissances et ses compétences techniques, voire à changer deux à trois fois de métier tout au long de sa vie.

Pour faire face à ces défis, l'individu comme les collectivités ne peuvent plus se contenter d'une formation scolaire initiale plus ou moins longue. C'est à une formation continue, permanente qu'ils devront recourir.

L'éducation des adultes, aujourd'hui déjà très répandue sur notre territoire, commence à se structurer pour répondre à la croissance des besoins: la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles et sociales. Mais il n'y a pas seulement cet aspect de rattrapage: la formation continue des adultes doit aussi participer à la définition du progrès social et d'une nouvelle organisation du travail. L'accès d'une part importante de la population à la formation continue implique une gestion sociale du temps que les individus consacrent à la formation, si l'on ne veut pas rester dans le système actuel qui, malgré les quelques aménagements, réserve les bénéfices de la formation aux seuls adultes capables de sacrifices importants, tant sur le plan de leur santé, de leur travail et de leur vie sociale et familiale.

Partout, apparaissent des institutions de formation avec leurs programmes, leurs formateurs, leurs modalités de fonctionnement, de financement

et de gestion. L'accès à cette éducation se met également en place et fait l'objet, à l'heure actuelle, de conventions collectives et/ou de dispositions légales.

Partout, apparaissent des institutions de formation avec leurs programmes, leurs formateurs, leurs modalités de fonctionnement, de financement et de gestion. L'accès à cette éducation se met également en place et fait l'objet, à l'heure actuelle, de conventions collectives et/ou de dispositions légales.

A ce titre, la formule du congé-formation, progressivement développée dans les pays qui nous entourent, est un élément important pour l'exercice, par les adultes, du droit à la formation, qu'elle soit de nature professionnelle, culturelle, sociale ou civique.

Les finalités que l'Etat, le patronat et le syndicat attribuent au congé-formation peuvent être de nature différente: l'accent est mis sur le congé-formation comme réponse aux aspirations individuelles ou aux besoins de la société en mutation, et en particulier aux transformations dans le monde du travail.

Là où il existe, le congé-formation est reconnu par tous comme l'affirmation du droit à la formation pour les travailleurs.

Le congé-formation constitue l'un des moyens de promotion, de reconversion dans la vie professionnelle, mais aussi un outil pour assurer la sécurité professionnelle, en empêchant la déqualification. Il représente également une voie à travers laquelle le citoyen accède à de nouvelles responsabilités, ou peut devenir un déclencheur d'un nouvel intérêt culturel – ou plaisir, ou richesse – résultant de la découverte du goût d'apprendre.

Il répond également à différents besoins dans les domaines socio-économiques, culturel et éducatif. En effet, il peut:

- faciliter et accompagner les mutations industrielles contribuant ainsi au développement de la formation professionnelle à un niveau plus global. L'introduction de nouvelles technologies, en particulier la micro-électronique, demande en effet le développement de capacités plus abstraites du travailleur, requises dans toutes les professions: planifier, penser en modèles, diriger des processus, ...;
- améliorer les conditions de travail quant à l'autonomie et à la mobilité des travailleurs, mais aussi quant à l'ambiance, aux horaires et à l'organisation du travail en entreprise;
- donner, au travailleur, la possibilité d'apprendre à exercer la responsabilité due à sa fonction, en qualité de partie contractante;
- répondre aux préoccupations d'une société soucieuse d'une participation active de tous ses membres au processus de formation de l'opinion publique;
- susciter chez le travailleur la capacité de choix dans ses loisirs, afin

qu'ils représentent effectivement des besoins d'épanouissement et de bien-être, évitant ainsi le danger de l'ennui et de la consommation insensée;

- épouser les intérêts des stratégies de formation de l'éducation permanente des adultes, qui visent à intégrer tout au long de la vie, des périodes de formation à des périodes de travail rémunéré.

Dans les différents pays européens, l'idée d'un congé-formation pour les travailleurs a pris forme après la deuxième guerre mondiale.

Diverses grandes entreprises l'appliquaient déjà, en envoyant leurs techniciens et leurs travailleurs se former pour mieux répondre aux besoins de production de l'entreprise. Cette pratique ne déroge pourtant pas au droit reconnu à l'employeur d'utiliser son personnel comme bon lui semble, dans le cadre des conventions et de la législation en vigueur.

Les transformations dans le monde de l'éducation – nécessité de l'égalité des chances, débat et développement de l'éducation des adultes et récurrente – ont contribué au débat sur le congé-formation.

En 1974, l'OIT (Organisation Internationale du Travail) aboutit d'ailleurs à la convention No. 140, ainsi qu'à une recommandation et à une résolution concernant le congé-éducation payé, considéré comme «un nouveau droit dans le domaine du travail répondant aux besoins réels de l'individu dans la société contemporaine...» (59e session de l'OIT – 1974) caractérisée par le développement technique, par le changement des rapports socio-économiques et des aspects culturels. Elle décrit le congé-éducation payé de cette manière:

...l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail avec versement des prestations financières adéquates (Art. I).

Plusieurs Etats, parfois malgré l'avis des organisations des employeurs qui la jugent trop contraignante et préfèrent une recommandation, ont ratifié cette convention: RFA, RDA, France, Angleterre, Hollande, Suède, Espagne, Pologne, Yougoslavie, Tchécoslovaquie, Hongrie, Cuba, Mexique, Vénézuëla, Nicaragua, Guyane, Kenya, Tanzanie, Guinée, Afghanistan, et Iraq. La Suisse n'a pas ratifié cette convention.

Selon l'article 5 de cette convention, les Etats signataires s'engagent à octroyer le congé-formation payé «à travers la législation interne du pays, à travers les contrats collectifs et les arbitrages, ou selon d'autres façons relatives aux coutumes internes du pays».

La ratification de cette convention ne nécessite donc pas obligatoirement une législation nationale.

II. Quelques exemples européens

Introduction

Le rôle des quelques lignes qui suivront n'est certes pas celui de donner une vision détaillée et exhaustive de la situation européenne, en matière de formation continue et de congé-formation.

Il s'agit plutôt de présenter, dans leurs lignes principales, les dispositions existantes dans les pays qui nous entourent; en effet, malgré les contextes différents et bien qu'à des niveaux et avec des proportions divers, ces pays ont une influence importante sur la Suisse, aux plans économique, politique et culturel.

C'est pour cette raison que la description qui suivra se limitera aux aspects essentiels des situations existantes dans ces pays et surtout à la période (années 60 et 70) durant laquelle les dispositions principales ont été introduites.

1. Le congé-formation en République fédérale d'Allemagne

1.1 Le contexte

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 impliquent 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 Adultes⁽¹⁾ 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 et conventionnelles adoptées, définition et modalités du congé-formation

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 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.

Plusieurs CCT prévoient une clause concernant le congé-formation: en 1977, 2,8 millions de travailleurs étaient couverts par 200 CCT environ, prévoyant le droit au congé-formation⁽³⁾.

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 (5-6 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.

1.3 Organismes et types de formation

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-formation⁽⁴⁾, nous nous limitons ici à donner un aperçu des principaux organismes qui s'occupent de formation continue des adultes en RFA.

A 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 Berufsfortbildungswerk 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 soutenir 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.

La 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 la DAG.

Pour terminer, 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 sociale»⁽⁵⁾;
- le DGB revendique la création d'un fonds de financement de la formation.

2. Les 150 heures en Italie

2.1 Le contexte

L'essor industriel de l'Italie se fait après la Seconde guerre mondiale, et, en 1970, l'industrie métallurgique est encore à la base du 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» (qui équivaut 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% sur l'ensemble de la population active 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 les 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 autour 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 Dispositions juridiques et conventionnelles adoptées, définition et modalités du congé-formation

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 nouvelle conquête est étroitement liée à l'orientation politique générale de l'accord et constitue un point d'arrivée des luttes entamées en 1968 et en 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 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.).

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 congé⁽⁶⁾, dans le cadre du montant global de l'entreprise. Le nombre de travailleurs en congé-formation simultanément 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 les vœux exprimés provoqueraient des absences simultanées trop nombreuses.

2.3 Organismes et types 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; en 1975 ils étaient 2000.

Durant les trois premières années (de 1974 à 1976) 158 000 travailleurs (dont 120 000 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'ouvrent 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 monde⁽⁷⁾.

3. Le congé-formation en France

3.1 Le contexte

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».

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

Conçue en période de croissance et de bouleversement technologique, cette loi, quelques années plus tard, devra s'appliquer à une conjoncture de crise durable et faire un lien de plus en plus fréquent entre formation et emploi. Si ce droit à la formation continue est d'intérêt général, les salariés pouvant suivre pendant leur temps de travail des formations organisées par et pour leurs entreprises, le droit au congé individuel de formation, né simultanément à cette loi, revendique l'initiative et le choix individuels, au-delà des intérêts de l'entreprise⁽⁸⁾.

3.2 Dispositions juridiques et conventionnelles adoptées, définition et modalités du congé-formation

L'essentiel de cette loi consiste à:

- aménager le congé individuel de formation et fixer les conditions générales d'une aide de l'Etat ou des employeurs à la rémunération des stagiaires;
- généraliser le système de convention de formation;
- fixer la contribution financière minimum des employeurs à 1% de la masse salariale, pour les entreprises ayant au-moins 10 salariés⁽⁹⁾.

Si les bases de cette loi ont été jetées en juillet 1971, divers amendements et modifications sont intervenus en 1976, 1978, 1982 et 1984.

En 1976, on constate que les bénéficiaires du 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 entreprises⁽¹⁰⁾.

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 de donner des informations autour de ces projets;
- les petites entreprises sont très nombreuses en France et les dispositions législatives ne leur sont pas applicables; par contre, d'autres dispositions leur permettent de bénéficier de ce droit, en mutualisant leurs fonds, par l'entremise d'organismes collecteurs.

La loi de 1978⁽¹¹⁾, fortement combattue et amendée au cours des débats parlementaires, relance le congé individuel de formation, notamment au sujet de la rémunération des salariés.

Deux dispositions centrales, distinctes et complémentaires, 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 salariale au minimum⁽¹²⁾;
- la possibilité pour les travailleurs de bénéficier du congé individuel de formation.

En février 1984, plusieurs mesures complètent la loi:

- obligation pour les entreprises concernées de consacrer $\frac{1}{10}$ du 1,1% pour le congé individuel de formation;
- versement de cette contribution à des organismes paritaires qui mutualisent les fonds;
- élargissement du droit au congé individuel de formation aux petites entreprises, aux travailleurs temporaires, aux salariés à statut précaire;
- possibilité de co-financement du congé-formation par les collectivités publiques, la région, l'Etat.

Le congé individuel de 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». De plus en plus, la formation et le congé individuel de formation répondent aux problèmes posés par l'emploi, permettant des changements d'activité et de profession.

La rémunération des stagiaires 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, sur la base du salaire antérieur.

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 continue à plein temps.

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 les 2% du personnel de l'établissement (encadrement non compris) sont simultanément en congé-formation;
- si les 0,5% du personnel de l'établissement (encadrement non compris) sont simultanément absents 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.

Ces dispositions ne sont pas appliquées pour tout salarié devant être licencié pour motifs économiques.

3.3 Organismes et types de formation

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. Elle 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 des l'éducation, les universités (services de formation continue), l'AFPA (Association pour la formation professionnelles 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., collecteurs de fonds, 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.⁽¹³⁾.

Notes:

- (1) Elles ne concernent pas le congé-formation. Il s'agit de l'«Arbeitsförderungsgesetz» (Acte sur la formation supplémentaire) et de la «Berufsbildungsgesetz» (Texte fédéral sur la formation professionnelle).
- (2) 1974, Bremen, Gesetz über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer im Lande Bremen (Bildungsgesetz); 1974, Hamburg, Hamburgisches Bildungsurlaubsgesetz vom 21.1.74; 1974, Hessen, Hessisches Gesetz über den Anspruch auf BU, 24.6.74; 1975, W. Berlin, Erstes Gesetz zur Aenderung 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» No. 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) Claude Dubar – «La formation professionnelle continue» – Ed. La Découverte, Paris, 1984.
- (9) La loi prévoit 2%, mais, à partir de 1976, une réduction du taux est possible.
- (10) et (12) in: Le congé-formation en France et en Europe: compte-rendu des journées d'études du 4,5,6 avril 1979, Centre INFFO, 1979.
- (11) «Loi du 17 juillet 1978 relative à la promotion individuelle au congé-formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle».
- (13) 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.

III. En Suisse: avantages et inconvénients de la voie législative et de la voie conventionnelle

1. Quelques rappels historiques

En Suisse⁽¹⁾, le débat sur le congé-formation payé a presque 20 ans.

En 1967, le député genevois Charles Fleury, membre du comité de la Fédération des Syndicats Chrétiens de Genève (FSCG), introduit au parlement genevois un projet de loi concernant un congé-formation non payé.

Le parlement genevois, après étude en commission avec la collaboration du Prof. François Aubert de Neuchâtel, estime que la réglementation du congé-formation est de compétence fédérale et transmet le projet au Conseil Fédéral sous forme d'initiative parlementaire.

Au niveau fédéral, le débat qui s'ensuit, en particulier dans la commission du Conseil National, montre clairement dans quelle direction la Suisse s'engage vis-à-vis du congé-formation: la négociation entre parties contractantes est retenue comme le moyen le plus apte à son introduction, notamment dans les contrats et les conventions collectifs.

Selon les déclarations du prof. Hug, le congé-formation payé pourra être garanti ultérieurement par voie législative, comme ce fut le cas lors de la législation sur les vacances payées en Suisse.

Les Chambres fédérales acceptent, en 1969–1970, la proposition de cette commission, classant ainsi l'espoir d'une législation autour du congé-formation.

En 1973, les Chambres fédérales rejettent également la motion présentée par le conseiller national Hans Schmid de St. Gall concernant, cette fois-ci, un congé-formation payé. Elles estiment que la question du congé-formation payé a été traitée peu de temps auparavant et ne jugent pas encore venu le moment d'une nouvelle entrée en matière.

Le Parlement fédéral est toutefois confronté à nouveau avec cette revendication en 1975, par la proposition de ratification de la convention No 140 de l'OIT. La réponse du Conseil Fédéral et des Chambres selon laquelle «il n'est pas possible de ratifier la convention de l'OIT tant que tous les employés (travailleurs) du pays n'auront pas pu jouir d'une façon ou de l'autre, d'un congé-formation payé», montre bien, comme le dit A. De Beer⁽²⁾, l'inutilité d'une ratification dans les conditions préconisées par le

Conseil Fédéral et la méconnaissance par le gouvernement de la convention en tant qu'outil de la politique de promotion du congé-formation payé. A. De Beer ainsi que U. Schlienger⁽³⁾ sont de l'avis qu'une véritable discussion sur la valeur du congé-formation payé et sur sa fonction dans le cadre d'une éducation permanente des adultes n'a pas du tout eu lieu au sein du parlement fédéral.

2. L'action des organisations de travailleurs

Simultanément aux efforts entrepris par les organisations internationales ainsi qu'aux tentatives de réglementation légale au niveau suisse de la part de quelques députés, le comité directeur de l'USS décide, lors de sa séance du 25.9.1968, de recommander à toutes ses fédérations de solliciter, lors des négociations, l'introduction dans les contrats ou conventions collectifs d'un congé-formation payé pour la fréquentation de cours syndicaux, cours concernant la formation professionnelle continue et cours concernant la formation générale donnés par des institutions de formation reconnues.

Cette même revendication est ancrée à partir de 1973 dans le catalogue des revendications de la Fédération des Syndicats Evangéliques, dans le programme d'action de 1977 de la Fédération des Syndicats Chrétiens ainsi que dans le programme de 1978 de l'Association des Syndicats Libres.

En 1973, la Fédération du personnel des administrations publiques revendique le congé-formation payé pour le personnel de la Confédération, congé qui, jusqu'alors, avait été donné par l'employeur, cas par cas. La réglementation du congé-formation entre en vigueur en 1975.

En 1977, l'Union des Fédérations d'Employés revendique, elle aussi, d'une façon plus ou moins marquée, la nécessité de l'introduction d'un congé-formation payé pour ses membres.

3. La position des organisations patronales

Les employeurs n'ont pas un avis unanime comme c'est le cas pour les organisations des travailleurs.

Pour certains – ASM, ZVAO⁽⁴⁾ – un droit généralisable au congé-formation payé est à rejeter, car une formation continue digne d'un congé ne peut être déterminée qu'individuellement. Par contre, ces organisations se déclarent être disposées à financer un tel projet, si la formation en question sert les intérêts des branches professionnelles concernées ou les nécessités des entreprises et est accomplie sur la demande ou avec l'accord des employeurs.

Pour d'autres employeurs – p.ex. VZH⁽⁵⁾, BBC⁽⁶⁾, Ciba-Geigy⁽⁷⁾ – le congé-formation payé est envisageable sous l'aspect d'une formation continue et d'une éducation personnelle ou culturelle des travailleurs.

Ce type de formation répond de façon adéquate, à leur avis, aux impératifs de la société industrielle actuelle.

4. D'autres prises de position

Le «Cartel suisse des associations de jeunesse» se prononce déjà en 1967 pour l'obtention d'un congé-formation payé d'une semaine pour les jeunes travailleurs entre 18 et 30 ans.

La FSEA (Fédération suisse de l'Education des Adultes) qui comprend plus de 30 organisations de formation d'adultes, exige lors de son assemblée des délégués en 1970, l'élargissement de la formation continue pour obtenir, dans le cadre de ce concept, l'ancrage légal et contractuel du congé-formation payé. Elle organise également en 1971 des assises importantes sur le thème «Congé-formation: concept et devoirs» auxquelles participent les représentants des employeurs et des employés, des représentants de l'industrie privée et de l'OFIAMT. En 1977, la FSEA adopte un «concept pour le développement de l'éducation des adultes en Suisse» dans lequel le congé-formation est retenu comme l'un des problèmes les plus urgents.

En 1971, dans les programmes politiques du Parti Socialiste suisse et du Parti Démocrate-Chrétien suisse apparaissent des prises de position en faveur du congé-formation payé. En 1986, l'Assemblée extraordinaire des délégués du Parti Radical Démocratique suisse approuve des postulats concernant les nouvelles technologies, la société d'information et le monde du travail soulignant, sans mentionner le terme de «congé-formation», l'importance de «créer un nombre plus grand de possibilités de formation pour les adultes».

Dans le cadre du catalogue des recommandations pour une future politique culturelle suisse, la commission fédérale des experts, sous la direction de Gaston Clottu, recommande en 1976 de soutenir tous les efforts concernant le congé-formation.

En 1985, le rapport d'une Commission fédérale⁽⁸⁾ pose les exigences d'une politique dans le domaine de la formation, en mettant en évidence la nécessité de la formation continue des adultes: l'accent est mis sur l'élargissement permanent de l'éventail des valeurs et des aptitudes, ainsi que sur la nécessité d'un perfectionnement professionnel continu. Ce rapport ne parle toutefois pas, tout au long de ses pages, du congé-formation.

5. L'exemple du congé-formation dans l'administration fédérale et dans les administrations cantonales

Les fonctionnaires fédéraux suisses disposent d'une réglementation de congé-formation payé parmi les plus ouvertes, concernant notamment la formation professionnelle et la formation syndicale. En général, la formation professionnelle est accordée aux employés dans la mesure où celle-ci devient nécessaire pour l'exécution, l'amélioration ou la simplification des tâches administratives.

Sous le terme de formation syndicale, les employés fédéraux peuvent choisir, par exemple, pour la période 1975-1977, parmi une série de cours assez variée qui traite soit de thèmes spécifiques au syndicat («Qu'est-ce qu'un syndicat?» – «Principes de la ligne syndicale» – «Les organisations suisses des employeurs et des employés» – «Technique de discussion», etc.) soit de thèmes qui relèvent plutôt d'une formation plus générale (tels que «L'homme et la société» – «Politique des consommateurs» – «Principes psychologiques» – «Utilisation du temps libre», etc.)

Les cours doivent être dispensés par des agents de formation reconnus par l'Etat, comme par exemple la Centrale suisse d'Education Ouvrière, les Fédérations affiliées à l'Union Fédérative, l'Ecole Ouvrière, le Cartel suisse des Associations de Jeunesse, l'Université Ouvrière de Genève, l'Union des Syndicats Chrétiens des transports et du personnel de l'administration fédérale, etc.

La plupart des grandes administrations cantonales et communales ont des départements de formation qui offrent à leurs employés un vaste choix de cours. Les cours dispensés pendant les heures de travail sont qualifiés de «formation professionnelle» et servent surtout à l'administration; leur contenu ne se réfère pas nécessairement au poste de travail, mais concerne aussi, par exemple, la «formation de la personnalité» des participants.

Au niveau des administrations cantonales, il faut relever que Genève a été le premier canton à mettre sur pied une première expérimentation du congé-formation payé déjà en 1958. Il s'agit de cours de formation syndicale, mis sur pied à l'Université Ouvrière de Genève. Le Département de l'Economie Publique genevois se charge du remboursement de la perte de gain des travailleurs qui chaque année fréquentent les cours, tandis que l'employeur leur accorde un congé non-payé.

6. Différentes interprétations quant au contenu du congé-formation payé

De ce qui précède, il ressort clairement que les différents organismes intéressés à cette formation ont tendance à privilégier le contenu qui leur paraît le plus proche à leurs intérêts.

Les employeurs sont plus réceptifs à l'introduction d'une formation professionnelle, les syndicats, par contre, revendiquent d'abord une formation syndicale de leurs membres, en particulier pour les travailleurs qui font partie des commissions d'entreprise (p.ex. dans la métallurgie).

Les institutions de formation pour adultes proposent de leur côté une éducation permanente des adultes qui sert en premier lieu à stimuler le processus d'autodétermination du travailleur.

Pour mieux illustrer ces différents contenus du congé-formation payé, prenons quelques exemples concrets parmi les congés-formation payés déjà en vigueur en 1977.

Dans l'industrie hôtelière, par exemple, le travailleur a droit à un congé-formation payé de 3 jours pour la formation professionnelle, c'est-à-dire pour des cours donnés par les associations contractantes, par les commissions de la branche hôtelière, ou approuvés par la commission de contrôle du contrat collectif, ou encore pour des cours de formation interne à l'entreprise.

Le congé-formation payé pour une formation strictement professionnelle est aussi prévu dans le contrat collectif de la presse.

Pour le congé-formation payé se rapportant d'une façon prépondérante à la formation syndicale, on peut faire référence au contrat collectif de l'horlogerie ou de la chimie de Bâle. Dans ce contrat collectif, en effet, il est prévu que le congé-formation est accordé uniquement aux membres du syndicat.

Bien que dans de nombreux contrats collectifs il est prévu de plus en plus la mention des 3 différents types de formation – professionnelle, syndicale, générale ou culturelle – l'obtention d'un congé pour une formation culturelle ou personnelle du travailleur qui, en plus, n'est pas affilié à l'un des syndicats signataires, devient plus ardue.

En effet, sous le terme de «congé-formation», les parties contractantes placent une série d'objectifs qui n'ont pas ou peu de relation avec l'idée du congé-formation dans la perspective du développement personnel du travailleur. Certains syndicats font passer sous le terme de congé-formation syndical une participation à des assemblées syndicales pendant les heures de travail, pour les membres inscrits au syndicat.

Des employeurs font passer pour congé-formation payé, un congé accordé aux travailleurs qualifiés qui s'occupent de la formation des apprentis ou encore, pour la participation, lors d'examens, de travailleurs nommés comme experts. Selon A. De Beer, ces usages très divers du congé-formation payé contribuent à le dénaturer.

Quant à la réglementation du congé-formation payé à travers les contrats collectifs, A. De Beer fait ressortir les avantages et les inconvénients suivants:

Avantages:

- Les conventions collectives sont renouvelées et révisées périodiquement, de sorte que les parties contractantes peuvent plus facilement s'adapter aux exigences, par exemple sur le plan technique;
- la capacité financière inégale des entreprises, ainsi que les caractéristiques spécifiques à la branche professionnelle peuvent être prises en considération, de même que la taille de l'entreprise.

Inconvénients:

- Le danger de discrimination de certains groupes de travailleurs, éventuellement aussi du personnel d'un secteur économique entier, par rapport à d'autres secteurs économiques et groupes de travailleurs;
- entre les entreprises et les organisations des travailleurs signataires d'un contrat ou convention collective, il existe une coordination insuffisante. Le congé-formation payé, au lieu d'être une mesure de la politique globale de l'éducation des adultes, sert de prétexte pour de multiples autres objectifs de «formation», conduisant ainsi à l'usure des ressources;
- puisque les parties contractantes sont libres de s'accorder sur les conditions du congé-formation payé, celles-ci peuvent devenir objets de concurrence entre les entreprises; c'est-à-dire que les entreprises florissantes auront tendance à accorder à leurs travailleurs un congé-formation payé tandis que les employeurs moins productifs ou menacés par la crise seront plus restrictifs; mais ce sont justement les travailleurs des entreprises menacées qui auraient le plus besoin d'un congé-formation payé pour augmenter leurs chances de mobilité;
- les travailleurs des branches dans lesquelles les syndicats sont bien représentés, ont plus de chance de réaliser un congé-formation payé que leurs collègues dans les branches avec une moindre représentation syndicale.

7. D'autres obstacles

Les difficultés relevant d'une différente attente quant aux buts de la formation ne sont toutefois pas les seuls obstacles à la mise sur pied d'une institution du congé-formation payé telle que souhaitée par les institutions de formation des adultes.

Dans l'application actuelle du congé-formation, en effet, nous relevons également des différences quant aux conditions de participation (population concernée, durée, etc.), au choix des institutions de formation, au type de financement, différences qui peuvent devenir des obstacles à une réglementation plus globale et généralisée du congé-formation payé.

Notes:

- (1) D'après Alexander I. De Beer – «Der bezahlte Bildungsurlaub» – Keller AG – Aarau, 1978.
- (2) Alexander I. De Beer – op.cit.
- (3) Schlienger Ulrich W. – «Bildungsurlaub: Einflüsse, Meinungen und Argumentationen» – mémoire FPSE – Genève, 1975, page 34.
- (4) Bildungspolitische Vorstellungen des ZVAO (Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen) – Aarau, 1974 – cité par Alexander I. De Beer – op.cit., page 107.
- (5) art. 20 du contrat collectif entre le VZH (Verband Zürcher Handelsfirmen) et l'Association des employés de commerce, *ibid.*, page 107.
- (6) Leuzinger, responsable de la formation chez BBC en 1969 dans «Education Permanente», *ibid.*, page 108.
- (7) Rapport annuel de 1972 de Ciba-Geigy, *ibid.*, page 108.
- (8) Commission d'experts du Département fédéral de l'Economie publique – Office fédéral des questions conjoncturelles – Etude No. 9/1985.

IV. Analyse des principales conventions collectives et réglementations: niveaux national, régional ou cantonal et d'entreprise

Introduction

Après un survol historique du débat sur le congé-formation en Suisse et un bref exposé des premières réalisations de ce droit dans quelques conventions collectives, ce chapitre a pour but de restituer une image plus actuelle de la situation des diverses Fédérations syndicales affiliées à l'USS, à travers une étude essentiellement documentaire; des données sommaires sur la formation syndicale de quelques Fédérations complètent cette présentation.

Les Fédérations syndicales retenues sont présentées par rapport à l'importance du nombre de leurs adhérents, à travers les CCT et les règlements qu'elles ont signés au niveau national, régional ou cantonal et d'entreprise (situation en vigueur en 1986 ou 1987). A chacun de ces niveaux, les facteurs suivants sont pris en considération:

- la présence de la thématique «formation» dans les conventions collectives;
- l'existence de la mention du type de formation: professionnelle et/ou syndicale et/ou culturelle;
- l'existence du congé-formation dans ses trois formes les plus courantes: non-payé, partiellement payé, payé;
- le public concerné par les différents types de formation: tous les travailleurs, membres de commissions, etc;
- les sources de financement pour les frais de formation: fonds paritaires et/ou fonds syndicaux;

Face à la grande diversité dans l'approche de la question «formation» et des différentes modalités de la mise en œuvre du congé-formation, il n'a pas été possible d'établir des tableaux comparatifs; toutefois, pour la clarté de l'exposé, la présentation de chaque fédération a été synthétisée par un commentaire soulignant les quelques aspects caractéristiques présents dans ses conventions collectives et réglementations.

Dans les textes et citations qui suivent, les dénominations «travailleurs» et «employés» s'appliquent tout aussi bien aux travailleuses et aux employées.

1. FOBB

La FOBB, syndicat du bâtiment et du bois, regroupe les travailleurs de tous les métiers liés à la construction (gros œuvre et second œuvre), au génie civil et à l'industrie du bois. Elle regroupe environ 6 300 adhérents.

Niveau national

Dans les CCT dont la FOBB est signataire, sur le plan national, il n'y a aucune référence explicite au congé-formation.

Dans certaines CCT, il y a des articles dont la teneur favorise et encourage la formation et le perfectionnement, mais dans le champ de la formation professionnelle exclusivement.

Art. 37 Perfectionnement professionnel.

CCT nationale de l'industrie du bâtiment et du génie civil.

Les parties contractantes favorisent et encouragent le perfectionnement professionnel des travailleurs du secteur principal de la construction. Elles recommandent aux employeurs et aux travailleurs de vouer toute l'attention nécessaire au perfectionnement professionnel. Les travailleurs qui ont la volonté de se perfectionner et qui en sont capables, doivent avoir en principe la possibilité de suivre des cours de formation et de perfectionnement, pour autant que ceux-ci soient dans l'intérêt de la branche. L'employeur et le travailleur conviennent chaque fois de la durée et de la date des cours en tenant compte des prestations financières du Parifonds ou d'une institution paritaire semblable.

Une exception, à notre connaissance, est constituée par la CCT nationale des décorateurs, où cette notion est élargie:

Art. 26.1 Contributions de solidarité et de perfectionnement professionnels.

Les moyens réunis dans ce fonds servent notamment à:

(...)

- b) promouvoir la formation générale et le perfectionnement professionnel;

(...)

Au plan national toujours, les diverses CCT prévoient la constitution d'un «fonds social paritaire»:

Art. 35.1

Une contribution est perçue de tous les travailleurs participant à la CN pour alimenter un fonds géré paritairement. Cette contribution s'élève à 0,7% de la somme des salaires soumis à la CNA et doit être portée en déduction par l'employeur lors de chaque paiement de salaire.

Les moyens réunis dans ce fonds servent notamment:

(...)

à promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels;

(...)

Niveau cantonal

Sur les quelques exemples de CCT cantonales consultées, il n'y a généralement pas de références explicites au congé-formation.

Dans certains cas, le texte de la CCT nationale correspondante est repris (cf. par exemple la CCT nationale neuchâteloise de l'industrie du bâtiment et du génie civil).

Dans d'autres cas, la CCT, par le biais des attributions de la Commission paritaire professionnelle,

soutient les efforts visant à encourager le perfectionnement professionnel et organise à cet effet des cours

(art. 33.5 CCT de la menuiserie et de la charpenterie du Ct du Valais)

Dans quelques cas, les champs et les droits à la formation sont plus largement définis:

Art. 18 CCT pour l'industrie de la plâtrerie et de la peinture Jura.

(...)

Les contributions de solidarité alimentent un fonds servant notamment à encourager la formation et le perfectionnement professionnels.

(...)

Le travailleur a droit, dans la mesure du possible, aux congés de formation qui sont sollicités par une ou plusieurs associations contractantes ou adhérentes organisant des cours de formation culturelle, professionnelle ou syndicale

(...)

ou encore

Art 33.5 CCT de la plâtrerie et la peinture du Ct du Valais.

La Commission professionnelle paritaire (...) organise et finance des cours visant le perfectionnement professionnel des employeurs et des travailleurs, ainsi que l'étude de la législation sociale, du droit du travail et des conventions collectives

(...)

Nous avons trouvé la définition la plus large et complète concernant le congé-formation et les divers champs de la formation, dans toutes les CCT cantonales vaudoises des métiers du bâtiment et du bois (dont la FOBB est signataire):

Congés de formation.

1. Le travailleur a droit, dans la mesure du possible, aux congés de formation qui sont sollicités par une ou plusieurs associations contractantes ou adhérentes organisant des cours de formation culturelle, professionnelle ou syndicale.
2. L'organisation des cours tient compte des conditions suivantes:
 - les cours ont lieu de préférence pendant l'hiver;
 - le même travailleur ne peut obtenir que cinq jours de congé de formation au maximum par année civile;
 - les congés sont limités à un seul travailleur par entreprise et par cours;
 - les demandes de congé sont présentées à l'employeur par l'association organisatrice au moins deux semaines avant le début du cours.

3. Le travailleur a droit à l'indemnisation de la perte de salaire découlant de sa participation au cours. L'indemnité lui est versée par l'association organisatrice qui en obtient la contrepartie de la contribution de solidarité professionnelle.

Niveau des entreprises

Le constat fait pour le niveau cantonal est identique en ce qui concerne les contrats d'entreprise signés par la FOBB.

D'une part, des CCT aux contenus très généraux

CCT PIERSA S.A. Marin – Neuchâtel

(...)

La contribution perçue servira à couvrir les frais d'application de la présente convention, ainsi qu'à promouvoir la formation professionnelle (...).

De l'autre, l'élargissement de la notion de formation:

CCT BOIS HOMOGENE S.A. St. Maurice

Les contributions sont utilisées (...) pour toute autre tâche à but social (...)

- les cours, séminaires ou conférences permettant la formation ou le perfectionnement professionnel et social (...)

Dans d'autres cas, enfin, le droit au congé-formation payé est explicite:

CCT Usine C.Chapatte S.A. Les Breuleux et TAVAPAN S.A. Tavannes

Chaque travailleur a droit, s'il le désire, à un maximum de cinq jours ouvrables par année civile pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnels ainsi que de formation syndicale.

Financement

Au niveau national, la FOBB est l'une des parties contractantes des deux Fonds principaux des métiers du bâtiment et du bois, à savoir le PARI-FONDS (bâtiment et génie civil) et le GIMAFONDS (plâtrerie et peinture).

Ces fonds ont pour but

de réunir les moyens financiers nécessaires à la réalisation de tâches d'intérêt commun et d'encourager la collaboration entre les partenaires de la Convention nationale.

Les fonds sont constitués de cotisations prélevées sur les salaires des travailleurs (entre 0,7 et 1%) et servent:

à promouvoir la formation et le perfectionnement professionnel

Le versement des prestations concerne:

Art. 4 PARIFONDS

- 4.1 Les participants à des cours interrégionaux de perfectionnement professionnel (...) reçoivent (...) des indemnités de perte de gain de 70% pour les célibataires; 90% pour tous les autres requérants (...); écolage ou taxe de cours; Frs 20.– par jour de cours attesté (...).
- 4.2 Les personnes fréquentant des écoles de chef d'équipe (...) reçoivent des indemnités journalières forfaitaires de Frs 60.– pour les célibataires, Frs 90.– pour les personnes mariées, Frs 120.– pour les personnes mariées avec charge d'enfants (...); écolage ou taxe de cours.
- 4.3 Les personnes fréquentant des écoles de contremaître (...) reçoivent des indemnités journalières forfaitaires de Frs 50.– pour les célibataires, Frs 75.– pour les personnes mariées, Frs 100.– pour les personnes mariées avec charge d'enfants (...).
- 4.4 Les personnes accomplissant un apprentissage professionnel respectivement un apprentissage de durée réduite (formation élémentaire) (...) reçoivent (...) des indemnités pour perte de gain (...) avec toutefois une limite maximale de Frs 120.– par jour (...).
- 4.5 Les participants aux examens de fin d'apprentissage sans apprentissage professionnel selon l'art 41 de la LFFP reçoivent des prestations selon l'art 4.4 (...).

Formation syndicale

Depuis quelques années, la FOBB a un propre département de formation bien développé. Actuellement, la FOBB organise en Suisse alémanique 50 cours d'une durée de 2 à 5 jours. Un tel programme est aussi offert en Suisse romande et au Tessin.

La plupart des cours sont donnés au centre de formation de la FOBB, «Rotschuo» à Vitznau.

Les thèmes les plus importants du programme sont les suivants:

- cours de formation pour commissions d'entreprise
- droit concernant le contrat de travail
- hygiène et sécurité au travail
- informatique
- nouvelles technologies
- écologie
- techniques d'entretien et de prise de parole
- domaine des assurances sociales en Suisse
- économie politique.

A côté de ces thèmes générales, la FOBB offre également des cours de formation professionnelle continue.

D'une part, elle organise elle-même des cours, en particulier pour cadres et employés techniques; d'autre part, elle est co-agent de formation au fonds paritaire qui organise des cours de perfectionnement professionnel pour différentes branches.

La FOBB offre également aux nombreux travailleurs étrangers actifs en Suisse des possibilités intéressantes de formation continue dans différents domaines. A côté de l'offre de formation propre (essentiellement sur des thèmes socio-politiques), la FOBB travaille en étroite collaboration avec l'ECAP (organisme de formation du syndicat italien CGIL) et le PARI-FONDS (fonds paritaire des métiers du bâtiment et du génie civil).

Considérations

Dans les secteurs considérés, le thème «formation» apparaît principalement dans l'optique du perfectionnement professionnel, et dans les CCT locales (de certains cantons ou entreprises). La situation vaudoise, par l'introduction du congé-formation payé dans tous les métiers du bâtiment et du bois, semble faire exception.

L'encouragement à la formation et au perfectionnement professionnels (au niveau national) n'est mentionné qu'indirectement dans les règlements des fonds paritaires, qui paraissent peu utilisés; rappelons aussi que ces fonds sont gérés paritairement, mais ne sont alimentés que par les contributions des travailleurs.

Enfin, à la proportion élevée de travailleurs étrangers de ces secteurs professionnels, ne correspondent pas des dispositions particulières favorisant le congé-formation au niveau de la formation de base (linguistique par exemple), prémisses à toute formation professionnelle.

2. FTMH

La Fédération suisse des Travailleurs de la Métallurgie et de l'Horlogerie (FTMH) regroupe en Suisse 116 200 adhérents dans l'industrie des machines et de l'horlogerie, mais aussi dans les métiers de la métallurgie du bâtiment (serrurerie, constructions métalliques, électricité, chauffage, etc.) et dans l'industrie des garages.

Niveau national

Les relations de travail entre employeurs et travailleurs de ces secteurs sont réglées dans deux grandes conventions collectives nationales.

La formation des travailleurs est abordée, dans ces documents, de façon différente selon le contenu ou selon la population concernée. Elle fait l'objet d'un congé-formation payé ou pas, selon l'importance accordée à l'un ou à l'autre aspect de la formation.

La formation professionnelle et complémentaire dans la métallurgie, ou la formation, le recyclage et le perfectionnement professionnel dans l'horlogerie, font l'objet d'accords spéciaux entre partenaires sociaux qui visent surtout à instaurer une meilleure collaboration et coordination dans le choix des thèmes, des programmes, des priorités, etc. Citons à titre d'exemple quelques extraits de l'accord du 19.7.1969 sur la «Création d'une Communauté de travail concernant la formation complémentaire» dans la métallurgie:

Art. 2 But

La Communauté de travail a pour but de développer la formation professionnelle complémentaire, notamment par:

- la détermination des besoins de formation;
 - l'établissement d'une documentation sur la formation;
 - l'organisation de cours de formation et d'autres manifestations;
 - la remise à des tiers de documentation concernant la formation afin d'organiser des manifestations à cet effet;
 - le recrutement et la formation d'enseignants;
 - la collaboration avec d'autres institutions de formation;
 - la coordination d'efforts parallèles.
- (...)

Bien que la dernière phrase de cet article spécifie que «les manifestations de la Communauté de travail sont ouvertes à chacun», la formation professionnelle complémentaire n'est toutefois encouragée que de façon générale, car en effet elle ne fait pas l'objet d'un quelconque congé pour le travailleur.

Ces cours sont financés par un fonds paritaire:

Accord du 19 juillet 1969/1983 (...) sur la Création d'un Fonds de participation.

Art. 1

(...) Les partenaires créent, en tant que partie intégrante de leur Convention du 19 juillet 1937/1983 un Fonds de participation sous la forme d'une association.

(...)

Celui-ci est géré par un comité, avec un règlement approuvé par les partenaires. Les ressources du fonds sont précisées à l'art. 3:

- a) des dotations initiales de fonds de la part de l'association patronale et des syndicats de Frs. 500 000.- pour chaque partie;
 - b) des subventions annuelles des partenaires qui seront fournies la première fois pour 1970;
 - c) du rendement de la fortune des fonds;
 - d) d'autres apports éventuels et recettes.
- (...)

La formation syndicale dans l'horlogerie bénéficie d'un congé-formation non payé pour tous les travailleurs; par contre, la formation en législation sociale est traitée de façon privilégiée, car elle donne droit à un congé-formation payé pour les membres des commissions d'entreprise et paritaires, ainsi que le mentionne le chapitre «Cours et congés de formation en législation sociale».

31.1.1

Dans le but de favoriser l'acquisition et le développement des connaissances des travailleurs et d'améliorer les relations entre partenaires sociaux, des congés de formation en législation sociale sont accordés aux travailleurs (...)

31.1.2

Ces congés sont accordés pour des cours traitant notamment des matières suivantes:

- législation sociale et du travail;
- conventions collectives;
- prévoyance professionnelle;
- systèmes de rémunération salariale;
- législation sur la formation professionnelle;
- institutions paritaires;
- hygiène et sécurité au travail.

31.2.1 Bénéficiaires.

Dans le cadre de leur mission, peuvent bénéficier de ces congés:

- les membres des commissions de négociation des parties signataires;
- les membres des commissions paritaires permanentes;
- les membres des commissions d'apprentissage;
- les membres des tribunaux de travail ou prud'hommes;
- les membres des commissions du personnel et les délégués syndicaux;
- les membres des conseils de fondation;
- les chargés de sécurité;

- les membres proposés par l'une des parties signataires dans les commissions cantonales ou fédérales traitant des matières décrites sous chiffre 31.1.2.

31.5.1

La durée des congés accordés par bénéficiaire sera au maximum de 5 jours par année.

Cette formation est organisée soit par la commission paritaire (dont font partie des représentants des travailleurs et des représentants des employeurs) soit par les parties contractantes, séparément.

Dans la métallurgie, par contre, la formation syndicale bénéficie d'un congé-formation payé bien qu'elle soit restreinte aux membres des différentes commissions:

Art. 7 Congés de formation aux membres des commissions d'entreprise et à leurs suppléants.

Les membres de la commission d'entreprise et leurs suppléants reçoivent, pour la formation nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches, des congés de formation se montant, pour une période de quatre ans, à autant de fois 10 jours qu'il y a de membres dans la commission.

La répartition de ces jours de congé payés, (...) est du ressort de la commission d'entreprise.

(...)

Les représentants des travailleurs aux conseils de fondation des institutions de prévoyance en faveur du personnel de l'entreprise ont droit aux mêmes congés de formation payés.

Dans les deux CCT (métallurgie et horlogerie) la formation syndicale est prise en charge et financée par l'organisation des travailleurs.

Niveau cantonal

Les différences relevées au niveau national se reflètent d'une façon presque analogue au niveau cantonal.

Selon la force contractuelle de son organisation cantonale, la FTMH est toutefois en mesure de négocier de meilleures dispositions, en introduisant par exemple d'autres critères ou en élargissant la formation à d'autres catégories de travailleurs.

Les dispositions dans le canton de Genève l'illustrent assez bien.

Dans les conventions collectives conclues avec l'UPIM (Union des petites industries de la métallurgie et branches annexes du canton de Genève), la carrosserie et l'USRT (Union Suisse des installateurs concessionnaires en Radio et Télévision, section genevoise), on parle de la formation des travailleurs en termes généraux d'encouragement et d'amélioration de la formation professionnelle. Dans la convention collective avec l'UPIM, par exemple, les ressources du fonds paritaire sont utilisées expressément en faveur de l'apprentissage:

Art. 5 Contribution de solidarité

(...) Selon un accord particulier conclu entre l'UPIM et la FTMH le Fonds paritaire rétrocède aux travailleurs syndiqués la part qu'ils ont eux-mêmes fournie. La part versée par les travailleurs non organisés sera utilisée en faveur du programme paritaire d'apprentissage.
(...)

Dans la convention collective pour les travailleurs de l'industrie des garages, le droit à la formation, au recyclage, au perfectionnement professionnel dépasse le niveau des déclarations générales d'encouragement, puisqu'il a été fixé dans un article précis du contrat sous la forme d'un congé-formation non payé et élargi à tous les travailleurs:

Art. 14 Cours et congés de formation.

Dans le but de favoriser l'acquis et le développement des connaissances des travailleurs et d'améliorer les relations entre partenaires sociaux, des congés de formation non payés pourront être accordés selon les modalités ci-après:

- a) Formation et perfectionnement professionnels
 - article 41 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle (acquisition postérieure du CFC): 1 jour par semaine;
 - maîtrise fédérale: 1 jour par semaine;
 - autres cours de recyclage ou de perfectionnement: 5 jours par an

La formation syndicale pour les membres des commissions paritaires jouit du même droit, c'est-à-dire d'un congé-formation non payé:

b) Institutions paritaires

Des congés non payés jusqu'à 5 jours par an peuvent être accordés aux juges prud'hommes, commissaires d'apprentissage, membres du Conseil de fondation de la Caisse paritaire de prévoyance professionnelle de l'industrie automobile, membres du Conseil professionnel et responsables d'apprentissage (astreints à suivre les cours pour maîtres d'apprentissage imposés par la Loi fédérale sur la formation professionnelle).

La formation peut porter sur la législation sociale et du travail, la loi sur la formation professionnelle, la loi sur la prévoyance professionnelle, la CCT, etc.

(...)

Au niveau des conventions collectives liées à la métallurgie du bâtiment, la FTMH a pu obtenir un congé-formation payé pour la formation syndicale des responsables syndicaux.

Dans ces conventions, on a pu introduire également des critères originaux quant au calcul de la durée:

Art. 1.05 Congé de formation syndicale

Afin de donner aux responsables syndicaux, membres d'une association professionnelle signataire de la convention collective de travail, la possibilité d'acquérir ou de développer leurs connaissances nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, des congés extraordinaires dits de formation syndicale leur sont accordés selon les modalités suivantes:

- a) Le total annuel des heures à disposition pour les congés de formation syndicale ne doit pas dépasser 1% des heures travaillées par les ouvriers syndiqués; au besoin, cette norme pourra être révisée, étant entendu toutefois qu'elle constitue un maximum.
(...)

Dans les métiers de la métallurgie du bâtiment du canton de Vaud, le congé-formation à contenu syndical est octroyé à tous les travailleurs syndiqués. La perte de salaire résultant de ce congé est toutefois remboursée par le fonds paritaire alimenté par des contributions patronales et de tous les travailleurs soumis à la CCT.

Financement

En général, les cours sont financés par le partenaire social qui les prend en charge et, dans le cas de fonds paritaires, par les ressources accumulées avec la contribution professionnelle et de solidarité, alimenté par tous les travailleurs de la branche, ainsi que par les contributions patronales.

Formation syndicale

Outre son application à solliciter l'introduction d'un congé-formation payé lors des négociations des conventions collectives, la FTMH s'emploie à organiser, au niveau national et cantonal, des cours de formation pour ses affiliés; ces cours traitent soit de thèmes strictement syndicaux, soit de thèmes plus généraux, sociaux et culturels.

Ces cours ont eu une forte affluence, par exemple en Suisse alémanique, où le nombre des participants a carrément triplé en 10 ans, passant de 311 personnes en 1976 à 919 en 1985.

Le département de formation de la FTMH est de l'avis que ce besoin s'accroît en fonction des multiples changements d'ordre technologique ou culturel (comme par exemple dans la législation sociale). Il préconise par conséquent l'introduction de la formation continue à trois niveaux: dans l'entreprise, à l'extérieur et auprès des syndicats.

Cette formation devrait traiter de façon prioritaire les thèmes suivants:

- le développement des mesures pour diminuer le stress
- la qualification
- la co-réalisation dans le travail
- les processus d'innovation
- la démocratisation et la participation dans la production
- la discussion et le contrôle des nouvelles technologies
- le développement de structures alternatives et décentralisées
- l'information concernant les liens de l'entreprise avec l'économie en général.

Au niveau de l'entreprise, la formation et la qualification concernant les nouvelles technologies, ainsi que l'apprentissage des tâches dirigeantes, jouent un rôle très important. Afin que cette formation ne devienne pas l'apanage d'une élite restreinte, le département de formation de la FTMH recommande la participation active de la commission d'entreprise.

Pour ce qui concerne l'offre de formation extérieure, il souhaite qu'elle se développe fortement sur des contenus encourageant surtout la mobilité des travailleurs. Au niveau de la formation paritaire des parties contractantes, son but tend vers l'organisation d'un réseau de centres régionaux, couvrant tout le territoire, dans lesquels peuvent être garantis le perfectionnement professionnel et l'échange permanent des expériences de travail entre travailleurs.

La commission de formation de la FTMH est de l'avis également que la formation continue pourra être introduite en ménageant une part de la formation avec l'horaire flexible de travail, une autre partie avec le congé-formation payé et une troisième part avec le temps libre du travailleur. A cet égard, elle propose l'introduction d'une heure de formation continue dans le temps de travail hebdomadaire fixé dans les conventions.

Considérations

La FTMH s'attache d'une part à rendre réellement effectif l'encouragement à la formation et au recyclage à travers la négociation du principe de congés-formation, même si, dans un premier temps, ces congés ne sont pas encore payés; par ailleurs, elle s'emploie à développer et à diversifier sa propre offre de formation dans le but d'atteindre, à plus long terme, une véritable formation continue: professionnelle, syndicale et culturelle.

3. SEV

La Fédération suisse des cheminots (SEV) est l'organisation syndicale la plus importante des travailleurs des Chemins de Fer Fédéraux (CFF), et de plus de 100 entreprises de transports concessionnaires (chemins de fer, bus, transports urbains, bateaux, etc.). La SEV compte environ 57 800 adhérents.

Niveau national

Les dispositions et les réglementations concernant la formation des travailleurs des CFF sont contenues dans le «Règlement fixant les conditions d'attribution des congés», qui s'appuie surtout sur l'ordonnance du Conseil Fédéral du 10.11.1959 concernant les rapports de travail des fonctionnaires des CFF, ainsi que dans les «Directives sur le perfectionnement linguistique, professionnel et scientifique du personnel».

Pour l'apprentissage des langues – cours CFF ou extérieurs, privés, par correspondance – les travailleurs ont droit à un congé pendant les heures de travail, mais doivent rattraper le temps perdu:

Art. 2 Cours de langue

Art. 2.1 Durée du travail

- La fréquentation de cours n'est pas comprise dans la durée du travail.
- Par exception, il est possible de suivre des cours durant les heures de travail, à condition qu'elles soient rattrapées.

Le même type de congé est octroyé pour les travailleurs qui veulent se perfectionner professionnellement:

Art. 3 Formation professionnelle

Art. 3.1 Durée du travail

- La fréquentation de cours n'est pas comprise dans la durée du travail.
- Par exception, il est possible de suivre des cours durant les heures de travail, à condition qu'elles soient rattrapées.

Pour certaines catégories de travailleurs (fonctionnaires employés dans les services des gares), il est accordé un congé-formation partiellement payé pour l'apprentissage de la langue anglaise en Angleterre:

Art. 2.23 Séjours d'études à l'étranger.

Conditions.

(...)

- Le congé s'étend sur 4 mois au moins, mais ne peut dépasser 5 mois.
Traitement, participation aux frais.
- Durant leur séjour en Angleterre, les collaborateurs reçoivent le 50% de leur traitement antérieur.
(...)

Un congé-formation partiellement payé est octroyé également pour la préparation aux examens de maturité ou d'entrée à l'université:

Art. 4.1 Préparation à la maturité ou à l'examen d'entrée des établissements d'enseignement supérieur.

(...)

Congé

- Le congé est payé à raison de 50%. Il se limite à 45 jours pour 2 semestres et n'est accordé que durant 4 semestres au plus.

ou pour suivre une formation supérieure:

Art. 4.2 Formation supérieure.

(...)

Congé

- Un congé payé à 50% au plus peut être accordé.
 - Le congé partiellement payé se limite à 90 jours au plus pour 2 semestres.
- (...)

Les formations pour lesquelles il est prévu un congé-formation payé sont les suivantes:

- formation syndicale pour les membres des syndicats:

Art. 35 Cours de formation de nature syndicale

- 1 Participation à des cours de formation de nature syndicale organisés par les institutions figurant dans l'annexe 1: jusqu'à une semaine (5 ou 6 jours de travail) par demi-période administrative (2 ans).
- (...)

- pour l'exercice des différentes fonctions et tâches au sein des diverses associations culturelles et de loisirs des travailleurs, les bénéficiaires jouissent d'un congé payé qui varie entre une journée et 30 jours. Prenons par exemple l'article 56 pour l'Union artistique et intellectuelle des cheminots suisses (UAICS): association suisse des cheminots pour la culture:

Article 56

1. Participants officiels à la réunion ordinaire des délégations, excepté les membres du comité central: 1 jour.
2. Pour les membres du comité central: au plus 15 jours en tout. Le président central de l'UAICS veille, sous sa propre responsabilité, à ce que le nombre de jours de congé qui peuvent aussi être revendiqués pour des travaux administratifs et pour l'accomplissement d'obligations dans le cadre de la Fédération internationale des sociétés artistiques et intellectuelles de cheminots (FISAIC), ne soit pas dépassé. Il adresse chaque année à la Dp un relevé des jours accordés.
3. Membres du comité et délégués officiels de chaque groupe, à l'assemblée des délégués des groupes: 1 jour.
4. Membres du comité d'organisation et commissaires des manifestations organisées en Suisse sous le patronage de l'UAICS ou de la FISAIC: au plus 3 jours par manifestation.
Ce congé n'est accordé qu'une fois l'an, pour une manifestation par groupe.

5. Manifestations internationales organisées à l'étranger, sous le patronage de la FISAIC:
 - a) Un délégué aux congrès des groupes spécialisés et le président du groupe international spécialisé: au plus 3 jours chacun.
 - b) Deux délégués et les membres du jury lors d'expositions et de concours: au plus 3 jours chacun.
Ce congé ne peut être revendiqué que tous les deux ans pour chaque secteur d'activité.
 - c) Participants aux fêtes de chant, de musique et de folklore: au plus 3 jours.
Ce congé peut être accordé tous les trois ans à un seul groupe pour une manifestation.
 6. Deux délégués officiels ainsi que le président général, le secrétaire général et le trésorier de la FISAIC, pour participer à l'assemblée générale des délégués de cette fédération: au plus 3 jours chacun.
 7. Délégués officiels, pour participer aux réunions du présidium de la FISAIC: 1 jour chacun.
- en vue d'obtenir un diplôme fédéral auprès d'écoles professionnelles supérieures (ex. comptable fédéral, technicien aux cours du soir, etc.):

Art. 3.2 Formation professionnelle supérieure avec diplôme reconnu par l'Etat.

(...)

Congé

- Un congé payé de 5 heures au plus par semaine (8,8 heures pour les établissements professionnels) peut être accordé pendant les périodes d'école pour la fréquentation des cours et la préparation des devoirs.
- Pour l'ensemble des examens et de leur préparation (y compris les examens préliminaires des comptables), les congés payés ne dépasseront pas dix jours.

(...)

- pour l'élaboration d'une thèse, dans l'intérêt des CFF, pour les travailleurs en possession d'une licence:

Art. 4.3 Thèses de doctorat.

(...)

Congé

Lorsque les conditions sont remplies, un congé payé d'un jour par semaine (60 jours de travail au plus) peut être accordé pour la préparation de la thèse.

(...)

Financement

En général, les CFF participent dans une mesure plus ou moins accentuée, au financement de tous les cours de formation continue, avec ou sans congé-formation payé, par le paiement d'une part ou de la totalité des frais aux travailleurs.

Les cours syndicaux sont financés par les organisations des travailleurs.

Formation syndicale

La SEV organise différents cours de formation syndicale, de base pour les nouveaux membres, de perfectionnement sur des thèmes spécifiques pour les autres ainsi que des cours s'adressant uniquement aux militants. Ces cours sont bien fréquentés, par exemple:

	nombre de participants:		journées de formation:
en 1983	869	avec	2121
en 1984	968	avec	2199
en 1985	885	avec	2237
en 1986	817	avec	2025

De 1965 à 1984, la SEV a formé environ 20 500 travailleurs, sans compter celles et ceux qui ont participé aux cours organisés par la CEO:

	nombre de participants:		journées de formation:
en 1984	62	avec	262
en 1985	77	avec	300 env.
en 1986	83	avec	320 env.

Considérations

Les dispositions et les réglementations relatives à la formation des travailleurs révèlent un encouragement concret au perfectionnement professionnel des travailleurs des CFF, effort qui doit toutefois être relativisé. En effet, à travers le paiement plus au moins complet du congé-formation, le perfectionnement professionnel est plus favorable aux cadres.

Par exemple, le congé-formation pour le perfectionnement professionnel dans les différentes branches est d'une part payé lorsqu'il s'agit des cours donnés par les écoles professionnelles supérieures; il est par contre non-payé, lorsque ces cours sont donnés ailleurs.

Par ailleurs, les nombreuses conditions et les pré-requis nécessaires pour atteindre le droit au congé-formation ne favorise certainement pas une demande large de la part des travailleurs.

Par exemple, pour pouvoir participer à une formation universitaire, l'avis d'aptitude du service psychologique du département du personnel est décisif.

Ces dispositions contiennent cependant un élément original: un congé payé est accordé également aux membres des associations culturelles et de loisirs des travailleurs.

Les organisations en question sont les suivantes:

- coopérative des maisons de ski et de vacances des cheminots;
- société suisse des cheminots pour la sobriété;
- union sportive suisse des cheminots;
- association touristique des cheminots suisses;
- union artistique et intellectuelle des cheminots suisses;
- fédération des musiques du personnel des entreprises suisse de transport.

4. SSP – VPOD

Le Syndicat suisse des Services Publics (SSP-VPOD) regroupe 40 100 adhérents environ, employés dans des administrations communales, cantonales ou fédérales, dans des entreprises semi-publiques, ainsi que dans des entreprises privées, exerçant des tâches publiques.

Niveau national

Le SSP négocie le statut du personnel des administrations fédérales, à l'exception des employés des deux grandes régies (PTT et CFF).

Les problèmes relevant de la formation et de l'instruction, en particulier sur le plan professionnel, sont traités par voie d'arrêtés et d'ordonnances édictés par le Conseil Fédéral.

L'arrêté du 13.12.65 en fixe les objectifs:

Art. 3 But

L'instruction professionnelle doit mettre les agents à même de satisfaire aux exigences d'une administration, ou de ses entreprises, travaillant efficacement et rationnellement.

Elle sert à compléter la formation professionnelle ainsi que les connaissances pratiques et expériences acquises dans l'accomplissement du service (...)

Pour ce qui concerne les contenus de la formation autres que professionnels, la distinction ne se fait qu'au niveau des congés et des contributions aux frais:

Art. 9 Congé

Un congé payé sera accordé

- a. pour suivre une école ou un cours, lorsque cela sert principalement les intérêts du service;
- b. pour se préparer à l'examen de fin d'apprentissage commercial ou artisanal, à des examens professionnels ou de maîtrise (...) si l'instruction sert principalement les intérêts de l'administration.

Un congé partiellement payé ou non payé peut être accordé pour suivre une école ou un cours ainsi que pour passer des examens lorsque l'instruction est utile à l'administration, mais sert principalement les intérêts de l'agent (...).

L'art. 10 fixe par ailleurs la nature des contributions aux frais de formation.

L'ordonnance du 28.12.67 fixe les dispositions concernant «l'instruction professionnelle» et, plus particulièrement, la durée des congés-formation qui est de trois heures par semaine ou plus, avec l'accord de l'Office du personnel:

Art. 5 Heures de congé

(...) Un congé dépassant trois heures par semaine ne peut être octroyé qu'avec l'accord de l'Office fédéral du personnel lorsqu'une compensation (...) n'entre pas en considération.

Lorsque l'absence dépasse trois heures par semaine, il y aura lieu de compenser les heures de congé accordées en plus si l'instruction, tout en étant utile à l'administration, sert surtout les intérêts de l'agent. Les candidats à un diplôme peuvent bénéficier, pour préparer et subir l'examen, d'un congé supplémentaire payé de deux semaines au maximum (...).

Une «Commission de l'instruction professionnelle», composée de représentants des départements et de l'OFIAMT, ainsi que du personnel affilié à l'Union fédérative, est l'organe de préavis, de surveillance et contrôle pour tout problème d'application des règlements existants.

En ce qui concerne la formation syndicale, des congés peuvent être obtenus, d'une durée allant jusqu'à cinq jours pour une période de deux ans (voire davantage, en accord avec l'Office du personnel).

Niveau cantonal

Dans les administrations cantonales, les concepts de formation sur une longue durée n'existant presque pas, la formation se fait au coup par coup; elle intéresse principalement les cadres, moins le personnel administratif et rarement le personnel technique. Les axes principaux sont la formation au poste de travail (efficacité) et la conduite du personnel (management). Très globalement, la formation a lieu durant les heures de travail (à l'exception de Lucerne, Bâle-Ville et Thurgovie). Quant aux congés de formation syndicale, la majorité des administrations publiques les acceptent, mais certaines ont des pratiques plus restrictives, allant jusqu'à la demande d'autorisation au Conseil d'Etat.

La grande diversité au niveau des professions dont le statut ou la CCT sont négociés par le SSP rend impossible la définition de lignes générales communes, quant à la politique poursuivie en matière de formation et de congé-formation.

Ainsi, cette diversité peut être illustrée par trois exemples concernant trois ordres d'employés des administrations cantonales (ou communales).

Les employés des FMB (Forces Motrices Bernoises) sont soumis à un statut négocié entre les employeurs et les représentants des deux organisations syndicales concernées: SSP et FTMH.

Art. 12 Congés de perfectionnement

Les membres et les suppléants de la commission d'entreprise ont droit à des congés payés pour le perfectionnement.

Des congés payés sont accordés pour la participation aux cours et aux réunions ayant pour objectif la formation relative à l'exercice d'une activité comme membre d'une commission d'entreprise (...).

Les membres et les suppléants (...) ont droit, durant un mandat de deux ans, à des congés payés de perfectionnement équivalant à autant de fois cinq jours que la commission d'entreprise compte de membres (...).

Pour les employés de l'administration cantonale fribourgeoise, le statut précise:

Art 57

(...)

Le collaborateur qui assume des responsabilités syndicales ou corporatives a droit, pour l'exercice des activités liées à cette charge, à un congé payé de cinq jours au plus par année, accordé par le chef de service (...).

L'art 58 prévoit par ailleurs les organes compétents pour accorder des congés pour d'autres motifs et pour des durées de cinq jours au plus (congés payés) ou de plus longue durée (congés partiellement ou non payés).

Les animateurs des centres des loisirs et de rencontres du canton de Genève ont droit à la formation en emploi:

Art. 35

(...)

L'employeur accorde à l'animateur le temps nécessaire à sa formation, soit une réduction de l'horaire de 25%, sans diminution de salaire (...).

au perfectionnement:

Art. 36

(...)

Dès la deuxième année de service, l'animateur bénéficie, chaque année, sans réduction de salaire, de deux semaines (le cumul étant possible s'il s'agit de cours de longue durée), pour faire des stages de perfectionnement (...).

et au recyclage:

Art. 37

(...)

Les frais de recyclage sont supportés pour moitié par l'employeur et le temps nécessaire est accordé pendant le temps de travail (...).

ainsi que de cinq jours par année pour la formation syndicale:

Art. 40

(...)

L'animateur ayant un mandat syndical bénéficie de cinq jours au maximum par année pour (...) la fréquentation de cours ou séminaires de formation syndicale (...).

Formation syndicale

Le SSP dispose d'une offre de formation très variée, afin de satisfaire les besoins des membres actifs dans différentes professions: cours de formation pour les travailleurs occupés dans les administrations du bâtiment, de la santé, des assurances sociales, du personnel du transport, des femmes, etc.

Ces cours ont pour objectif l'élaboration de positions syndicales concernant les problèmes professionnels spécifiques.

Les cours de formation pour les hommes de confiance, ainsi que pour les militants du syndicat complètent l'offre de formation. Ces cours servent à recruter des militants, à transmettre et à approfondir les axes actuels de la politique syndicale.

En 1986, plus de 180 membres ont participé à 12 cours de formation (par exemple sur les thèmes «Nouvelles technologies-bouleversement du monde du travail», «L'établissement pénitentiaire-mon lieu de travail», «Pouvoir des femmes-fait des femmes», «Discuter, formuler et faire passer des revendications») au centre du SSP «Trigon» à Zurich.

Considérations

La diversité des statuts et fonctions professionnels, ainsi que les nombreux partenaires, aux différents niveaux, ne permet pas de définir les lignes d'une politique unitaire en matière de formation et de congé-formation. Il est par contre possible de remarquer que dans la plupart des administrations communales des efforts assez importants ont été faits, notamment sous l'impulsion des syndicats (souvent constitués en cartel intersyndical); à cela il faut ajouter la pression venant de l'introduction, dans le secteur tertiaire, des nouvelles technologies, ainsi que des mesures de rationalisation et de blocage du personnel.

5. FCTA

La Fédération suisse des travailleurs du Commerce, des Transports et de l'Alimentation (FCTA) compte environ 27 900 membres qui se répartissent dans les branches de l'industrie alimentaire (brasseries, industrie chocolatière, des conserves, des produits surgelés, laitière, etc.) et du tabac, l'industrie des transports (routiers, aériens, fluviaux, entreprises portuaires, etc.) et du commerce (Coop, Migros, Usego, etc.), ainsi que dans différentes branches des services (hôtellerie, cinémas et théâtres, entreprises de nettoyage, Securitas, etc.).

La FCTA a négocié et signé, fin 1983, 195 conventions collectives de travail au total, dont 14 nationales de branche, 57 régionales ou cantonales et 124 contrats d'entreprises.

Niveau national

Dans les 14 conventions collectives nationales de branche, la formation des travailleurs est négociée de 4 façons différentes, c'est-à-dire:

- la formation est encouragée de façon générale sans faire l'objet d'un article et d'un congé-formation;
- la formation ne fait l'objet d'un congé-formation payé que pour un contenu de formation: formation professionnelle ou syndicale;
- la formation fait l'objet d'un congé-formation payé pour deux contenus de formation: formation professionnelle et syndicale;
- la formation fait l'objet d'un congé-formation payé pour trois contenus de formation: professionnelle, syndicale et civique.

Le thème de la formation professionnelle, du perfectionnement professionnel et de la formation syndicale est abordé de façon très générale; à titre d'exemple, le règlement de la contribution professionnelle de l'industrie chocolatière suisse dit:

*II. But et utilisation de la contribution contractuelle et professionnelle.
(...)*

2. Les contributions prélevées en raison de la présente convention doivent être exclusivement utilisées – dans la mesure où elle sont versées aux organisations des travailleurs – à la couverture des frais d'application de la CCT, y compris l'éventuel remboursement des cotisations aux membres d'organisations de travailleurs, ainsi qu'à l'alimentation d'un fonds destiné à encourager des relations sociales et à promouvoir la formation professionnelle (y compris cours de formation syndicale).

Dans les conventions collectives de l'hôtellerie ou de la maison Bell, par exemple, la formation des travailleurs prend une place plus importante car elle fait l'objet d'un congé-formation payé:

Art. 9 Congés payés (Bell)

Pour les affaires de famille importantes, le déménagement, l'accomplissement de devoirs légaux, l'exercice d'une charge publique ou honorifique, respectivement des fonctions de délégué d'une fédération contractante, ainsi que pour la fréquentation d'un cours de celle-ci, la Direction de la vente de Bâle respectivement la Direction de la filiale accordera sur demande motivée par écrit un congé payé adéquat.

Art. 80 Perfectionnement professionnel (Hôtellerie)

1. Pour un cours de perfectionnement professionnel, le salaire sera, sur demande, payé au travailleur pour une absence de trois journées de travail par an, pour autant que les rapports de travail aient déjà duré au moins six mois.
(...)
3. Le travailleur a droit à six journées de congé payées supplémentaires au maximum pour passer des examens professionnels supérieurs.

Dans le premier cas, il s'agit d'un congé-formation payé pour la formation syndicale des délégués; dans le deuxième exemple, le congé-formation payé s'adresse à tous les travailleurs et se réfère au perfectionnement professionnel.

Le congé-formation inscrit dans les conventions collectives de Migros et de l'Association des Brasseries Suisses, par exemple, spécifie en plus, deux différents contenus de formation:

Art. 30 Cours de formation (Brasseries)

Pour la participation aux cours de formation dont le but et l'utilité ont été reconnus par l'employeur, des personnes de confiance de la FCTA et des membres de la commission ouvrière reçoivent, dans le cadre de l'al. 2, des congés de formation payés jusqu'à concurrence de cinq jours de travail par année civile.

Individuellement, le travailleur a droit à un maximum de 5 jours par année, mais collectivement, les jours de congé varient entre 7 et 30 jours, selon le nombre de travailleurs employés dans chaque brasserie:

Le nombre total des jours de congé annuels pour chaque brasserie (dépôts inclus) est fixé selon le tableau suivant:

Nombre de travailleurs soumis à la CCT			Nombre de jours de congé
	jusqu'à	50	7
51	à	100	12
101	à	175	20
176	à	250	25
251	et	plus	30

Cette formule permet ainsi de partager les jours de formation sur plusieurs personnes: par exemple, 1 jour pour 7 personnes ou 5 jours pour 1 personne et 2 jours pour une autre, etc.

28. *Assemblée et cours (Migros)*

Les membres d'une commission du personnel et les collaborateurs qui désirent suivre des cours de perfectionnement organisé par les associations de travailleurs contractantes ou par des associations professionnelles, de même que ceux qui souhaitent participer, à titre de délégués, à des assemblées professionnelles, bénéficient, sur présentation en temps opportun d'une demande ainsi que du programme concerné, d'un congé payé. En règle générale, celui-ci n'excédera pas 5 jours par année.

Nous relevons toutefois que les deux types de formation (syndicale et de perfectionnement professionnel) acquièrent un sens plus large dans les dispositions contractuelles du règlement du personnel de Migros:

8. *Formation de base et formation continue.*

L'exécution optimale des tâches qui lui sont confiées exige du collaborateur, en plus de l'obligation qu'il a d'acquérir la formation de base nécessaire à l'exercice de son activité, qu'il assume sa formation continue de façon adéquate. Il a ainsi le droit et l'obligation de participer aux actions de formation (formation technique/professionnelle, formation au management et développement de la personnalité) qui sont en rapport avec son poste de travail ou sa fonction. La direction de l'entreprise décide des conditions de participation aux différents cours.

Le congé-formation payé est accordé pour 3 types de formation, par exemple dans la CCT de Coop:

29.3

Aux fins de formation, un congé payé d'une semaine par an au maximum peut être accordé aux collaborateurs qui souhaitent participer

- a) en tant que délégués à des réunions professionnelles ou de travail, ainsi qu'à d'autres manifestations similaires prévues par l'une des organisations de travailleurs contractantes;
- b) à des cours autorisés (y compris les examens finaux) dans le cadre du perfectionnement ou de l'instruction civique.

Niveau de l'entreprise

Au niveau plus bas de l'échelon de la négociation, dans les conventions collectives qui traitent de la formation, on peut relever les caractéristiques suivantes:

- le principe du congé-formation est acquis partout;
- dans la plupart des cas, le congé-formation est payé pour la formation syndicale donnée par les syndicats, soit pour les membres des commissions d'entreprise, soit pour tous les syndiqués;
- la durée n'est pas fixée ou alors elle est calculée de façon différente.

Chez Usego, par exemple, le congé-formation est inscrit dans la CCT, mais il n'est payé que de cas en cas:

Art. 20 Congé de formation.

Le congé de formation est accordé, selon les directives fixées, aux collaborateurs qui désirent participer

- a) comme délégués aux assemblées professionnelles ou de travail, ainsi qu'à des manifestations analogues du partenaire contractuel;
- b) aux cours servant au perfectionnement professionnel ou civique.

Les demandes pour le congé de formation doivent être adressées en temps opportun à la direction ou aux services désignés par celle-ci, accompagnées du programme. De telles demandes sont accordées dans la mesure des possibilités de l'entreprise. Le paiement du temps de travail consacré à cette formation fait l'objet d'une décision de cas en cas.

Au Stadttheater de Berne ainsi qu'aux Fabriques de Tabac Réunies S.A. de Neuchâtel, le congé-formation est payé, mais il n'est accordé qu'aux délégués syndicaux ou membres de commissions:

4. (Stadttheater Berne)

35 jours de congé-formation payé sont octroyés par période de représentations (environ 1 année) à la commission d'entreprise pour sa formation, en vue d'exercer son mandat. Le partage de ces jours de congé payés par membre ou par requérant est laissée à la commission d'entreprise.

14.3. (F.T.R.)

De plus, le temps libre nécessaire est accordé et payé pour une délégation syndicale officielle, au maximum deux jours par an, pour autant que ces séances tombent sur un jour de travail.

Pour des cours, les demandes de congé accompagnées du programme de la manifestation doivent être présentées par le secrétaire syndical à la Direction, qui décide.

Cette même formation est élargie aux autres membres syndiqués, par exemple au Theatergenossenschaft de Bâle:

Cours de formation syndicale.

4. Un congé payé, sans déduction sur les vacances, est octroyé pour la participation aux cours de formation syndicale. La période de congé ne doit pas dépasser le total de 10 jours pour l'ensemble des travailleurs soumis à l'article 1 paragraphe 2 de la CCT. Sur accord, cette période peut toutefois être dépassée lors de demandes motivées. La direction du théâtre décide des demandes de congé sur proposition de la commission d'entreprise.

et chez Knorr:

44.

Un congé payé est accordé chaque année à quelques membres du syndicat pour suivre des cours organisés par les syndicats.

Il existe également le modèle de congé-formation payé à trois contenus comme au niveau national, par exemple chez Panofina:

27.3

Un congé payé de formation est accordé aux collaborateurs qui désirent participer

- a) en qualité de délégué, à des journées de formation ou de travail, ou à des rencontres analogues, sous les auspices des organisations de salariés contractantes;
- b) à des cours destinés au perfectionnement professionnel ou civique. (...)

Financement

Dans certaines conventions collectives de travail, les cours de formation des parties contractantes sont financés par un fonds paritaire alimenté avec les contributions professionnelles de tous les travailleurs et des employeurs (comme, par exemple, dans l'industrie chocolatière suisse, la Coop, la FTR) ou uniquement par les contributions professionnelles de tous les travailleurs (comme par exemple au Theathergenossenschaft de Bâle et l'Association des brasseries suisses).

Pour les autres conventions prises comme exemples, le financement des cours ne fait pas l'objet d'articles ou d'accords spécifiques entre parties contractantes.

Formation syndicale

La FCTA organise différents cours de formation adressés aux travailleurs des branches concernées.

Pour les militants, elle offre des cours de base, organisés au niveau régional et au niveau central. Ces cours traitent de façon spécifique du rôle du militant syndical et de la politique syndicale en général. Pour les membres des commissions d'entreprise ou de commissions paritaires, elle organise des cours de formation propres aux différentes tâches que ces membres doivent accomplir au sein de ces commissions (cours pour caissiers, pour présidents, sur le droit du travail, d'animation, etc.).

Où il existe des fonds paritaires, ces cours peuvent être organisés après négociation entre parties contractantes.

En 1985, la FCTA a mis sur pied environ 30 cours auxquels ont participé plus de 550 personnes.

Au niveau de la formation plus avancée, la FCTA fait appel, entre autres, à la collaboration de la CEO; chaque année, une centaine de membres FCTA environ fréquentent les cours organisés par cette dernière.

La FCTA est aussi active au niveau du perfectionnement professionnel. En effet, elle organise chaque année une vingtaine de cours concernant les problèmes de sécurité routière et les connaissances techniques du véhicule pour les chauffeurs professionnels qui y participent nombreux (environ 1500 chaque année). Ces cours-ci sont partiellement financés par le Fonds suisse pour la prévention des accidents de la route de l'Office fédéral de Police de Berne.

Pour les autres cours de perfectionnement professionnel organisés par les associations et écoles professionnelles, la FCTA participe financièrement sous forme de subvention à ses membres.

Considérations

On peut constater qu'en général, le principe du congé-formation a été introduit dans les différentes conventions collectives soit au niveau national, soit au niveau des entreprises. Dans la majorité des exemples pris en considération, il s'agit d'un congé-formation payé:

- au niveau national, la formation accordée se réfère tant à la formation professionnelle qu'à la formation syndicale;
- au niveau des entreprises, la formation accordée est principalement de type syndical et réservée aux membres des commissions d'entreprise ou paritaires.

Une autre différence peut être relevée au niveau de la durée. En effet, au plan national, la durée est fixée entre 3 et 5 jours par an et par personne, tandis qu'au plan de l'entreprise, celle-ci n'est pas fixée du tout ou alors elle est calculée à forfait pour l'ensemble des bénéficiaires.

La FCTA estime qu'au niveau des entreprises, la non-fixation de la durée maximale du congé-formation est plus favorable aux travailleurs, qui peuvent ainsi mieux négocier leur formation.

Dans quelques cas, on peut aussi noter l'introduction d'un troisième contenu de formation, plus général, par exemple la formation civique. A cet égard, il est peut-être intéressant de mentionner également le congé-formation payé que la FCTA a introduit pour ses propres employés. Sous le terme de «formation continue», elle fait une distinction entre formation professionnelle, syndicale et développement de la personnalité des travailleurs.

Des données concernant le perfectionnement professionnel des travailleurs immigrés, qui sont très nombreux dans l'hôtellerie, et pour lesquels l'apprentissage d'une de nos langues nationales est absolument nécessaire, font malheureusement défaut.

6. UPTT

L'UPTT rassemble le personnel en uniforme des postes et les professionnels des télégraphes de Suisse, elle compte environ 27 200 adhérents.

Niveau national

Les dispositions concernant la formation continue extérieure du personnel des PTT et les réglementations des congés (C4) sont contenues dans l'article 61 de l'Ordonnance des fonctionnaires qui s'appuie sur la Loi des fonctionnaires (art. 45 paragraphe 5 et art. 50 paragraphe 2).

Le congé pour formation syndicale fait partie des dispositions concernant les rapports de travail des fonctionnaires (C1) selon les articles 364.1814 et 364.1815.

Selon les généralités qui introduisent les articles sur la formation continue, le critère déterminant le paiement ou non du congé-formation est l'intérêt que l'entreprise des PTT attache à la formation de son personnel. Donc, si les PTT estiment que la formation est nécessaire pour l'entreprise, alors le congé-formation sera payé; si, par contre, elle n'intéresse principalement que le travailleur, la formation doit alors être suivie pendant le temps libre:

820 Généralités.

- 8201.1 Les cours, dont la fréquentation est nécessaire pour le service et ordonnée par le service d'attache peuvent, en principe, être suivis pendant les heures de service. Où cela n'est pas possible, le temps est compensé.
- .2 Si la fréquentation du cours a lieu volontairement, mais dans l'intérêt du service, le participant peut bénéficier jusqu'à 3 heures de congé par semaine (jusqu'à 5 heures pour les cours selon les chiffres 822 et 824).
- .3 Les cours que le participant fréquente essentiellement dans son intérêt doivent en revanche être suivis pendant les loisirs.

Les mêmes critères définissent le degré de participation de l'entreprise PTT aux frais des cours.

Les dispositions décrivent également plus en détail les conditions et les prérequis nécessaires à l'obtention d'un congé pour les formations suivantes:

- pour la fréquentation à plein-temps des cours de l'école technique supérieure, il est accordé un congé-formation partiellement payé:

Art. 8234 Salaire partiel et frais.

1. L'agent a droit, pendant les études, à un salaire partiel. Celui-ci s'élève par mois:
 - à 920.– Frs. pour l'agent célibataire
 - à 1325.– Frs. pour l'agent marié.

Les allocations de renchérissement sont octroyées selon la réglementation de la Confédération. L'agent a droit aux allocations pour enfants. Sur le salaire partiel, il n'a pas droit au 13^e mois de salaire. Les cotisations AVS/AI/APG (...), AC, CFA (...) ainsi que CNA (...) sont à la charge de l'agent.
(...)

- pour l'apprentissage d'une langue étrangère dans le pays ou à l'étranger, un congé-formation partiellement payé est également prévu:

Art. 8251 Salaire partiel.

1. Les agents au bénéfice d'un congé qui fréquentent une école de langues et n'exercent pas une activité lucrative durant le congé ont droit au salaire partiel suivant:
 - $\frac{1}{3}$ du salaire, des allocations de renchérissement et de l'indemnité de résidence, s'ils sont assurés à la caisse fédérale d'assurance;
 - $\frac{1}{4}$ du salaire, des allocations de renchérissement et de l'indemnité de résidence, s'ils ne sont pas assurés à la caisse fédérale d'assurance.
- (...)

Art. 8250 Généralités.

6. Un congé partiellement payé est en règle générale accordé pour une durée de deux mois au minimum et de six mois au maximum. (...)

Le congé-formation payé complètement est octroyé pour:

- la fréquentation à temps partiel des cours de l'école technique supérieure:

Art. 8223 Allègements de l'horaire de travail.

Si les conditions selon les chiffres 8221 sont remplies, des allègements de l'horaire de travail peuvent être accordés sur demande dans la mesure suivante:

1. Jusqu'à 5 heures de congé payé par semaine pendant les semestres, en tant que les conditions de service le permettent. Cet allègement inclut aussi les absences consécutives à des visites d'entreprises. Le temps de travail manqué au-delà de cette limite doit être rattrapé.
2. Un congé payé jusqu'à concurrence de 2 semaines peut être accordé aux candidats aux diplômes, pour les examens finaux. (...)

- la fréquentation de cours extérieurs à l'entreprise menant à l'obtention d'un diplôme, comme p.ex. la maîtrise fédérale pour les professions industrielles:

Art. 8243 Allègements de l'horaire de travail.

- Si les conditions selon le chiffre 8241 sont remplies, et si cela est nécessaire au succès des études, des allègements de l'horaire de travail peuvent être accordés sur demande dans la mesure suivante:

1. Jusqu'à 5 heures de congé payé par semaine pendant les semestres, en tant que les conditions de service le permettent. Le temps de travail manqué au-delà de cette limite doit être rattrapé.
2. Un congé payé jusqu'à concurrence de 2 semaines peut être accordé aux candidats aux diplômes, pour les examens finaux. (...)

- la rédaction de thèses, dans l'intérêt de l'administration fédérale, pour les travailleurs licenciés d'une université:

Art. 8262 Allégement de l'horaire de travail.

1. Si les conditions selon le chiffre 8261 sont remplies, un congé payé d'un jour par semaine, mais de 60 jours ouvrables au maximum, peut, sur demande, être accordé pour la préparation de thèses. (...)

- la formation syndicale donnée par les agents de formation mentionnés ci-dessous; le travailleur a droit à un congé-formation payé (le mot «payé» ne figure toutefois pas dans l'article...) d'un maximum de 5 jours sur une période de 2 ans:

Art. 364.1814 Congé pour cours de formation.

Pour participer à des cours de formation de nature syndicale organisés par les responsables de la formation suivants:

- 1) Centrale suisse d'éducation ouvrière,
- 2) Ecole ouvrière suisse,
- 3) Cartel suisse des associations de jeunesse,
- 4) Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques, ainsi que des associations professionnelles affiliées (p.ex. Union PTT),
- 5) Institut syndical de formation (CSC),
- 6) Association suisse du personnel militaire,
- 7) Forum de l'Institut social du mouvement catholique ouvrier,
- 8) Université ouvrière de Genève,
- 9) Fédération des syndicats chrétiens du personnel de la Confédération et des entreprises de transport, ainsi que les associations professionnelles affiliées (p.ex. FChPTT),
- 10) Association des fonctionnaires supérieurs de la Confédération: jusqu'à 5 jours au cours d'une demi-période administrative (deux ans). (...)

Financement

Les PTT participent dans une mesure plus ou moins forte au financement des cours de formation extérieure par le paiement, au travailleur concerné, d'une partie ou de la totalité des frais. Le degré de cette participation dépend de l'intérêt concret que les PTT attachent à la formation de ce travailleur.

Les cours syndicaux sont financés par les organisations des travailleurs.

Formation syndicale

L'UPTT offre à ses membres différents cours de formation:

1. Cours de base I (trois jours) pour membres qui n'ont jamais fréquenté des cours syndicaux et âgés de plus de 25 ans. Thèmes: connaissances de base sur le mouvement syndical en général et sur l'UPTT en particulier, droits et devoirs du personnel des PTT, problèmes de la Fédération, programmes de l'UPTT, etc.

2. Cours de base II (trois jours) pour ceux qui ont déjà participé aux cours I, aux cours pour jeunes et aux cours pour femmes. Thèmes: problèmes actuels de la Fédération, information et collaboration au journal syndical, aspects politiques et économique, droit d'association et organisation d'assemblées, etc.
3. Cours de base III (une semaine) principalement pour les membres des comités de section. Thèmes: le système des assurances sociales, économie politique, politique financière de la Confédération, problèmes et questions actuels, etc.
4. Cours pour jeunes (cinq jours) pour membres âgés de moins de 25 ans, qui n'ont pas ou peu d'expérience syndicale. Thèmes: comme les cours de base I.
5. Cours pour femmes (trois jours) pour femmes qui n'ont pas ou peu d'expérience syndicale. Thèmes: comme les cours de base I, et en plus, par exemple, «La femme dans la société et dans le syndicat».

Concernant le concept de formation, l'UPTT aspire à «donner une image (formation) à travers, d'une part, la transmission des connaissances et, de l'autre, la discussion entre participants sur différentes opinions et argumentations».

Considérations

Les dispositions concernant la formation extérieure contiennent une partie importante d'articles concernant les pré-requis et les conditions nécessaires à l'obtention du congé-formation, ainsi qu'une procédure hiérarchique à suivre. Ces formalités n'encouragent certainement pas la demande la plus large des travailleurs de ce secteur.

Les critères concernant les pré-requis, par exemple, portent sur un jugement relatif à la personne et la qualité du travail fourni par le demandeur, jugement qui ne peut donc être donné que par les supérieurs hiérarchiques. Exemples de critères:

- avoir les compétences de la branche;
- en ce qui concerne le caractère et la personnalité, être apte à assumer une fonction supérieure;
- se distinguer par un bon rendement et un comportement irréprochable.

Une autre condition qui pourrait décourager la formation et empêcher ensuite la mobilité du travailleur est l'obligation de rembourser le montant des congés-formation reçus, si le travailleur quitte l'entreprise avant la période fixée dans ces règlements.

7. SLP

Le Syndicat du Livre et du Papier regroupe environ 15 500 adhérents travaillant dans les secteurs de l'imprimerie, de la reliure et de l'industrie du cartonnage.

Les CCT sont nationales, et concernent ces trois secteurs professionnels.

Niveau national

Dans le contrat collectif signé pour les travailleurs de l'imprimerie, avec l'Association suisse des arts graphiques, le congé-formation fait l'objet d'un article spécifique:

Art. 120 Congé de formation.

1. Les parties contractantes encouragent la formation professionnelle des collaborateurs. A cet effet, elles instituent une commission paritaire qui définit les genres de cours de formation continue qui peuvent être, en règle générale, suivis sans déduction de salaire. (...)
2. La priorité est donnée à la participation à des cours professionnels ou à des séminaires dont les programmes se situent dans le cadre de l'industrie graphique (...) ainsi qu'aux cours de formation syndicale.
3. Le congé de formation payé est accordé comme suit:
jusqu'à 20 travailleurs ou pour 20 travailleurs en plus ou pour fraction de 20 travailleurs soumis au CCT, un travailleur a droit à un congé de formation annuel payé d'une semaine au maximum pour suivre des cours de perfectionnement. Ce droit peut être réparti entre plusieurs travailleurs.
(...)
5. Le congé de formation non payé peut être autorisé pour des cours de formation continue de portée générale.
6. La formation au sein de l'entreprise, ainsi que la formation continue technique sont considérées comme des éléments importants de la formation continue professionnelle. Le recyclage en relation avec l'évolution technologique ne peut pas être imputé sur les congés de formation.
(...)

Le congé-formation payé est également acquis pour les travailleurs du secteur de la reliure, dans la CCT signée avec la Fédération suisse de la reliure:

Art. 310 Congé de formation.

1. Un congé de formation sans perte de salaire est accordé pour suivre des cours spécialisés de la branche, participer à des séminaires (...) ou des cours syndicaux. Le caractère utile et sérieux des cours doit être garanti.
(...)
2. Le congé est accordé comme suit:
 - une semaine par an à une personne sur 50 salariés;
 - une semaine à une personne dans l'espace de 3 ans, dans les entreprises comptant moins de 50 salariés;
 - le congé peut être réparti entre plusieurs personnes.

3. (...) Des congés non payés pourront être accordés pour des cours de formation générale ou d'utilité professionnelle non évidente.

Dans la CCT pour l'industrie du cartonnage, par contre, aucune disposition spécifique n'est mentionnée au sujet des congés-formation, l'art. 12 se limitant à l'engagement à promouvoir la formation et le perfectionnement professionnels.

Financement

Si dans la CCT de l'imprimerie aucune disposition particulière concernant le financement des actions de formation n'existe, par contre, dans la CCT des métiers de la reliure il est fait allusion à un Fonds pour la formation professionnelle, alimenté paritairement:

Art. 402

Contribution à la formation professionnelle et aux affaires paritaires de la profession.

A titre de participation aux frais supportés par les parties contractantes, les signataires individuels versent les contributions suivantes:

- a) Contribution de base pour chaque entreprise Fr. 300.- par an.
 - b) Contribution en pour-mille du total des salaires des travailleurs qualifiés et du personnel auxiliaire:
 - jusqu'à 1 million de francs: 8 ‰
 - au-delà d'un million de francs: 4 ‰
- Ouvriers professionnels, après le temps d'essai: Fr. 120.-
Ouvriers non-professionnels (hommes et femmes), après le temps d'essai: Fr. 72.-
Ces contributions sont retenues sur le salaire par l'employeur (...)

Formation syndicale

La formation professionnelle continue fait partie de la tradition chez le SLP.

Elle est donnée de façon décentralisée dans les différentes sections et débute dans les groupes d'apprentis. Ces groupes de jeunes ne s'occupent pas seulement de l'aménagement rationnel du temps libre, et de favoriser la socialisation, mais aussi de l'encouragement professionnel des jeunes, par exemple à travers des conférences, des visites d'entreprises et de l'assistance en vue d'examens de fin d'apprentissage.

La formation professionnelle continue est poursuivie dans les branches professionnelles ou elle est regroupée par profession (branches de la composition, de la correction, de l'imprimerie et de la reliure) et se concentre sur les innovations professionnelles.

Le travail de formation pratique de ces branches professionnelles a lieu

principalement dans les sections cantonales. Elles sont toutefois regroupées au niveau national et disposent d'une centrale de coordination qui appuie ce travail par des conférences, de la documentation, etc.

A côté de la formation professionnelle, le SLP donne également des cours de formation syndicale. Les axes principaux de cette formation sont les suivant: convention collective, politique contractuelle en relation avec les bouleversements techniques dans l'industrie graphique, politique sociale et économique, effort en vue de la création d'un large syndicat des mass media, etc.

Par ailleurs, le SLP coordonne son travail de formation syndicale avec celui de la Centrale d'Education ouvrière.

Considérations

Dans la CCT de l'imprimerie, la promotion de la formation continue professionnelle et extra-professionnelle est mentionnée à l'art. 28, dans le but que le travail soit «couronné de succès dans le cadre des nouvelles technologies» et afin de «résoudre les problèmes techniques et humains qui y sont liés».

A souligner aussi le fait que le recyclage en relation avec les mutations technologiques n'est pas à considérer dans le cadre des dispositions régissant le congé-formation, afin que ce dernier puisse être utilisé à d'autres fins: une sorte d'«obligation» pour les entreprises à organiser de façon interne ce type de formation.

8. FTCP

La Fédération du Personnel du Textile, de la Chimie et du Papier (FTCP) regroupe environ 12 300 travailleurs et travailleuses dans les 3 branches industrielles du textile, de la chimie et du papier.

Dans ces 3 branches, la FTCP a négocié plusieurs CCT aux niveaux national, régional et d'entreprise.

Niveau national

Dans l'industrie du papier et du textile, le contenu de la formation négociée pour les travailleurs se réfère surtout aux tâches liées à la fonction de partie contractante.

Dans l'industrie du papier, les travailleurs syndiqués peuvent bénéficier d'un congé non payé pour suivre les cours et les manifestations organisés par les syndicats:

Art. 14 par. 7 (trad.)

Les membres des syndicats signataires de la CCT peuvent disposer d'un congé non payé pour exercer les fonctions syndicales ou pour participer à des manifestations syndicales, en tenant compte des nécessités de l'entreprise.

tandis que les membres et les suppléants des commissions d'entreprise ont droit à un congé-formation payé:

Art. 14 par. 6 (trad.)

Pour la formation des membres et suppléants des commission d'entreprise, les syndicats ont chacun droit, selon le nombre des affiliés, aux congés payés annuels suivants:

- entre 5 et 50 membres	3 jours
- entre 51 et 100 membres	4 jours
- entre 101 et 150 membres	5 jours
- plus de 150 membres	6 jours

Dans la CCT de l'industrie du coton, qui illustre ici les nombreux contrats du textile, les différentes fonctions syndicales et les contenus des réunions font carrément l'objet d'un article très détaillé qui statue sur l'obtention d'un congé-formation payé ou non payé ainsi que sur sa durée:

Art. 27.2 par. 3 (trad.)

(...) Pour exercer les fonctions syndicales, sur la base d'une demande écrite adressée à temps, accompagnée de l'invitation écrite, il est accordé un congé non payé:

- a) aux membres des commissions d'entreprise ou des sections syndicales signataires de cette CCT, pour discuter en commun les questions concernant la CCT;

- b) aux membres des organes statutaires des syndicats signataires de cette CCT (comités de secteur, conférences de secteur, comité central, commissions de recours et de vérification des comptes) dans la mesure où cela est compatible avec les exigences de l'entreprise.

Art. 27.2 par. 2 (trad.)

Pour la même raison (instruction et formation professionnelle en relation à leur mandat à l'intérieur de l'entreprise) un nombre limité par entreprise de personnes de confiance des syndicats signataires ont droit à un congé payé à la charge du fonds de solidarité, à concurrence d'une semaine tous les trois ans.

Art. 27.2 par. 1 (trad.)

Les membres des commissions d'entreprise ainsi que leurs suppléants ont droit, pendant la période de leur mandat, à une semaine de congé payé pour leur instruction et formation professionnelle en relation à leurs fonctions à l'intérieur de l'entreprise, charge prise en compte par le fonds de solidarité.

Niveau régional

Dans les Conventions collectives de l'industrie chimique (Bâle, Bâle-campagne, Fricktal, Fribourg, Monthey et Genève) il existe aussi les deux types de congé-formation (non payé et payé):

Annexe 10 à la CCT de l'industrie chimique bâloise

Congé pour fonctions syndicales (trad.)

1. Les membres des syndicats signataires de la CCT peuvent disposer d'un congé non payé, selon la pratique courante, pour exercer les fonctions syndicales ou pour participer à des manifestations syndicales, en tenant compte des nécessités de l'entreprise.
2. Les membres des commissions de négociation des syndicats signataires de la CCT reçoivent, selon la pratique courante, un congé payé pour la préparation des négociations en tenant compte des nécessités de l'entreprise.

Art. 41 Congé-formation payé pour les membres des commissions de travailleurs.

(...)

Les membres de la CT et leurs suppléants ont le droit de participer à des séances et cours servant à leur formation comme tels, sans diminution de salaire. Durée: 10 jours pour chaque membre (suppléants exclus) et durant une période de trois ans.

Pour les hommes de confiance de l'industrie chimique, on peut relever cette particularité:

Art. 45 Droit d'information des syndicats.

(...)

2. Les syndicats ont la possibilité d'inviter, deux fois l'an, leurs hommes de confiance à des réunions tenues pendant le temps de travail, mais en dehors de l'usine. (...)

Niveau d'entreprise

Des dispositions analogues sont contenues dans les CCT d'entreprise: pour ce qui concerne l'industrie chimique, la CIBA-GEIGY à Monthey, la ZIMA à Nyon, ainsi que la ILFORD AG à Fribourg-Marly.

Financement

Un fonds paritaire alimenté par les contributions professionnelles et contractuelles de tous les travailleurs soumis à la convention a été mis sur pied dans les industries du papier et du coton pour couvrir, entre autres, les frais de la formation professionnelle des parties contractantes.

Ce fonds sert également à verser les salaires des travailleurs ayant droit à un congé-formation payé.

Le règlement de gestion et d'utilisation des contributions contractuelles et professionnelles de la Convention collective du papier mentionne la possibilité pour chaque travailleur de présenter des demandes de financement de formation à la commission paritaire:

Art. 3 par. 3 (trad.)

Le solde du fonds est utilisé selon les objectifs définis à l'art. 21 par. 1 de la CCT. Les parties contractantes, ainsi que chaque travailleur ont le droit de soumettre leurs demandes à la commission paritaire

Dans l'industrie chimique bâloise, ainsi que dans les CCT d'entreprise CIBA et ILFORD, la formation est financée uniquement par l'employeur avec un montant de Frs. 90.- pour chaque travailleur:

Annexe 11 Contributions pour la formation et pour les frais contractuels (trad.)

L'association patronale met à disposition pour chaque travailleur soumis à la CCT une somme de Frs. 90 par an.

Cette somme est utilisée comme contribution aux frais de formation des syndicats, ainsi que pour couvrir les frais découlant de l'établissement et de l'observation de la CCT.

La somme, déterminée sur la base du nombre des travailleurs soumis à la CCT au 1er janvier, est versée à une fiduciaire neutre qui, après déduction de ses charges, la répartit aux syndicats selon le nombre de ses membres soumis à la CCT. (...)

Les syndicats lui soumettent chaque année un rapport sur l'utilisation, dans le sens des objectifs définis (...), des montants reçus.

Au cas où la contribution de l'association patronale (...) n'était plus négociée, le montant sera ajouté au salaire de tous les travailleurs soumis à la CCT.

Formation syndicale

Le noyau central des cours organisés par la FTCP concerne la formation proprement syndicale pour les hommes de confiance du syndicat

et les membres des commissions d'entreprise et des comités. Mais aussi d'autres thématiques plus générales sont abordées, telles que le deuxième pilier, l'hygiène et la sécurité, les nouvelles technologies, les problèmes liés au rapport famille-travail etc. s'adressant à tous les travailleurs ainsi que des cours plus spécifiques pour les travailleuses par exemple ou pour les immigrés dans leur propre langue (italien, turc).

Pour 1987 sont prévus 24 cours dans les différentes régions.

Les travailleuses et travailleurs syndiqués à la FTCP peuvent également fréquenter les cours organisés par la CEO et par l'UOG à Genève.

Considérations

La FTCP présente, par rapport aux autres fédérations, une particularité liée aux contenus du congé-formation: ceux-ci, en effet, ne concernent que les tâches liées aux fonctions syndicales.

Autre particularité, le fait que, dans l'industrie chimique, les contributions pour la formation sont versées par les employeurs uniquement, tout en étant gérées par les syndicats.

9. USL

L'Union Suisse des Lithographes (USL) regroupe les travailleurs de l'industrie graphique et compte environ 6700 adhérents.

Niveau national

Actuellement, l'USL a conclu deux conventions collectives nationales appelées «Conventions professionnelles» avec les deux associations patronales de l'industrie graphique: l'IGS et l'ASAG.

Dans les deux conventions, la formation des travailleurs fait l'objet d'un congé-formation payé, tant pour le perfectionnement professionnel, que pour la formation syndicale ou la formation des apprentis:

Art. 148 (IGS) et Art. 149 (ASAG) Congé de formation.

1. Jusqu'à vingt ouvriers professionnels, ou pour vingt ouvriers professionnels en plus (une dernière fraction éventuelle comptant pour vingt): un travailleur soumis à la CCT et membre de l'USL a droit à un congé-formation annuel de deux semaines au maximum pour suivre des cours de perfectionnement.
2. En dérogation au 1er alinéa, tous les travailleurs désignés ci-après ont droit, une fois dans l'espace de deux ans, à un congé de formation de trois jours au maximum:
 - a) les ouvriers professionnels chargés de former des apprentis;
 - b) les experts désignés pour procéder aux examens de fin d'apprentissage;
 - c) les hommes de confiance et les membres des commissions d'entreprise de l'USL.
3. L'employeur fixe la date du congé de formation en tenant compte, autant que possible, des préférences du travailleur et notamment des dates des cours.
4. Sont considérés comme cours de formation continue donnant droit au congé de formation:
 - a) les cours organisés en commun par les deux associations contractantes;
 - b) les cours organisés par la Centrale suisse d'éducation ouvrière et désignés d'un commun accord par les deux associations contractantes.

Financement

Dès 1972, il existe un fonds pour le financement de «tâches particulières relevant d'un intérêt commun, en premier lieu le financement des cours de nature professionnelle et syndicale». Ce fonds est alimenté en partie égale par une contribution professionnelle des travailleurs syndiqués et par une contribution patronale:

Art. 7 Financement de tâches spéciales.

1. Les associations contractantes s'engagent à prélever chacune 1 ‰ de la somme du salaire de chaque ouvrier professionnel afin de mettre à disposition les moyens nécessaires à financer l'accomplissement de tâches spéciales qui répondent à l'intérêt commun.

2. L'IGS gère hors de ses comptes le fonds financé par ses membres. Ce fonds ne peut être mis à contribution, jusqu'à concurrence des quatre cinquièmes, que sur décision commune des associations contractantes.
3. L'USL charge l'IGS de l'encaissement. Le fonds financé par les membres de l'USL est la propriété de cette dernière. Il ne peut être mis à contribution, jusqu'à concurrence des quatre cinquièmes, que sur décision commune des associations contractantes.

L'ASAG est aussi tenue, selon la CCT, de verser des contributions d'un montant égal à celles versées par les travailleurs.

Formation syndicale

L'USL est peut-être le seul syndicat qui se charge complètement de la formation continue des travailleurs de l'industrie graphique.

Outre les cours de perfectionnement professionnel et de formation syndicale, pour les hommes de confiance du syndicat, l'USL organise également des cours pour les maîtres d'apprentissage et des cours pour experts; les cours de recyclage et les rencontres nationales avec tous les partenaires de la formation professionnelle des apprentis complètent les tâches de formation de l'USL:

		1984 particip./jours	1985 particip./jours
cours de perfectionnement professionnel	71	355 + 64 soirées	141 877
cours syndicaux	40	120	43 120
cours maîtres d'appr.	20	140	20 140
cours experts	115	230	70 140
cours de recyclage	—	—	12 144
séances sur la form. professionnelle des apprentis	—	—	300 —

On peut clairement observer que le nombre des participants aux cours de perfectionnement professionnel qui ont bénéficié d'un congé-formation payé, a doublé dans l'espace d'une année.

Selon l'avis d'un responsable de l'USL, les cours de formation dite culturelle ou générale sont très peu demandés, puisque peu encouragés par les employeurs.

Les non-syndiqués peuvent aussi fréquenter ces cours mais contre paiement, car ils ne sont pas astreints à verser la contribution professionnelle comme les travailleurs syndiqués.

Considérations

Le droit au congé-formation payé a pu être introduit très tôt dans la convention professionnelle de l'industrie graphique principalement pour deux raisons:

- les différents métiers de cette branche ont depuis toujours nécessité d'un certain perfectionnement professionnel constant;
- le recyclage peut se faire par petits groupes de travailleurs, les entreprises concernées étant, dans la majorité des cas, de taille petite et moyenne.

Le fait de prendre en charge complètement la formation et le perfectionnement professionnels, donne la possibilité à l'USL de mieux faire face aux changements technologiques de la branche et de négocier de meilleures conditions de recyclage.

10. SSM

Le Syndicat Suisse des Mass Media compte environ 1800 membres qui travaillent dans différentes professions au sein de la SSR (Société Suisse de Radiotélévision).

Les relations de travail sont régies par une CCT nationale concernant environ 3500 travailleurs et par 3 contrats spéciaux concernant environ 2100 cachettistes.

La formation du personnel de la SSR est réglée par 4 articles de la CCT qui différencient le contenu de la formation et ses bénéficiaires:

- la formation professionnelle – qui comprend la formation de base, la formation permanente et la formation des cadres – par l'article 29 par. 1;
- la formation individuelle, par l'article 29 par. 3;

L'obtention d'un congé-formation payé ou partiellement payé pour les collaborateurs soumis à la CCT, ainsi que l'obtention d'un congé non-payé pour les cachettistes sont soumises à la décision de la direction du personnel qui finance également la formation.

- l'article 19 concerne la formation des personnes travaillant au programme au sens large (p.ex. journalistes, réalisateurs, cameramen, techniciens du son, monteurs, etc.) indépendamment du fait qu'elles soient soumises à la CCT ou à un contrat de cachettiste.

Cette formation est financée par un fonds alimenté avec les ressources de commercialisation des droits d'auteurs des collaborateurs au programme. Les bénéficiaires doivent toutefois remplir certaines conditions, par exemple avoir travaillé depuis 7 ans au moins à la SSR, négocier le congé-formation non payé avec la direction, être prêt à supporter une partie des frais, etc. Le montant maximum pour chaque demande s'élève à 8000.– Frs. Ce fonds finance en particulier toutes les activités qui encouragent la qualité du programme (séjours d'études à l'université, à l'étranger, dans d'autres fonctions ou lors de recyclages).

Entre 1982 et 1986, les demandes de formation adressées à ce fonds ont doublé, passant de 35 à 72.

Ce fonds a été créé sous l'impulsion du SSM et représente le seul cas, à notre connaissance, de collectivisation des droits d'auteurs. Ce fonds n'est pas géré paritairement, mais le SSM a un droit de contrôle sur les prestations effectuées.

- la formation syndicale, par l'article 28 par. 5;

Les collaborateurs soumis à la CCT et faisant partie d'une association contractante ont droit à un maximum de 5 jours de congé-formation payé sur 2 années civiles.

La formation est financée par les syndicats.

V. Conclusions

Les articles et énoncés mis en relief dans les pages précédentes témoignent de la grande diversité qui existe, aujourd'hui encore, en Suisse, en ce qui concerne la formation continue des travailleurs, ainsi que de la grande différence dans les modalités pour sa mise en œuvre et, en particulier, l'existence de plusieurs types de congé-formation.

La formation des travailleurs ne fait pas nécessairement partie des priorités de toutes les fédérations syndicales. En effet, il y a des conventions collectives remarquables par l'absence d'une quelconque référence à la formation; d'autres encore citent ce problème dans des annexes, en référence à l'utilisation de fonds paritaires.

Mais là où la formation fait effectivement l'objet d'une négociation, elle se met en place à travers l'introduction du principe du congé-formation, dans un article du contrat.

L'hétérogénéité très grande de la gestion de la formation et du congé-formation est ainsi la caractéristique principale qui émerge de l'étude des CCT et des réglementations considérées.

Nous avons pris en considération 19 CCT ou réglementations au niveau national, 38 au niveau cantonal ou régional et 23 CCT d'entreprise, concernant les neuf fédérations syndicales les plus importantes et regroupant 420 000 syndiqués environ des secteurs publics et industriels principaux.

Lorsque des dispositions contractuelles régissent le congé-formation payé, il est possible de relever les caractéristiques suivantes:

Le congé-formation n'est réservé qu'à des publics bien précis (membres de commissions paritaires, membres de commissions d'entreprise, membres du syndicat, tous les travailleurs soumis à la convention, etc.).

Trois des 19 CCT ou réglementations nationales ne font aucune référence au congé-formation et/ou aux dispositions le régissant (bâtiment, industrie chocolatière, décoration).

Neuf CCT ou réglementations nationales contiennent des dispositions prévoyant l'octroi du congé-formation payé pour tous les travailleurs, même si c'est principalement autour de contenus à caractère professionnel: il s'agit de cinq du tertiaire (administration fédérale, PTT, CFF, hôtellerie et Coop) et de quatre du secondaire (métiers de l'imprimerie).

Les sept autres CCT ou réglementations nationales prévoient l'octroi du congé-formation payé, mais pour des publics plus limités (les travailleurs syndiqués, ou seulement les membres de certaines commissions).

Le contenu de la formation est clairement spécifié. Il se réfère à la formation et au perfectionnement professionnels et/ou aux cours organisés par les syndicats et/ou aux thèmes de caractère plus général et culturel.

D'une manière générale, lorsque le congé-formation payé est octroyé à tous les travailleurs, il concerne en tout cas des contenus de formation à caractère professionnel (formation et perfectionnement); dans certains cas, la formation syndicale est également prise en considération; par contre, les contenus d'ordre culturel ne sont mentionnés que rarement.

Ainsi, au niveau cantonal par exemple, les CCT gérées par la FOBB vaudoise et prévoyant des congés-formation payés pour les trois types de contenus représentent une exception; même constat pour une des six CCT d'entreprise de la FCTA citées (Panofina).

Par ailleurs, si la formation syndicale fait l'objet d'un congé-formation payé dans 30 CCT ou réglementations (nationales, cantonales ou d'entreprise), pour 23 d'entre elles le public concerné est limité aux travailleurs ayant des responsabilités syndicales.

Le congé-formation a une durée limitée (un nombre de jours par année et par travailleur, un nombre de jours par quota de travailleurs inscrits au syndicat ou par usine, un nombre de jours variable selon la formation, etc.).

Au niveau national, la durée du congé-formation payé, lorsqu'elle concerne tous les travailleurs, varie entre 3 jours par an et par personne (dans l'hôtellerie) et 5 jours par an et par personne (secteur tertiaire: Coop).

Quand le congé-formation payé ne concerne que la formation syndicale pour les travailleurs ayant des responsabilités dans l'entreprise, sa durée varie entre 1 jour et demi par an et par personne (membre des commissions dans le secteur de l'imprimerie) et 5 jours par an et par personne (dans l'horlogerie).

Font exception les dispositions concernant les employés de la Confédération et des régies fédérales (PTT et CFF) qui prévoient par exemple jusqu'à 60 jours par an et par personne pour l'élaboration d'une thèse de doctorat.

Le financement de la formation et de la perte de gain est soumis à des dispositions différentes (employeurs, organisations syndicales, fonds paritaires professionnels).

Dans les CCT ou réglementations, lorsqu'il est fait allusion au versement du salaire au travailleur absent pendant les heures de travail pour suivre la formation, on parle de congé-formation payé, parce que le salaire est versé intégralement ou partiellement.

Certaines CCT (ou, dans d'autres cas, des règlements ad hoc) spécifient comment et par qui les frais pour la mise en place de la formation sont pris en charge: il s'agit soit de l'employeur, soit de la fédération syndicale concernée, soit de la commission paritaire composée des représentants des deux parties contractantes.

Mais le problème du financement du congé-formation et des frais de la formation ne se règle pas partout aussi simplement. Il existe en effet des formes différentes de financement qui font appel à des fonds paritaires. Ces fonds sont alimentés soit par des contributions patronales et syndicales (p.ex. entre USL et IGS), soit par des contributions patronales, syndicales et des travailleurs non-syndiqués (p.ex. chez Coop ou dans la métallurgie), soit par des contributions ne venant que de la part des travailleurs syndiqués et non-syndiqués (p.ex. dans le bâtiment – FOBB – dans les Brasseries suisses ou au Theathergenossenschaft de Bâle – FCTA – ou entre UPIM et FTMH à Genève).

La gestion de ces fonds est confiée soit à une commission paritaire (comme dans la métallurgie), prise en charge par l'employeur (comme dans les brasseries) ou par une fédération syndicale (la FCTA pour les travailleurs de la Theathergenossenschaft de Bâle).

D'une façon générale, ces fonds servent en premier lieu à couvrir les frais d'application de la convention collective. Par conséquent, la procédure de collecte des contributions des travailleurs non-syndiqués, qui bénéficient aussi des résultats des négociations, est assez complexe. La rentrée de cet argent passe par l'intermédiaire de l'employeur qui, pour des raisons administratives, déduit du salaire de chaque travailleur des contributions dites «professionnelles» ou «contractuelles» pour les travailleurs syndiqués, et dites «de solidarité» pour les non-syndiqués. En règle générale, les contributions professionnelles ou contractuelles sont remboursées aux travailleurs syndiqués par l'entremise de leurs organisations. Les contributions de solidarité, par contre, sont versées directement dans le fonds.

Le congé-formation assume ainsi, dans les principales conventions collectives en vigueur aujourd'hui en Suisse, différents visages.

Nous pouvons l'illustrer par l'exemple suivant:

prenons une formation à contenu dit «général», comme la «formation en législation sociale»; à quel type de congé-formation correspond-elle?

S'il s'agit d'un travailleur du secteur de l'horlogerie (FTMH) qui fait partie d'une commission paritaire, alors il aura droit à un congé-formation payé de 5 jours par an. S'il ne fait pas partie de cette commission, mais il est membre du syndicat, il pourra suivre ce cours, s'il est organisé par son syndicat; il devra toutefois renoncer à son salaire pour la période accordée

de 5 jours par an au maximum (ou demander une indemnisation au syndicat). Si ce travailleur est engagé dans une entreprise de la métallurgie et fait partie de la commission d'entreprise, il aura droit à un congé-formation payé pour le cours organisé par son syndicat. S'il travaille dans un garage dans le Canton de Genève, il pourra suivre ce cours, à condition qu'il fasse partie d'une commission paritaire, mais en renonçant à son salaire (ou en étant indemnisé par son syndicat).

S'il s'agit d'un travailleur du bâtiment (FOBB) il ne pourra avoir droit à un congé payé que s'il travaille dans quelques cantons ou métiers (p.ex. Vaud ou Neuchâtel).

S'il travaille chez COOP (FCTA) il a droit à un congé-formation payé de 5 jours par an, puisque ce cours rentre sous la dénomination d'instruction civique. S'il travaille chez Panofina, il a le même droit, mais la durée de congé doit être négociée. Dans le secteur de l'hôtellerie, le travailleur n'aura pas droit du tout à ce type de formation.

Dans l'industrie graphique (USL) ce travailleur aura droit à une semaine de congé-formation, pour autant que le cours ait été accepté par les deux parties contractantes.

S'il travaille aux PTT, au service du personnel, il aura droit à une formation payée (dans l'intérêt de l'entreprise) d'au moins 3 heures par semaine, pour se former dans ce domaine. S'il s'agit, par contre, d'un facteur, il pourra suivre ce cours en législation sociale pendant les heures de travail (pour son intérêt personnel) si ce cours est dispensé par une organisation reconnue.

Il en va de même pour l'administration fédérale (SSP/VPOD) ainsi que pour le personnel des CFF (SEV).

Dans l'industrie du coton (FTCP) le travailleur ne pourra bénéficier d'un congé-formation payé d'au moins 3 jours que s'il est membre d'une commission d'entreprise.

Enfin, s'il s'agit d'un travailleur de l'imprimerie (SLP), il pourra suivre ce cours s'il est organisé dans le cadre de la formation syndicale.

Cette hétérogénéité du congé-formation est la résultante de la pratique de négociation par secteur et par branche économique des fédérations syndicales.

Si, d'une part, la négociation permet:

- d'adapter les modalités de la mise en œuvre du congé-formation payé selon les nécessités des travailleurs de la branche et des entreprises concernées;
- d'obtenir dans les secteurs économiquement florissants un congé-formation payé optimal;
- de régulariser et d'harmoniser à chaque renouvellement de convention les modalités du congé-formation payé, elle entraîne avec elle d'autres effets négatifs, qui rendent le droit au

congé-formation payé tributaire de fluctuations diverses (d'ordre économique, de rapports de force, de priorités):

- les travailleurs actifs dans des entreprises menacées par la récession ou en restructuration, auront tendance à renoncer à un congé-formation payé en échange de la sécurité de l'emploi. Mais c'est justement ces travailleurs qui auraient le plus besoin de possibilités de formation et de recyclage;
- les travailleurs des régions économiquement faibles ou des petites entreprises, auront généralement moins de possibilités de négocier un congé-formation payé;
- la préparation à l'introduction de nouvelles technologies peut faire appel à une main d'œuvre peu qualifiée, formée «sur le tas». Un congé-formation payé de qualité et à l'extérieur de l'entreprise sera plus difficile à négocier;
- les travailleurs des secteurs dans lesquels les organisations syndicales sont peu représentées, seront discriminés par rapport à leurs collègues des secteurs syndicalement forts;
- l'octroi du congé-formation payé dans certaines conventions collectives n'est pas garanti aux travailleurs à emploi précaire (femmes et jeunes gens sans qualification, par exemple) qui auraient le plus besoin de formation.

Les causes de ces aspects négatifs tiennent en grande partie au fait que les CCT ont une validité limitée à la fois dans leur durée et à la fois par rapport aux secteurs économiques ou aux entreprises concernés; aspects qui ont trouvé le terrain favorable pour germer, dans l'absence d'une base légale qui puisse garantir à tout le monde les mêmes chances de formation. A cet égard, les dispositions et règlements en vigueur pour les travailleurs de l'administration publique (et des régies fédérales, CFF et PTT) représentent certainement un exemple en ce qui concerne l'élimination des inconvénients cités.

En effet, les fédérations syndicales concernées ont un avantage par rapport aux autres fédérations: elles peuvent négocier à partir d'une base légale (loi des fonctionnaires) qui donne déjà une base minimale d'accès au congé-formation payé pour tout le monde.

La situation du congé-formation payé en RFA, Italie et France est objectivement plus avancée qu'en Suisse, en raison notamment de l'existence de bases légales qui en déterminent les modalités.

Mais il convient de relativiser ce constat pour deux raisons au moins; d'une part, dans les pays concernés, le recours à la voie législative est différent qu'en Suisse, la fonction de la loi consistant à inscrire les droits permettant de faire avancer la réalité sociale. Par contre, en Suisse, la législation ratifie généralement des pratiques sociales déjà existantes.

D'autre part, un texte de loi (tout comme une disposition inscrite dans une CCT) ne saurait être garant de l'utilisation du droit qu'il prévoit.

Il n'en reste pas moins que des dispositions inscrites dans la loi mettent sur un plan d'égalité tous les travailleurs, au-delà des différences ou difficultés ponctuelles et conjoncturelles des divers secteurs économiques et permet, aux organisations syndicales notamment, de disposer d'outils de promotion sociale et culturelle.

La voie législative ou la voie contractuelle ne représentent que des instruments d'action, dont la valeur et l'efficacité reposent sur le rapport de force que les organisations syndicales sont en mesure d'instaurer: et c'est précisément grâce aux luttes et à la mobilisation syndicales, en particulier vers la fin des années '60, que les pays qui nous entourent ont vu ce droit inscrit dans la loi.

VI. Propositions et recommandations

La situation actuelle, nous l'avons mis en évidence à plusieurs reprises, est caractérisée à la fois par son hétérogénéité et par les disparités existant entre les diverses fédérations syndicales.

Afin de permettre l'élargissement et l'harmonisation progressive des dispositions touchant au congé-formation payé, nous formulons les propositions et recommandations ci-après. Leur réalisation devra être prise en charge par l'USS et ses fédérations affiliées dans les domaines de leurs compétences respectives.

Face à la diversité des objectifs atteints par les fédérations syndicales en matière de congé-formation et pour tenir compte à la fois de l'autonomie et de la spécificité de chacune d'entre elles, c'est une solution mixte (légale et conventionnelle) qu'il convient d'envisager:

inscrire dans la loi le principe général minimum (le droit à la formation continue et au congé-formation payé) et l'élargir par des dispositions plus détaillées et plus avancées, ainsi que par des dispositions concernant des cas particuliers, au niveau des conventions collectives de travail (CCT) et des réglementations.

1. Principes

1.1 Les autorités fédérales sont appelées à ratifier la Convention No. 140 de l'OIT du 24 juin 1974, concernant le congé-éducation payé.

Par sa ratification, la Suisse s'engage à formuler et à appliquer une politique visant la promotion du congé-formation payé, «un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates» (art. 1). Les motivations générales appuyant cette recommandation sont les mêmes que celles que l'OIT souligne dans ses considérations préliminaires:

(...) le besoin d'éducation et de formation permanente, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées (...) pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel; (...) le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace.

1.2 Les autorités fédérales et cantonales sont appelées à légiférer sur l'introduction du droit au congé-formation payé pour toute personne.

Depuis 1967 (projet Fleury) et 1973 (motion Schmid), le congé-formation payé a été introduit ou s'est élargi dans plusieurs CCT et réglementations. Malgré les formes différentes qu'il revêt ainsi que les diverses modalités de son application, le congé-formation payé fait aujourd'hui l'objet de dispositions touchant la majorité des salariés en Suisse. Le moment est donc venu pour l'introduction d'une base légale.

1.3 Les fédérations syndicales devraient inscrire le droit au congé-formation payé dans les conventions collectives et dans les réglementations, là où ce droit n'existe pas encore.

Il existe encore nombre de CCT, surtout au niveau cantonal/régional et d'entreprise, qui ne mentionnent pas du tout le congé-formation payé ou qui se réfèrent uniquement à un congé-formation non payé.

Cette disposition vise à élargir et à harmoniser le congé-formation payé dans toutes les CCT et réglementations.

2. Contenus

2.1 La législation définira de façon précise les «fins éducatives» du congé-formation payé. Le législateur mentionnera explicitement l'éducation «générale», «sociale» et «civique» ainsi que la formation «syndicale» et «professionnelle continue» afin que cette dernière ne l'emporte sur les autres.

La législation précisera également que les intéressés décident en toute autonomie, notamment face à l'employeur, du type de formation qui leur convient le mieux.

Si l'introduction des nouvelles techniques exige le développement des aptitudes professionnelles, les changements qu'elle provoque, demandent également aux travailleurs une vision plus globale, une autonomie et une flexibilité intellectuelles nécessaires à l'exercice de ses compétences.

L'introduction et l'élargissement du droit au congé-formation payé ne peuvent donc plus être limités à l'aspect professionnel au sens strict du terme: ils doivent prendre en compte tous les aspects permettant à la fois de développer la promotion sociale et culturelle des travailleurs et de répondre à la complexité des nouveaux systèmes de production introduits avec les nouvelles techniques.

2.2 Les fédérations syndicales devraient mettre l'accent sur les aspects socio-culturels et syndicaux lors de la définition des contenus des formations liées au congé-formation payé.

Aux fédérations syndicales appartient le soin d'apprécier si cette revendication est à négocier conjointement ou séparément de la formation professionnelle continue.

Les CCT préciseront que les intéressés décident en toute autonomie, notamment face à l'employeur, du type de formation qui leur convient le mieux.

Dans les CCT et réglementations où le droit au congé-formation est inscrit, les contenus concernent principalement la formation et le perfectionnement professionnels. La formation syndicale, plus particulièrement pour les membres des organes des entreprises, vient en deuxième position. Par contre, la formation «socio-culturelle» ou «générale» est quasiment absente, peut-être parce qu'elle est encore perçue comme un besoin plutôt individuel, ou en tout cas éloigné des préoccupations immédiates, tant professionnelles que syndicales.

3. Durée

3.1 La législation prescrira une durée minimale de 5 jours ouvrables par an et par personne. Ces journées pourront être prises en bloc ou séparément.

3.2 Les fédérations syndicales devraient:

- inscrire dans toutes les CCT et réglementations une durée minimale de 5 jours ouvrables par an et par personne pour le congé-formation payé, conformément à la législation proposée;**
- prévoir des durées de formation plus longues dans les cas qui le réclament sur le plan professionnel ou de représentation dans l'entreprise (notamment syndicale).**

Une durée de 5 jours ouvrables par an et par personne est déjà généralisée à tous les travailleurs dans certaines CCT et réglementations importantes au niveau national et cantonal (dans les CCT et réglementations dont les conditions d'accès au congé-formation payé sont moins favorables, on retrouve encore cette durée minimale de 5 jours dans plus de la moitié des cas).

La formation des travailleurs qui assument des responsabilités de représentation syndicale et/ou dans l'entreprise est nécessaire, comme il ressort des différentes CCT et réglementations étudiées. Cette formation ne doit donc pas empiéter sur le droit minimal au congé-formation payé.

4. Financement

- 4.1 La législation prescrira la constitution de fonds de financement par branche économique et/ou par canton. L'Etat participe au financement notamment des frais de cours et mettra à disposition les équipements publics de formation déjà existants.**
- 4.2 Les fédérations syndicales devraient faire en sorte que les CCT et réglementations prescrivent que la perte de salaire soit prise en charge par l'employeur, par l'intermédiaire de fonds.**

Conformément à l'article 11 de la Convention No. 140 de l'OIT «la période de congé-éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail (...)». Par conséquent la perte de salaire devrait être prise en charge par l'employeur.

5. Gestion paritaire des fonds et agents de formation

- 5.1 La législation prévoira la gestion paritaire, respectivement tripartite (travailleurs, employeurs et pouvoirs publics) du/des fonds de financement, ainsi que les conditions de l'agrément des agents de formation.**
- 5.2 Les fédérations syndicales devraient œuvrer à réaliser dans toutes les CCT et réglementations, où ce n'est pas encore le cas, une administration véritablement paritaire du/des fonds de financement.**

Le recours à une gestion réellement paritaire des fonds de financement répond à la recommandation contenue dans l'article 6 de la Convention Internationale No. 140 de l'OIT:

Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devront être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

6. Critères d'agrément des institutions de formation

6.1 Pour l'agrément des institutions de formation, la législation énoncera en particulier les critères suivants:

- a) dispenser la formation conformément aux dispositions légales et réglementaires;**
- b) ne poursuivre aucun but lucratif;**
- c) accueillir sans discrimination les personnes qui bénéficient d'un congé-formation payé;**
- d) confier les cours et séminaires à des personnes qualifiées.**

6.2 Les fédérations syndicales devraient inscrire dans les CCT et réglementations, les dispositions légales proposées pour l'agrément des institutions de formation.

Table des matières

En guise de prélude	65
I. Société en mutation: le congé-formation payé, un outil de l'éducation permanente	67
II. Quelques exemples européens	70
Introduction	70
1. Le congé-formation en République fédérale d'Allemagne	70
2. Les 150 heures en Italie	73
3. Le congé-formation en France	75
III. En Suisse: avantages et inconvénients de la voie législative et de la voie conventionnelle	80
1. Quelques rappels historiques	80
2. L'action des organisations de travailleurs	81
3. La position des organisations patronales	81
4. D'autres prises de position	82
5. L'exemple du congé-formation payé dans l'administration fédérale et dans les administrations cantonales	83
6. Différentes interprétations quant au contenu du congé-formation payé	84
7. D'autres obstacles	86
IV. Analyse des principales conventions collectives et réglementations: niveaux national, régional ou cantonal et d'entreprise	87
Introduction	87
1. Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB)	88
2. Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH)	93
3. Fédération suisse des cheminots (SEV)	99
4. Syndicat suisse des services publics (SSP – VPOD)	104

5. Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA)	108
6. Union suisse du personnel des postes, téléphones et télégraphes (UPTT)	114
7. Syndicat du livre et du papier (SLP)	118
8. Fédération suisse du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP)	121
9. Union suisse des lithographes (USL)	125
10. Syndicat suisse des mass media (SSM)	128
V. Conclusions	129
VI. Propositions et recommandations	135

