

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1966-1967

Annexe au procès-verbal de la séance du 1^{er} juillet 1967.

PROPOSITION DE LOI

tendant à organiser le perfectionnement continu des cadres,

PRÉSENTÉE

Par MM. Jacques DUCLOS, Georges COGNIOT, Jean BARDOL, Raymond BOSSUS, Léon DAVID, Mme Renée DERVAUX, MM. Raymond GUYOT, Louis NAMY, Louis TALAMONI, Camille VALLIN, Hector VIRON et les membres du groupe communiste (1) et apparenté (2),

Sénateurs.

(Renvoyée à la Commission des Affaires culturelles sous réserve du droit reconnu au Gouvernement par l'article 43 de la Constitution de demander la nomination d'une Commission spéciale.)

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Il est aujourd'hui admis que toute personne participant à la vie active de la nation, et plus particulièrement tout salarié, doit pouvoir se livrer régulièrement et en dehors des fonctions au titre desquelles elle est employée, à un travail d'information, d'étude ou de formation, soit par ses propres moyens, soit avec l'aide ou

(1) Ce groupe est composé de : MM. Jean Bardol, Raymond Bossus, Georges Cogniot, Léon David, Mme Renée Dervaux, MM. Jacques Duclos, Raymond Guyot, Georges Marrane, Louis Namy, Louis Talamoni, Mme Jeannette Thorez-Vermeersch, MM. Camille Vallin, Hector Viron.

(2) Apparenté : M. le Général Ernest-Petit.

sous la direction d'un organisme spécialisé, cette activité ayant lieu, selon les circonstances, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement employeur.

Il peut paraître souhaitable que l'habitude de consacrer du temps à une telle formation continue s'introduise naturellement, harmonieusement et sans heurt dans l'emploi du temps des salariés ; qu'une coordination soit établie entre la phase scolaire et les phases postsecondaires de formation, qu'une évolution des psychologies fasse du perfectionnement un besoin ressenti en permanence. Ce serait néanmoins une erreur que de ne pas reconnaître l'existence d'obstacles bien définis, et de caractères majeurs, à la réalisation de ces divers objectifs.

C'est pourquoi la question de la formation permanente s'exprime actuellement dans la forme de droits qu'il s'agit de faire reconnaître par la loi et de faire respecter.

Les rythmes à la fois intenses et prolongés qui sont actuellement imposés aux cadres rendent impossibles toutes réalisations à grande échelle, qui seraient fondées sur le sacrifice des heures consacrées aux loisirs, au repos ou à la vie familiale. De plus, une telle voie, périlleuse pour les hommes, est absolument interdite aux cadres féminins qui sont presque tous des mères de famille.

La volonté d'être efficace fait déboucher toutes les analyses de ce problème d'ampleur nationale sur la nécessité d'employer, pour le résoudre, une partie de l'économie de temps de travail que procure l'accroissement de la productivité (50 % depuis 1957).

C'est ce que la présente proposition de loi tend à codifier en demandant, comme le souhaitaient les résolutions du Congrès de l'Union générale des ingénieurs et cadres, en 1965, le prélèvement sur le temps de travail et sans perte de salaire, du temps nécessaire au perfectionnement.

Cette formule répondrait aussi bien au contenu culturel de la formation permanente qu'à son rôle social immédiat. D'une part, en effet, elle permettrait à chaque cadre de maintenir, voire d'améliorer le niveau relatif de ses connaissances, comparativement au progrès général des sciences et des techniques et, par là-même, de participer plus largement à la maîtrise de l'homme sur la nature. D'autre part, elle serait l'élément déterminant d'une politique de l'emploi, comme le reconnaît le préambule de la Convention collective pour l'emploi des cadres, signée le 18 novembre 1966 par le patronat et les organisations syndicales des cadres.

En d'autres termes, l'application de nos propositions favoriserait la promotion des cadres et redonnerait de ce fait à leur situation dans les entreprises le caractère dynamique qui tend à disparaître. Avoir terminé à un niveau moins élevé sa formation scolaire supérieure, ou bien vivre à une époque d'évolution rapide des connaissances, devrait enfin ne plus signifier le plafonnement à plus ou moins brève échéance. Parallèlement à cela, les bases seraient créées d'une reconversion dont l'éventualité devra toujours être retenue, qu'elle ait lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, aucune spécialité professionnelle ne pouvant être tenue pour éternelle.

Ce que nous préconisons, c'est en fait une option à prendre sur l'utilisation des progrès techniques et scientifiques, qui sont à la base de l'élévation de la productivité du travail.

Cette option s'oppose à celle qui consiste à utiliser le progrès au profit d'intérêts privés ; notamment, elle se refuse à réduire le problème de la formation des cadres à celui de la recherche d'une détente sur le marché du travail intellectuel.

Les limitations du droit d'initiative législative qui résultent de l'article 40 de la Constitution de 1958 nous ont contraints à limiter le champ d'application de notre texte aux salariés du secteur privé. Mais, bien entendu, la responsabilité de l'Etat dans le nécessaire perfectionnement continu des cadres du secteur public n'en est que plus fortement soulignée.

*
* *

Le présent projet définit avec précision ce qui, selon nous, est possible actuellement ; accorder aux cadres le droit de se perfectionner un minimum de temps chaque année, ou bien, ce qui a peut-être encore plus d'importance, le droit de cumuler ces minima annuels jusqu'à disposer d'un « crédit de perfectionnement » suffisant pour se livrer à un travail en profondeur. A titre d'exemple, citons le projet de revision des conventions collectives des syndicats d'ingénieurs et cadres C. G. T., F. O., C. F. D. T. de la Métallurgie, qui, à raison de vingt-quatre jours par an, aboutit à un cumul d'une année au bout de douze ans.

En tout état de cause, il paraît nécessaire de laisser la plus large place aux négociations entre cadres salariés et employeurs, au niveau des entreprises ou des branches d'industries.

Les conventions collectives et les statuts des personnels (dans le secteur de la Fonction Publique et des entreprises nationales) devraient non seulement fixer la durée du perfectionnement, tel que le prévoit notre texte, mais encore garantir aux cadres, compte tenu des conditions propres à chaque genre d'activité, le temps de lire les revues techniques et professionnelles, de participer aux manifestations, expositions, visites et autres éléments de mise à jour et d'élargissement des connaissances.

Nous n'ignorons certes pas que certaines formes de perfectionnement exigent non pas des semaines, mais des mois, voire des années, notamment s'il comporte une formation théorique de niveau élevé. Mais il fallait éviter qu'une confusion s'établisse entre un problème commun à tous les cadres et un problème plus particulier qui consiste à permettre, par des détachements de longue durée et une aide matérielle accordés dans des conditions à définir, que des cadres salariés de valeur préparent des thèses, des diplômes, etc. Ce problème devra recevoir une solution en liaison avec l'ensemble des problèmes de l'enseignement.

Il en va de même pour les problèmes relatifs à l'organisation d'une véritable promotion supérieure du travail dont il ne faut pas chercher ici la solution.

Concernant l'organisation du perfectionnement, notre proposition établit une distinction entre les organismes de perfectionnement privé et les organismes universitaires ou agréés par l'Université. Nous souhaitons que l'Éducation nationale se voit attribuer un rôle prioritaire, en raison de la coordination nécessaire des actions à l'échelon national, horizontalement, c'est-à-dire, entre les différentes branches, disciplines, spécialités professionnelles, etc. et verticalement, c'est-à-dire, aux divers niveaux, qu'il s'agisse des écoles ou de la formation des adultes.

Il s'agit également d'affranchir le perfectionnement de toute pression de la part d'intérêts privés, en le confiant à l'Université à qui l'on doit donner les moyens de dispenser une formation toujours plus liée à la vie.

Trop d'initiatives sont actuellement subordonnées à des intérêts privés, ou encore plus simplement se lancent vers des buts directement lucratifs. Dans l'intérêt des cadres, il convient d'y

mettre fin le plus rapidement possible. C'est pourquoi notre proposition, tout en constatant l'existence d'organismes privés de perfectionnement, ne leur reconnaît aucune aptitude à satisfaire les besoins nationaux. La définition des droits des Cadres et les modalités de financement sont orientées vers le développement exclusif des organismes universitaires ou agréés par l'université. En particulier, une entreprise qui finance un organisme privé n'est pas dispensé de la taxe de perfectionnement des cadres pour laquelle aucune dérogation n'est prévue. Le fait pour un cadre d'avoir été envoyé par son employeur dans un organisme privé de perfectionnement ne le prive pas de son droit à être envoyé dans un organisme universitaire ou agréé.

*

* *

Nous nous sommes attachés à définir les modalités d'un contrôle syndical qui est d'autant plus indispensable que le Gouvernement s'oriente de préférence vers un dessaisissement de l'Université au profit du patronat, en matière de formation professionnelle.

Mais cela étant posé, il reste que le caractère démocratique d'un projet ne se mesure pas qu'au contrôle qu'il instaure, mais également au champ d'initiative qu'il offre aux intéressés. Le projet que nous présentons donne l'initiative aux cadres dont les syndicats interviendront à tous les échelons, depuis le comité d'entreprise jusqu'au Conseil supérieur du perfectionnement des cadres. La vocation de ce dernier organisme est précisément d'impulser le perfectionnement. Il n'existe rien actuellement qui puisse remplir cette fonction.

*

* *

Tel est l'objet de la présente proposition de loi que nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir adopter.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Le perfectionnement est le fait pour un salarié de se livrer à un travail d'étude ayant pour but :

a) Ou bien de mettre à jour, consolider, étendre ses connaissances générales, contribuer ainsi à l'élévation de son niveau culturel dans son ensemble ;

b) Ou bien d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique : sciences, techniques, droit, économie, etc., lié à son activité professionnelle ;

c) Ou bien de recevoir une nouvelle formation en vue d'une reconversion.

Art. 2.

Les personnes visées par la présente loi sont des salariés qui, aux termes de leur contrat individuel ou collectif de travail, ou aux termes des statuts ou conventions régissant leur profession ou leur branche d'industrie, ont la qualité d'Ingénieur, Cadre, Médecin, Officier de la Marine marchande, Technicien supérieur et Technicien, Voyageur, Représentant et Placier, Assistante sociale, Conseil juridique, ou sont assimilables à ces catégories soit par leur rémunération, soit par leur formation, soit par la nature de leur activité, soit par leur responsabilité technique ou de commandement.

Art. 3.

Les Organismes qui, entre autres activités, reçoivent des cadres en vue de contribuer à leur perfectionnement, sont classés dans l'une des trois catégories ci-dessous :

a) Organismes universitaires de perfectionnement, relevant directement du Ministère de l'Education Nationale ;

b) Organismes agréés de perfectionnement, agissant avec l'agrément du Ministère de l'Education Nationale ;

c) Organismes privés de perfectionnement.

Art. 4.

Les salariés appartenant aux catégories définies par l'article 2 ci-dessus peuvent être détachés, sur leur demande, et dans les conditions définies par les articles 5, 6, 7, 8, 9 ci-après, dans un organisme de perfectionnement universitaire ou agréé de leur choix.

Art. 5.

a) La durée annuelle moyenne des détachements auxquels peuvent prétendre les intéressés est inscrite dans le contrat de travail, ou lorsqu'ils existent, dans les conventions collectives ou les statuts du personnel ;

b) L'article 31 *g* de la loi n° 50-205 du 4 février 1950 est complété comme suit :

Premier paragraphe : « Les Conventions collectives contiennent obligatoirement des dispositions concernant :

«

« II°) La durée annuelle moyenne du détachement à laquelle ont droit les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et assimilés dans un organisme universitaire ou agréé de perfectionnement. »

c) Les conditions dans lesquelles les ayants droit déposent leurs demandes, ainsi que les modalités de report des détachements d'une année sur l'autre, et de cumul des durées moyennes annuelles sont établies par voie d'accord entre employeurs et salariés.

d) Le Gouvernement fixe chaque année, avant le 1^{er} septembre, par décret pris sur avis du Conseil Supérieur du Perfectionnement des Cadres ci-après institué, une durée minimale interprofessionnelle garantie du perfectionnement.

Les durées moyennes annuelles de détachement inscrites dans les contrats et statuts en application du paragraphe a) du présent article ne peuvent en aucun cas être inférieures à la durée minimale interprofessionnelle garantie.

Art. 6.

a) Les salaires ou traitements, les primes et indemnités diverses sont versés par l'employeur au salarié pendant la durée du détachement dans les mêmes conditions que si sa présence dans l'entreprise était effective.

b) Les frais de perfectionnement sont entièrement à la charge des organismes de perfectionnement. Ceux-ci mettent à la disposition des intéressés à titre de prêt les livres et instruments nécessaires à l'étude.

c) Si le détachement comporte un déplacement entraînant changement de résidence de l'intéressé, il est subvenu aux dépenses supplémentaires justifiées. La subvention est à la charge de l'employeur si le perfectionnement entre dans la catégorie B de l'article 1^{er}, ou si, entrant dans la catégorie C, l'intéressé est contraint de s'y livrer en raison d'une prochaine disposition, fusion ou réorganisation de son entreprise.

La subvention est à la charge du Fonds national du perfectionnement des Cadres ci-après créé, dans tous les autres cas.

Art. 7.

Les contrats de travail, conventions collectives et statuts contiennent des dispositions liant le perfectionnement et les titres éventuels qui le sanctionnent à la rémunération des salariés.

Art. 8.

Chaque année, l'employeur doit inviter ceux des membres de son personnel qui appartiennent aux catégories définies à l'article 2 ci-dessus, à lui faire connaître leurs intentions en matière de perfectionnement.

Il communique aux membres du Comité d'entreprise ses prévisions de détachement de salariés dans les centres de perfectionnement appartenant à chacune des trois catégories définies à l'article 3. Ces renseignements ne sont pas considérés comme confidentiels au sens de l'article 4, 2^e alinéa, de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945, modifiée par la loi n° 66-427 du 18 juin 1966. Les membres du Comité d'entreprise présentent leurs observations et sont autorisés à en faire publiquement état.

Art. 9.

L'employeur ne peut se prévaloir du désir manifesté par un de ses salariés, d'être détaché dans un organisme de perfectionnement de son choix, pour licencier ce salarié, porter atteinte au développement normal de sa carrière, ou exercer toute autre pression de nature à le faire renoncer à son emploi.

Art. 10.

Les Comités d'entreprise ont vocation pour s'assurer que les stages suivis par les membres du personnel répondent aux buts définis par la présente loi. Ce contrôle s'exerce dans les conditions suivantes :

a) Organismes universitaires de perfectionnement : les Comités d'entreprise délèguent obligatoirement leurs responsabilités au Conseil supérieur du perfectionnement des Cadres ou à ses délégations départementales ou régionales. Ils peuvent, par l'intermédiaire de ces organismes, obtenir toute information utile à l'exercice de leur contrôle.

Le Conseil d'administration des organismes universitaires de perfectionnement contient obligatoirement des représentants désignés par les organisations syndicales de Cadres, représentatives dans le secteur territorial où agissent lesdits organismes universitaires.

b) Organismes agréés de perfectionnement : le Conseil d'administration de ces organismes ainsi que les organes chargés de fixer les programmes et les méthodes de perfectionnement et de contrôler le travail des stagiaires, comptent obligatoirement parmi leurs membres des représentants des syndicats ou groupement de syndicats des personnels qui fréquentent ces organismes.

Les Comités d'entreprise peuvent obtenir directement auprès des organismes agréés, tous renseignements utiles concernant les programmes et méthodes de perfectionnement.

c) Lorsqu'une entreprise ou un groupe d'entreprises assurent eux-mêmes le financement d'un organisme privé de perfectionnement, le Conseil d'administration et les organismes chargés de fixer les programmes et les méthodes de perfectionnement et de contrôler le travail des stagiaires, comptent obligatoirement parmi leurs membres des représentants des Comités d'entreprise intéressés qui peuvent se faire assister par des représentants syndicaux et par tout spécialiste de leur choix.

Art. 11.

La liste des organismes agréés de perfectionnement fera l'objet d'un arrêté annuel pris par le Ministre de l'Education nationale après avis du Conseil supérieur de perfectionnement des cadres et publié au *Journal officiel*.

Cette liste sera obligatoirement affichée dans toutes les entreprises.

Art. 12.

Il est institué un Fonds national du perfectionnement des cadres qui a pour vocation de financer le fonctionnement des organismes universitaires et des organismes agréés de perfectionnement.

Ce Fonds est alimenté par une taxe dite « taxe de perfectionnement » versée par les employeurs, calculée par référence aux salaires versés aux salariés appartenant aux catégories définies à l'article 11, et en fonction de la durée moyenne du perfectionnement fixée conventionnellement selon les modalités prévues par l'article 5. Les employeurs ne sont pas autorisés à déduire le montant de ladite taxe, du salaire des personnels intéressés.

Art. 13.

Les salariés appartenant aux catégories définies à l'article 11 et qui ont, en cours d'année, changé d'entreprises, bénéficient intégralement des avantages définis dans les articles 5 à 9 ci-dessus.

Dans ce cas, les salaires, primes et indemnités diverses correspondant à la durée moyenne annuelle du détachement sont à la charge de l'employeur actuel. Si le détachement correspond au cumul des droits acquis au cours de plusieurs années, les salaires, primes et indemnités diverses supplémentaires sont pris en charge par le Fonds national du perfectionnement des cadres.

Les entreprises sont, en outre, tenues d'établir des certificats indiquant les durées cumulées dont leurs salariés licenciés n'ont pas encore bénéficié.

Art. 14.

Les organismes universitaires ou agréés prennent à leur charge les frais de perfectionnement des salariés visés à l'article 11 lorsqu'ils sont en chômage forcé. Les éventuels frais de déplacements de ces personnes sont subventionnés par le Fonds national de perfectionnement des cadres.

Art. 15.

Il est créé un Conseil supérieur de perfectionnement des cadres qui :

a) Etudie dans leur évolution les besoins nationaux en matière de perfectionnement tel que celui-ci est défini à l'article 1^{er} et, sur la base des résultats de cette étude, formule auprès des Pouvoirs publics des avis de nature à impulser la satisfaction des besoins ;

b) S'assure de la bonne gestion du Fonds national de perfectionnement des cadres ;

c) Contrôle l'activité des organismes universitaires et agréés de perfectionnement.

Art. 16.

Le Conseil supérieur de perfectionnement des cadres est constitué d'un nombre égal de représentants :

— des organisations syndicales représentatives des salariés visés par la présente loi ;

— des organisations d'employeurs ;

— de l'Université, ces derniers étant nommés au titre de spécialiste des questions du perfectionnement.