

LES CADRES JURIDIQUES NOUVEAUX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DES ENTREPRISES ET DES BRANCHES D'ACTIVITE EN ALGERIE.

par Jean-Maurice VERDIER *

L'intitulé de cette brève étude en révèle la double *limite*. D'une part, elle omet l'aspect technique de la question, prédominant en matière d'éducation et de formation au point de reléguer tout à fait au second plan les aspects juridiques des problèmes posés ; néanmoins c'est exclusivement de ces derniers qu'il sera question ici. D'autre part, elle est intentionnellement limitée au cadre de l'entreprise ; il n'est donc pas question de reprendre ici l'ensemble des données du problème de la formation professionnelle et de la promotion des cadres, mêmes réduites à leurs aspects juridiques.

La nouvelle législation algérienne en matière de formation professionnelle procède de deux préoccupations : d'une part la développer et l'adapter, d'autre part décharger l'Etat, dont les moyens sont insuffisants pour faire face à l'ampleur de la tâche, de sa réalisation concrète en la confiant à la fois aux entreprises et au syndicat. Chronologiquement ces deux objectifs sont apparus successivement, mais ils trouvent leur synthèse dans les textes qui fixent le statut de la formation professionnelle dans le cadre des entreprises.

La date même des premiers textes relatifs à la formation professionnelle révèle l'importance attachée à cette question par le législateur algérien indépendant. Dès le 25 Août 1962 une ordonnance de l'Exécutif Provisoire créait un Commissariat à la Formation Professionnelle et à la Promotion des Cadres, dont la mission est de « préparer les réformes fondamentales en matière

* Professeur à la Faculté de Droit et des Sciences Economiques d'Alger.

de formation professionnelle », arrêter et mettre en œuvre l'aide de l'Etat, promouvoir une politique et élaborer des programmes, coordonner l'action des secteurs public et privé, mettre en place les moyens nécessaires ; elle lui adjoignait un Conseil National Consultatif destiné à l'éclairer sur les mesures à prendre. L'organisation du Commissariat devait suivre de peu (Décret du 22 Sept. 1962).

Cet empressement du législateur ne peut surprendre. L'insuffisance du personnel technique et des cadres algériens était notoire et aggravée par le départ massif des européens. Les obstacles à la formation professionnelle avaient été inventoriés, en particulier l'analphabétisme, le préjugé en faveur de l'enseignement général au détriment de l'enseignement professionnel, la difficulté pour les petites entreprises, très nombreuses, d'assurer une formation professionnelle, celle aussi de contrôler l'apprentissage dans les entreprises, du fait de la rareté des employés qualifiés (Problèmes du Travail en Afrique du Nord, B.I.T., 1960). Plus de 98% des musulmans n'avaient aucun diplôme d'enseignement technique et l'industrie monopolisait en fait les rares personnes possédant une certaine qualification (Travail et Travailleurs en Algérie, 1963, p. 126 et suiv.). La Charte d'Alger (annexe sur la situation économique et sociale) relevait en Avril 1964 que le manque de formation est particulièrement sensible parmi les cadres supérieurs et moyens et dans la catégorie des ouvriers qualifiés, pour souligner le caractère prioritaire d'un programme de formation professionnelle, que le chapitre III et la deuxième partie qualifiait de « pierre angulaire de notre politique socialiste ». Une série de dispositions diverses allaient traduire cette volonté dans les deux années qui ont suivi l'indépendance, parmi lesquelles en particulier le décret du 26 Mars 1964 relatif aux attributions du Commissariat à la Formation Professionnelle, le décret du 3 Août 1964 créant des postes de conseillers à la Formation Professionnelle et celui du 6 Août 1964 créant un centre de réadaptation professionnelle des diminués physiques victimes de la Guerre.

Il ne fait pas de doute que le problème de la formation professionnelle soit étroitement lié à celui de la scolarité et que sa solution suppose, ainsi que l'indiquait encore la Charte d'Alger, « la généralisation réelle d'un enseignement de base, au moins primaire, auquel viendrait faire suite la formation professionnelle proprement dite », qui se ferait dans les diverses branches d'activité « sous la forme d'une éducation permanente ». Nul doute

aussi que le développement de l'instruction de base n'incombe essentiellement à l'Etat.

En revanche la formation proprement professionnelle peut s'effectuer dans des cadres divers, qui ne sont pas nécessairement étatiques. S'il appartient principalement à l'Etat de promouvoir le développement de l'enseignement technique et la création des universités de travail ou des instituts spécialisés mentionnés par la Charte d'Alger, en revanche la formation « dans le métier », dont la généralisation est également retenue comme objectif par la Charte d'Alger, trouve un cadre naturel dans l'entreprise, si elle a une envergure suffisante, ou dans la branche d'activité.

Aussi la loi du 26 Juillet 1963 portant code des investissements faisait-elle obligation aux entreprises admises à bénéficier des avantages prévus, en particulier fiscaux, d'assurer la formation professionnelle de leurs ouvriers et cadres algériens (art. 11). Mais c'est un arrêté du 15 Avril 1964 qui amorcera une structuration professionnelle en créant des comités techniques professionnels formés de représentants des pouvoirs publics, de l'U.G.T.A. et des directions des entreprises et chargés d'animer, d'orienter et de contrôler la formation professionnelle dans chaque branche d'activité économique. Ce sont surtout le décret du 3 Août 1964 et l'arrêté du 10 Avril 1965 qui rendront obligatoire la création d'un service de formation professionnelle dans chaque entreprise d'une certaine importance et préciseront ses attributions et les modalités de son fonctionnement ainsi que le rôle du Comité d'entreprise.

Deux idées essentielles se dégagent de la nouvelle législation - d'une part, dans le souci de promouvoir le développement de la formation professionnelle de manière harmonieuse, la réalisation de celle-ci dans le métier incombe aux milieux professionnels, entreprises et branches, afin de soulager les pouvoirs publics d'une tâche à laquelle ils n'ont pas les moyens de faire face seuls, mais en maintenant une direction générale et un contrôle assurés par des organismes administratifs (I). D'autre part, dans l'esprit nouveau d'une recherche de la *participation* des travailleurs eux-mêmes à leur promotion professionnelle, le législateur a entendu, au sein des entreprises et des branches professionnelles, confier aux comités d'entreprise la gestion de la formation professionnelle et, par leur intermédiaire, permettre au syndicat un contrôle des programmes et de leur mise en œuvre (II).

I. — OBLIGATIONS DES ENTREPRISES ET CONTROLE ETATIQUE.

L'ampleur des problèmes posés par la formation professionnelle dépassant les moyens dont dispose l'Etat, celui-ci a entendu se décharger d'une partie de cette tâche sur les entreprises et les syndicats en se bornant lui-même à fixer les programmes généraux et à exercer un contrôle sur les réalisations. Aussi la loi impose-t-elle aux entreprises l'affectation des moyens matériels et humains, la mise en œuvre étant confiée aux comités d'entreprise. Celle-ci relevant de la recherche de la participation des travailleurs à la formation professionnelle (II), il ne sera envisagé ici que les obligations des entreprises et les modalités de l'intervention de l'Etat.

A. — Le caractère *obligatoire* de la formation professionnelle pour les entreprises pouvait être pressenti dès l'ordonnance n° 62-028 du 25 Août 1962 portant création du Commissariat à la Formation Professionnelle, qui chargeait celui-ci de « coordonner l'action des secteurs public et privé » (art. 3) et mettait à la charge des entreprises industrielles ou commerciales employant plus de vingt salariés le versement d'une « taxe de formation professionnelle » destinée à financer les réalisations.

a) Néanmoins le premier texte faisant peser sur les entreprises une obligation est la loi du 26 Juillet 1963 portant Code des Investissements, dont l'art. 11 impose aux *entreprises agréées*, c'est-à-dire admises à bénéficier des avantages consentis par le texte, d'assurer la formation professionnelle de leurs ouvriers et de leurs cadres algériens. L'arrêté du 15 Avril 1964 annonçait l'extension de cette obligation à toutes les entreprises d'une certaine importance, puisque son art. 3 chargeait les Comités Techniques Professionnels, institués par le texte, de prendre toutes les mesures nécessaires « pour la réalisation de ce plan (plan d'action de formation par branche), *dans chaque entreprise ou établissement intéressé* ». Le même article faisait état des Services de Formation Professionnelle dont il ne précisait pas encore le cadre et les attributions.

b) Le décret du 3 Août 1964 allait constituer l'étape décisive à plusieurs égards :

— d'abord en donnant à l'obligation nouvelle un champ d'application très général, puisqu'elle pèse sur « *toute entre-*

prise d'autogestion, publique, semi-publique ou privée » employant au moins *vingt personnes*, c'est-à-dire sur les entreprises du secteur « socialiste », nationalisées ou autogérées, comme sur les entreprises privées ; demeurent donc en dehors les petites entreprises, très nombreuses il est vrai en Algérie ;

— ensuite en imposant la création, dans les entreprises employant au moins cent personnes, d'un « *service de formation professionnelle et de promotion ouvrière*, chargé de l'organisation et du fonctionnement de la formation professionnelle et de la promotion ouvrière », et, en prévoyant, pour les autres entreprises, la création d'*organisations inter-entreprises* ou *inter-professionnelles* de formation professionnelle (al. 2) ;

— enfin en mettant à la charge des entreprises intéressées les *dépenses* entraînées par le fonctionnement des services de formation professionnelle et la réalisation des programmes arrêtés par les Comités Techniques Professionnels.

c) Encore importait-il de préciser le contenu et les modalités d'exécution de l'obligation imposée aux entreprises. Tel fut l'objet de l'arrêté du 10 Avril 1965 dont résultent :

— l'obligation pour les entreprises visées de présenter à l'approbation des pouvoirs publics, un mois au plus tard après la publication de l'arrêté, un *projet* relatif à l'organisation et aux structures de leur service de formation professionnelle (art. 1^{er}) ;

— les *attributions* dévolues aux Services de Formation Professionnelle une fois constitués, dont l'examen sera fait avec celui du rôle du Comité d'entreprise (infra II) mais qui constituent autant d'obligations pour lesdits services en matière d'élaboration et de réalisation de la formation professionnelle (art. 4, 5 et 6) ;

— l'obligation faite aux entreprises intéressées de *mettre à la disposition* du Comité d'Entreprise et du Service de Formation Professionnelle les *moyens* financiers, l'équipement et le personnel nécessaires à l'accomplissement des tâches qui leur sont dévolues (art. 12) ;

— enfin la possibilité pour les entreprises employant plus de vingt mais moins de cent personnes, lorsqu'il n'existe pas d'organisations professionnelles prévues par le décret du 3 Août, de se *regrouper* au plan régional ou national, et l'obligation pour elles alors de créer un « Comité pour un regroupement d'au

moins cent personnes », composé de représentants des divers Comités d'entreprise et des délégués du personnel, lequel gère alors le service inter-entreprises de Formation Professionnelle (art. 2).

d) Les diverses obligations ainsi imposées aux entreprises ont, aux termes de l'art. 4 du Décret du 3 Août 1964, pour *sanctions* les « peines prévues par la législation en vigueur ». L'imprécision de la formule est évidente ; aucune disposition de l'arrêté du 10 Avril 1965 ne vient la lever. Dans la mesure toutefois où les obligations imposées aux entreprises en matière de formation professionnelle sont destinées à permettre aux Comités d'entreprise de gérer le service de formation professionnelle et d'exercer ainsi une de leurs attributions, nouvelle et essentielle (cf. infra II), il ne fait pas de doute que les sanctions du délit *d'entraves au fonctionnement du Comité d'entreprise* (art. 24 Ord. 22 Février 1945) seraient susceptibles d'être appliquées aux chefs d'entreprise qui ne s'y conformeraient pas.

Cet ensemble d'obligations qui pèsent désormais sur les entreprises décharge ainsi l'Etat d'une tâche qu'il n'a pas les moyens d'assumer seul dans l'immédiat. Il n'est pas étonnant que son intervention soit prévue avant la mise en œuvre et après elle, par un contrôle sur l'exécution.

B. — *L'intervention étatique* est ample, comme on l'a dit, plus haut, puisque trois types d'organismes de caractère administratif ont leur mot à dire et que surtout deux d'entre eux sont étroitement dépendants du troisième, pièce maîtresse du mécanisme de tutelle, le *Commissariat à la Formation Professionnelle et à la Promotion des Cadres*.

1) Certes les deux autres font déjà apparaître la participation des milieux professionnels. *Le Conseil National Consultatif*, placé auprès du Commissariat, comprend, à côté du Ministre des Finances et du Plan ou son représentant, président, des représentants des ministères intéressés mais aussi cinq représentants des organisations professionnelles de travailleurs et cinq des organisations d'employeurs, deux représentants de l'organisation nationale des étudiants et deux des organisations de jeunesse ; encore sont-ils tous nommés par arrêté ministériel. La composition des *Comités Techniques Professionnels* institués dans les diverses branches d'activité est du même ordre : représentants des ministères intéressés, de l'U.G.T.A. et des directions

des entreprises, personnes spécialement compétentes appelées par le Comité. Mais le Conseil National Consultatif a pour mission d'éclairer le Commissariat par les avis et les suggestions qu'il peut donner ou faire (art. 7 Ord. 25 Août 1962) ; les Comités Techniques Professionnels ont un rôle d'action, puisqu'ils constituent « des organes de contrôle, d'animation et d'orientation de la Formation Professionnelle » (art. 1 arrêté du 15 Avril 1964), mais ils « se réunissent sur convocation du Commissariat » (art. 4) ; ils sont destinés surtout à adopter et concrétiser les programmes et les décisions du Commissariat au niveau du secteur d'activité qu'ils concernent et des entreprises intéressées (art. 3).

Aussi est-ce au Commissariat à la Formation Professionnelle qu'il incombe en définitive de préparer les réformes fondamentales, d'arrêter les modalités de l'aide des secteurs privé et public, enfin d'assurer la mise en place et le contrôle des moyens nécessaires (art. 3 ord. du 25 Août 1962). Or le caractère administratif du Commissariat est très prononcé : le Commissaire est nommé par décret ; il est assisté d'un secrétaire général, d'une section administrative et d'une section technique. Toutefois il est assisté par des Comités de Travail créés pour étudier les problèmes techniques qu'il aura à résoudre mais leur composition, qui n'est pas précisée par la Loi, paraît être laissée à l'appréciation du Commissaire.

2) Ce rôle que le Commissariat remplit lui-même ou par l'intermédiaire des Comités Techniques Professionnels, on en retrouve l'écho *au niveau des entreprises ou des professions*. Si l'on regroupe les dispositions éparses dans les différents textes, on peut ainsi schématiser l'intervention des pouvoirs publics : agrément et regroupement, animation et orientation, approbation, contrôle.

a) Si les services de formation professionnelle d'entreprise n'ont pas à être agréés puisqu'ils sont obligatoires et qu'il appartient aux comités d'entreprise d'agréer le chef du service choisi par la Direction (cf. infra II), en revanche c'est le Commissariat à la Formation Professionnelle qui donne son *agrément* aux organisations inter-entreprises ou inter-professionnelles de formation professionnelle destinées à remplacer les services de formation professionnelle pour les entreprises employant plus de vingt et moins de cent salariés (art. 1^{er} al. 2 Déc. 3 Août 1964 ;

cf. infra II). Lorsqu'il n'y a pas de groupements professionnels pour proposer de telles organisations inter-entreprises ou inter-professionnelles, c'est dans le cadre des Comités Techniques Professionnels que s'effectue le *regroupement* des entreprises en vue d'organiser la formation professionnelle (art. 2 arrêté du 10 Avril 1965 ; cf infra II).

b) Commissariat et Comités Techniques Professionnels ont pour tâche principale *d'animer et d'orienter* l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle et de promotion des cadres, le premier à l'échelon national, les seconds dans chaque branche économique. La conséquence en est, au niveau des entreprises, que les inventaires auxquels doivent procéder les services de Formation Professionnelle d'entreprise doivent être dressés selon les documents type établis par le Commissariat (art. 5 arrêté du 10 Avril 1965 ; cf. infra II), et que leurs plans annuels doivent être conformes à la politique générale du Commissariat ainsi qu'aux programmes et directives propres à chaque secteur d'activité élaborés par les Comités Techniques Professionnels (art. 2 Déc. du 3 Août 1964 et art. 7 arrêté du 15 avril 1965).

c) Cette conformité des plans d'entreprises aux programmes et directives du Commissariat et des Comités Techniques Professionnels connaît pour ainsi dire une sanction dans *l'approbation* de l'administration à laquelle ils doivent être soumis (art. 9 arrêté du 10 Avril 1965) sur présentation du Comité d'entreprise, et aussi dans le *contrôle* que permet d'exercer sur la réalisation des programmes ainsi apportés le *rapport trimestriel d'activité* des Services de la Formation Professionnelle d'entreprise, adressé au Commissariat, ainsi que le *compte-rendu annuel* d'exécution des programmes de l'année écoulée (art. 10).

Ce contrôle étatique, forcément un peu lointain, se trouve doublé par celui du syndicat, étant donné le rôle dominant dévolu aux comités d'entreprise composés dans l'ensemble de membres du syndicat.

II. — PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS, ROLE DOMINANT DU COMITE D'ENTREPRISE ET CONTROLE DU SYNDICAT

Comme nous l'avons déjà souligné, la place faite au Comité d'entreprise dans l'organisation et le fonctionnement de la forma-

tion professionnelle dans le cadre des entreprises constitue le trait le plus original de la législation nouvelle en ce qu'il traduit une volonté de faire participer les travailleurs eux-mêmes, par l'intermédiaire de leurs représentants, à l'usage d'un de leurs moyens essentiels de promotion individuelle et collective.

Les termes mêmes du décret du 3 Août 1964, rendant obligatoire la création des Services de Formation Professionnelle dans chaque entreprise employant au moins cent personnes, ne laissent place à aucune hésitation quant à la nature et à l'importance du rôle du Comité. L'art. 3 dispose en effet sans ambiguïté que ces services « *sont gérés* par les Comités d'entreprise avec la *participation* du chef de l'entreprise et d'un inspecteur du travail ». Le rôle premier du Comité est ainsi défini sans équivoque, de même que se trouve précisé le caractère auxiliaire de l'intervention du chef d'entreprise et de l'inspection du travail. Aussi est-ce très exactement que le « document » publié par le Commissariat à la Formation Professionnelle indique que le Comité « reçoit la responsabilité pleine et entière de la formation professionnelle ».

Il s'ensuit que l'arrêté du 10 Avril 1965 relatif aux attributions du Comité et du Service de Formation Professionnelle ne fait qu'apporter des précisions en détaillant leur contenu. L'importance de ses attributions ne pouvant être mesurée que par double référence au fonctionnement du service de la formation professionnelle et aux prérogatives générales reconnues par la législation à la représentation du personnel, en envisagera successivement le fonctionnement du service de Formation Professionnelle, puis l'intervention du Comité d'entreprise et le contrôle qu'il assure en définitive au syndicat.

A. — *Le Service de la Formation Professionnelle*, est selon l'art. 4 de l'arrêté du 10 Avril 1965, « chargé de concevoir, exécuter ou faire exécuter et contrôler la formation pour l'entreprise considérée », et dispose à cet effet des moyens financiers, de l'équipement et du personnel nécessaires que l'entreprise est tenue de mettre à sa disposition (art. 12). Le texte ne craint pas d'entrer dans les détails quant aux *recherches préalables* (études) auxquelles doit se livrer le Service de la Formation Professionnelle : inventaire des postes de l'entreprise, analyse des postes de travail en vue de déterminer les niveaux de connaissance et d'aptitude nécessaires pour les occuper, établissement d'une fiche

pour chaque agent de l'entreprise afin de déterminer son niveau scolaire et professionnel et son potentiel de promotion (art. 5). Bref il doit dresser un état des besoins et des possibilités en personnel pour être en mesure d'élaborer le *plan annuel de formation* et le projet de budget nécessaire, que la loi lui impose (art. 6). Sur la réalisation et le contrôle du plan de formation, la loi est naturellement moins précise ; il appartient au Service de la Formation Professionnelle de choisir les moyens et les méthodes aptes à en assurer le succès : diffusion des programmes auprès du personnel, formation pédagogique et technique des moniteurs, organisation des cours, soit sur les lieux du travail, soit dans les Centres de Formation Professionnelle, ainsi que les cycles de perfectionnement pour la promotion interne du personnel ou de formation de base pour le recrutement externe etc..

Pour assurer la nécessaire liaison entre le Service de la Formation Professionnelle et les divers services de l'entreprise intéressés à la formation de leur personnel, une *Commission de Coordination*, composée des chefs de services et de techniciens et réunie à l'initiative du Chef du Service de la Formation Professionnelle, est chargée d'*assister* le Service de la Formation Professionnelle. Pour assurer là encore la participation des travailleurs, il est prévu que des représentants des travailleurs « techniquement compétents » siègent aussi à la Commission. Néanmoins, c'est au Comité d'entreprise que se situe l'intervention principale des représentants des travailleurs dans la formation professionnelle.

B. — En effet la description des seules attributions du Service de la Formation Professionnelle est tout a fait insuffisante pour donner un idée exacte du mécanisme institué par la Loi. Dans la mesure où le rôle du *Comité d'entreprise* aurait pu sembler nominal à la simple lecture de l'art. 3 du décret du 3 Août 1964, la formule pouvant paraître plus commode que chargée de sens, les dispositions de l'arrêté du 10 Avril 1965 lèvent toute ambiguïté sur les intentions du législateur. Non seulement l'intervention du Comité se situe à tous les niveaux du mécanisme juridique de la formation professionnelle, mais chaque fois elle repose sur un pouvoir de *décision* et non de simple consultation ; les termes employés par les articles de l'arrêté ne laissent place à aucune équivoque et il suffit, pour s'en convaincre, de procéder

au rassemblement de dispositions éparses et peu ordonnées de l'arrêté relatives au rôle du Comité dont il ressort :

— que s'il ne désigne par le Chef du Service de la Formation Professionnelle, la nomination de celui-ci est soumise à son *agrément* (art. 3) ;

— qu'il « *dirige* » l'élaboration du plan annuel de formation et du projet du budget (art. 6), effectuée par le Service de la Formation Professionnelle ;

— qu'il donne au Service de la Formation Professionnelle les *instructions* nécessaires pour les études préalables à l'élaboration du plan annuel (inventaire des postes, liste des candidats, moyens de formation) (art. 8) ;

— que c'est à lui qu'incombe *l'exécution* des directives particulières à chaque secteur d'activité élaborées par les Comités Techniques Professionnels pour l'élaboration du plan annuel, lesquelles sont notifiées au Chef d'entreprise qui doit les communiquer au Comité (art. 7) ;

— qu'il est chargé de présenter à l'approbation de l'administration le plan annuel et le budget (art. 9) ainsi que le rapport trimestriel d'activité du Service de la Formation Professionnelle et le compte rendu annuel d'exécution du plan (art. 10) ;

— qu'enfin l'art. 12 indique que les moyens nécessaires en argent, équipement et personnel sont mis par l'entreprise à la disposition du Comité en même temps qu'à celle du Service de la Formation Professionnelle.

Si l'on ajoute que les représentants des Comités des différentes entreprises composent les comités de regroupement prévus pour les entreprises employant entre vingt et cent personnes (supra I-B), le Comité d'entreprise apparaît comme la pièce maîtresse du mécanisme juridique institué par la législation nouvelle, ce que laissait entendre l'art. 3 du décret du 3 Août 1964 aux termes duquel les Services de la Formation Professionnelle dans les entreprises « sont gérés par les Comités d'entreprise avec la participation du chef d'entreprise et d'un inspecteur du travail ».

C. — Il ne fait pas de doute que les textes nouveaux ont ainsi implicitement mais profondément modifié, dans le domaine de la formation professionnelle, le régime général des attributions

des comités d'entreprises, toujours régi par l'ordonnance française du 22 Février 1945 et le décret du 2 Novembre 1945, maintenus en vigueur en Algérie en vertu de la loi du 31 décembre 1962. On sait que ces textes, qui limitent à un rôle consultatif l'intervention du Comité dans les domaines économique et technique, ne lui reconnaissent de véritable pouvoir de décision que dans celui des œuvres sociales de l'entreprise. Encore y distinguent-ils selon que le Comité gère lui-même et seul, participe à la gestion ou se borne à la contrôler. S'il gère directement et seul les œuvres qui n'ont pas la personnalité civile (art. 3 al. 1), telles que les cantines ou le plus souvent les colonies de vacances, s'il participe à la gestion de celles qui ont la personnalité morale, dont la moitié au moins des membres du conseil d'administration doivent être des mandataires d'un Comité (art. 3 al. 2 et art. 5), il se borne à contrôler la gestion des œuvres sociales énumérées par l'art. 3 al. 3 du décret du 2 Novembre 1945. Or, parmi celles-ci figurent les centres de formation professionnelle ou d'apprentissage de l'entreprise : deux délégués du Comité siègent à l'organisme directeur et son avis, rarement obligatoire, n'est requis que pour certaines décisions qui les concernent (art. 6). Il n'y a donc pas de commune mesure entre ce simple contrôle et la mission dont le décret du 3 Août 1964 a investi le Comité à l'égard des Services de la Formation Professionnelle des entreprises et le rapprochement entre les textes récents et les dispositions générales relatives aux comités fait apparaître la portée de l'innovation réalisée dans le domaine de la formation professionnelle.

Car sans en rester au principe du simple contrôle de la gestion sur le Service de la Formation Professionnelle, difficile du reste à appliquer du fait que celui-ci, à la différence des centres d'apprentissage ou de formation professionnelle n'a pas d'organisme directeur auquel le Comité pourrait envoyer des délégués, le législateur aurait pu demeurer dans le cadre du régime et se borner à faire participer le Comité à la gestion du service en érigeant celui-ci en œuvre sociale autonome, dotée de la personnalité juridique, dont le Conseil d'Administration aurait été composé, pour partie de mandataires du Comité, dans une proportion qui n'aurait pas dépassé la moitié. Ou encore, pour éviter le mécanisme un peu lourd de l'entité distincte, il aurait pu confier au chef d'entreprise la gestion du service et ne reconnaître au Comité que certaines prérogatives concernant sa composition et son fonctionnement (obligation pour le chef d'entreprise de

prendre son avis qui serait facultatif ou obligatoire selon la nature de la décision en cause). La solution adoptée est assurément celle qui réalise la plus grande participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants, à la formation professionnelle et à la promotion ouvrière ; les termes habituels sont mêmes inversés puisque le Comité dirige et le chef d'entreprise participe. La participation des travailleurs est ainsi recherchée, par l'intermédiaire de leurs représentants dans l'entreprise. En définitive c'est au syndicat, unique en fait et maître du Comité d'entreprise, que revient le contrôle permanent et immédiat dans la formation professionnelle dans le cadre de l'entreprise. Dans ce domaine encore se trouve affirmé le rôle dévolu par tous les textes politiques algériens aux organisations représentatives des travailleurs.

(Mai 1966)