

POUR UN APPRENTISSAGE DE QUALITÉ, PROTÉGEONS LES APPRENTI·E·S !

Signez l'initiative cantonale pour une meilleure protection des apprenti·e·s !



En Suisse, 33% des apprenti·e·s sont victimes de harcèlement dans leur quotidien professionnel et 63% font des heures supplémentaires.

Les problèmes rencontrés durant le cursus de l'apprentissage sont inadmissibles, il est urgent d'agir. Ensemble nous pouvons changer les choses !

28.09.2022**Communiqué de presse**

Initiative pour plus de protection des apprenti.e.s : de meilleures conditions de formation et de travail sont nécessaires !

« J'étais quelqu'un de relativement calme, aujourd'hui je suis quelqu'un de très nerveux, de très anxieux [...], je sentais que je commençais à avoir des montées de stress que je n'avais jamais eues avant ».

« Malgré que je sois un employé de l'entreprise, ils ne me considéraient pas comme un collègue, ils me voyaient juste comme «l'apprenti». [...] mon expérience définissait le respect qui m'était dû ».

« Un client m'a demandé si ça ne me gênait pas qu'il me drague et si je pouvais m'habiller de manière plus féminine ».

Ces témoignages d'apprenti.e.s et ancien.ne.s apprenti.e.s neuchâtelois.e.s représentent des expériences malheureusement communes. Le manque de contrôle des conditions de travail mais aussi de formation tant des formateur.trices que des apprenti.e.s laissent ces dernier.ère.s démuni.e.s face aux potentiels abus à leur rencontre. La peur de perdre sa place prend alors souvent le pas sur la nécessité de dénoncer chaque cas particulier.

Alors que le canton veut atteindre 85% de formation des apprenti.e.s en dual, il est nécessaire que le système en place devienne plus sécurisant. Suite aux refus de la pétition et de la motion populaire pour mieux protéger les apprenti.e.s déposées par les Jeunes POP en 2021, il est devenu évident que la question devait passer devant la population : un comité unitaire s'est alors créé début 2022 dans le but de lancer une initiative populaire. Celui-ci est composé des Jeunes POP, du POP, de l'USCN, d'Unia, du SSP, du PS, des Jeunes socialistes, des Jeunes Vert.e.s et des Vert.e.s ainsi que de la Grève pour l'Avenir.

L'initiative demande des contrôles non annoncés et réguliers sur les lieux de travail, une meilleure formation de base sur les droits des apprenti.e.s et le droit du travail avec la participation des partenaires sociaux, une augmentation du nombre de conseillers et conseillères en formation professionnelle (CFP) et une formation des formateurs et formatrices en entreprise aux problématiques des apprenti.e.s, particulièrement le harcèlement et les violences physiques et psychologiques.

Le but est également d'ouvrir le débat sur ces questions qui restent souvent inconnues du grand public. Le délai de dépôt de l'initiative est fixé au 9 mars 2023.

Léa Aligizakis (Jeunes POP – 079 583 24 31)

Claude Grimm (SSP – 079 827 37 19)

Silvia Locatelli (Unia – 078 749 35 50)

Romain Dubois (PSN – 076 465 44 67)

Hugo Clémence (JSN – 079 668 77 42)

Cloé Dutoit (Jeunes Vert-e-s – 078 719 06 97)

Sarah Blum (POP – 076 452 76 76)

Fabian Schwab (Les Vert-e-s – 078 876 16 18)

Robin Augsburg (Grève pour l'Avenir – 077 449 47 67)

Plus de protection pour les apprenti.e.s : Pourquoi lancer une initiative ? Historique et présentation de campagne

Pour vous expliquer pourquoi nous sommes là aujourd'hui avec une initiative qui demande plus de protection pour les apprenti.e-s, je dois revenir cinq ans en arrière : en novembre 2017, les Jeunes POP Suisse choisissent la thématique de l'apprentissage pour réaliser une première campagne nationale. S'ensuit un sondage dans les écoles professionnelles de plusieurs cantons, dont Neuchâtel, afin de connaître les conditions d'apprentissage et récolter des témoignages auprès des personnes concernées. Après analyse, nous sommes arrivés à la conclusion qu'il existait peu de possibilités pour les apprenti.e.s de discuter des problèmes rencontrés et que leurs conditions de travail étaient peu connues. Les apprenti.e-s sont ainsi souvent démuni.e-s et se sentent seul.e-s lorsqu'ils et elles vivent des situations problématiques. À partir de là, nous avons décidé de continuer le processus pour mettre en lumière ces problématiques et trouver des solutions pour que les apprenti.e-s puissent mieux se défendre.

Au même moment, en août 2019, sort le sondage national d'Unia portant sur les conditions d'apprentissage : celui-ci révèle notamment qu'un tiers des apprenti.e-s subissent du harcèlement sur leur lieu de travail et que 63% font des heures supplémentaires. Alors que la campagne devait se poursuivre début 2020, la pandémie nous touche et ralentit le processus ; Sarah Blum interpelle cependant le Conseil d'Etat quant aux outils mis en place pour faire respecter les droits des apprenti.e.s : la réponse apportée par le gouvernement neuchâtelois fin août se veut peut-être rassurante, mais reste très insuffisante et confirme qu'il est toujours nécessaire d'accroître la protection des apprenti.e.s sur le lieu de formation.

En août 2020 et janvier 2021, les Jeunes POP lancent une pétition puis une motion populaire demandant des contrôles réguliers et une meilleure éducation de base pour les apprenti.e.s afin de porter ces revendications devant le Parlement. Celles-ci seront déposées en mai 2021, et refusées l'une après l'autre par la commission des pétitions et des grâces ainsi que le Grand conseil en septembre 2021. Alors que la motion dénonce les 33% d'apprenti.e-s subissant du harcèlement sexuel, l'un des arguments avancés est que « les cas de harcèlement sexuel ne touchent pas seulement les apprenti.e.s »...

La voie parlementaire n'ayant pas fonctionné et suite à l'intérêt des autres organisations de gauche, nous avons relancé la machine pour créer un comité unitaire dans l'idée de lancer une initiative populaire. Il était en effet temps de laisser la voix à la population sur ce sujet qui touche un grand nombre de jeunes, leurs familles et leurs proches.

Léa Aligizakis

Jeunes POP et co-présidente du comité unitaire

Situation de l'apprentissage à Neuchâtel

Pour rappel, le canton de Neuchâtel avait développé les écoles à plein temps après la crise horlogère des années 1970 afin de poursuivre la formation de la relève alors que les entreprises en difficulté avaient réduit ou abandonné cette mission. En période de crise économique, l'une des premières choses que les entreprises suppriment est la formation des apprenti-e-s. Ainsi, il est important de garder cet élément en tête alors que le canton vise actuellement un taux de 85% de formation des apprenti-e-s en dual.

La volonté politique de développer la formation professionnelle et d'augmenter drastiquement les offres de formation professionnelle selon le système dual remonte au programme de législature 2006-2009 du Conseil d'État neuchâtelois. Les visées étaient alors claires : « Revoir l'offre de formation au secondaire 2 afin notamment de clarifier les missions dans le secteur professionnel et de rationaliser l'offre pour dégager des économies ». Il est donc important de se rappeler que le 1^{er} argument des autorités était de faire des économies (dans la communication de la chancellerie d'État du 23 avril 2009, on lit : « Sachant que le coût pour les collectivités publiques d'une formation en école à plein temps est 3 à 4 fois supérieur à celui d'une formation équivalente en système dual, et qu'à Neuchâtel, 57% des jeunes suivant une formation professionnelle le font en système dual, alors que la moyenne suisse se situe à 88%, il n'est pas étonnant que les coûts par apprenant soient globalement 43% plus élevés à Neuchâtel que les coûts moyens suisses. »)

Les objectifs stratégiques du Conseil d'État pour la rentrée 2009-2010 étaient entre autres de :

- Passer **de 58% à 68%** d'élèves libérables se dirigeant vers la formation professionnelle
- Passer **de 57% à 80%** d'offres de formation professionnelle selon le système dual
- Ramener les coûts par apprenant du canton de NE au niveau des coûts moyens au plan suisse

S'ensuit en 2011 un « Plan d'actions pour l'avenir de la formation professionnelle », adopté par le Grand Conseil en 2012.

Depuis lors, tous les gouvernements – de gauche comme de droite – poursuivent cette stratégie. Ainsi, la part d'apprenti-e-s formé-e-s en entreprise par rapport aux apprentis formés dans les écoles de métiers n'a cessé d'augmenter :

- **65%** en 2014
- **78%** en 2022

De plus, alors que le taux de formation duale était initialement fixé à **80%**, il est désormais fixé à **85%**.

En janvier 2020, suite à l'adoption de la loi instituant un fonds d'encouragement à la formation professionnelle initiale en mode duale, le « contrat-formation » est créé. Ce fonds alimenté par les employeurs (0,58% de la masse salariale de leur entreprise) permet d'apporter un soutien financier aux entreprises formatrices. Ainsi, les formations en voie duale se développent et de nouvelles formations sont créées pendant que des formations en école à plein temps sont abandonnées, notamment dans le domaine technique et commercial. In fine, les jeunes se retrouvent avec des possibilités plus restreintes (ex. impossibilité de faire une formation hors canton si elle existe dans le canton, etc.)

Par ailleurs, le développement de l'apprentissage en dual a des conséquences sur la HE-Arc qui voit le nombre d'étudiant-e-s diminuer dans le domaine technique, ceci alors que le tissu économique du canton a besoin d'ingénieurs.

Sans compter les conséquences sur l'emploi pour les enseignant-e-s du Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE).

Face au nombre de plus en plus important de jeunes qui se retrouvent confronté-e-s à la réalité du monde du travail dès la sortie de l'école obligatoire, force est de constater qu'avec seulement un-e conseiller-ère en formation professionnelle (CFP) pour 400 apprenti-e-s, l'État n'offre pas un encadrement suffisant.

De toute évidence, le développement de l'apprentissage en dual se fait en grande partie sur le dos des jeunes, ce que nous refusons !

Claude Grimm

Syndicat des services publics (SSP)

Les apprenti.e.s sont aussi des travailleurs.euses

Depuis que notre canton a émis la volonté de développer le système de formation dual les syndicats se sont impliqués dans les différentes structures qui travaillent au suivi de ce modèle à Neuchâtel. Ils le font car ils sont convaincus que bien cadré et mené dans de bonnes conditions, le système d'apprentissage apporte des compétences importantes aux jeunes qu'ils et elles pourront valoriser demain et qui leur permettra d'avoir une vie professionnelle plus qualitative.

Cependant, la question des conditions cadres dans lesquelles sont menés ces apprentissages est absolument essentielle. Elle a un impact sur l'apprentissage mais aussi sur le développement de l'apprenti.e et donc sur son avenir.

Quand bien même l'apprenti.e est là pour apprendre, on tend à oublier que ce ne sont en réalité pas uniquement des travailleurs.euses en devenir, mais déjà des travailleurs.euses qui doivent assumer un certain nombre de tâches professionnelles et donc leurs contraintes telles que le stress ou des horaires de travail laissant peu de temps aux loisirs. Cela devient par ailleurs d'autant plus vrai au fil des années de formation.

C'est en cela que les syndicats.e.s considèrent qu'il est de leur devoir de veiller au bien-être de ces travailleurs.euses particuliers.ères.

Le droit du travail en Suisse est particulièrement faible, c'est une donnée connue. La protection de la jeunesse contenue dans la loi sur le travail va un peu plus loin sans pour autant régler tous les problèmes mais surtout sans qu'il n'y ait un véritable contrôle. Les domaines soumis à une convention collective de travail ne constituent que la moitié de l'activité économique et bonne part des conventions ne s'appliquent pas aux apprentis.ies.

Pourtant un sondage mené par Unia Suisse il y a quelques années sur 1800 apprentis avait bien démontré que de trop nombreux.euses apprenti.ies rencontraient des problèmes importants dans le cadre de leur formation. Harcèlement moral et sexuel, pression accrue liée à des exigences de rendement, heures supplémentaires : des problématiques que l'on ne peut tolérer dans aucun cas. Un écho que nous avons aussi retrouvé ici, à Neuchâtel, lors des échanges que nous avons avec ces mêmes apprentis.ies dans le cadre de notre travail quotidien.

Il est essentiel de veiller aux bonnes bases d'un apprentissage, de permettre aux jeunes de connaître leurs droits actuels et futurs mais aussi de veiller à ce que ces conditions soient bel et bien contrôlées ce qui aujourd'hui n'est pas le cas soit par manque de commission paritaire soit parce que celles-ci ne traitent pas de la question des apprentis.ies. Aujourd'hui, la mise en lumière des cas repose uniquement sur la dénonciation par l'apprenti.e, une procédure délicate que ces derniers.ères ont parfois des réticences à entamer tant ils et elles en sont dissuadés.ées en raison des risques encourus tels que perdre sa place d'apprentissage ou simplement de ne pas être entendus.ues ou crus.ues.

L'apprentissage n'étant pas un contrat de travail ordinaire, le contrôle doit à notre sens impliquer tant la représentation des travailleurs.euses et celle des employeurs.euses que l'État qui porte la responsabilité, notamment financière, du système. C'est pourquoi, à l'instar de ce qui se fait dans le cadre de l'observation du marché du travail ou de l'application du salaire minimum dans notre canton, nous pensons qu'une commission tripartite doit être mise sur pied. Cette commission doit être spécifiquement dédiée à cette mission complexe de contrôle et avoir en ses mains des outils contraignants en cas de violation des droits, seule manière d'assurer un travail de qualité et qui porte ses fruits.

Silvia Locatelli
Unia Neuchâtel

Revaloriser les conditions de travail pour revaloriser l'apprentissage

En Suisse, les politiques semblent unanimes quant à un objectif simple : la voie de l'apprentissage doit être soutenue et revalorisée. Des mesures importantes ont été prises à cette fin ces dernières années, notamment dans notre Canton avec le contrat-formation et le soutien aux entreprises formatrices.

Il n'en reste pas moins que l'offre des entreprises formatrices sur le marché de l'apprentissage peine encore et toujours à rencontrer une demande suffisante auprès de la jeunesse, en particulier dans certains secteurs, comme on a par exemple pu le constater récemment avec la formation de forestier-bûcheron, pourtant absolument essentielle. La pandémie semble par ailleurs avoir aggravé ce phénomène : on apprenait en avril 2022 que plusieurs branches peinaient plus que de coutume à trouver des apprentie.s.

Face à ce phénomène, il est souvent souligné que l'apprentissage devrait être revalorisé au niveau de son image, notamment par rapport aux filières académiques. Se pose alors la question de savoir pourquoi la société semble favoriser globalement la voie académique alors que les professions offertes par ces deux voies sont toutes les deux d'une même importance pour la société.

De notre point de vue, la réponse à cette question est assez limpide : avec des conditions de travail plus difficiles et moins contrôlées dès le début, des salaires plus bas et moins d'investissements dans leur formation, la société favorise directement les études académiques comme étant la « voie royale ». La seule manière de changer les états d'esprits doit donc débiter par un changement de la réalité matérielle : les apprenti-e-s doivent être mieux traité-e-s, leurs conditions de travail mieux contrôlées et leur formation revalorisée.

Il ne suffit pas d'affirmer que la voie de l'apprentissage est de même valeur que les voies des Hautes écoles, il faut encore le démontrer dans les investissements publics pour cette formation et la protection de ses bénéficiaires : c'est ce que propose notre initiative.

Romain Dubois
Parti socialiste neuchâtelois (PSN)

La formation des apprenti.e.s sur leurs droits

C'est un plaisir, toutes proportions gardées, de participer aujourd'hui à cette conférence de presse au nom de la Jeunesse socialiste neuchâteloise, et plus particulièrement de pouvoir aborder le rôle de la sensibilisation et de la formation des apprentis à leurs droits, ainsi qu'au système de soutien à leur disposition qui existe en Suisse.

Vous le savez, notre modèle et notre culture économique se fonde autour d'une collaboration, pas toujours évidente, entre les employeurs et les employés, et ce partenariat social donne naissance à des conventions collectives de travail, les CCT, qui fixent les modalités de travail et les relations entre les différents acteurs de l'entreprise. Malheureusement, vous le savez aussi et mes collègues l'ont rappelé, les apprentis n'y sont souvent pas soumis et les connaissent peu. Il est important qu'ils y soient plus sensibilisés, car il arrive que cette paix du travail qui se construit autour du dialogue, soit brisée, que des situations difficiles voire dramatiques surviennent, ou que les jeunes salariés se retrouvent écrasés par un contrat dont les clauses peuvent leur paraître obscures, et qui peut être à leur désavantage.

Ainsi, non seulement il nous paraît important d'apporter aux apprentis une connaissance solide quant à la manière dont se mettent en place ces conventions qui forment le cadre professionnel dans lequel elles et ils vont évoluer, mais aussi, et peut être surtout, de leur offrir une formation plus globale, encadrée et dispenser par des professionnels, aux législations auxquelles elles et ils vont être confrontés telles que la Loi sur le travail (fondement des droits des travailleuses et des travailleurs), mais également leurs droits en matière d'assurance chômage, de vacances, de service civil, ou encore lors d'examens partiels, pour ne prendre que quelques exemples. Vous l'avez compris, le spectre législatif relatif aux droits des apprentis et des jeunes salariés, bien qu'insuffisant, est déjà large et complexe. Il convient donc de permettre à tout un chacune et chacun de s'y sentir en sécurité.

Enfin, je l'ai évoqué précédemment et rapidement, et mes collègues apportent davantage de précisions, il nous semble évident que cet accès à l'information doit aller de pair avec un accès aux organisations et aux personnes à même de les défendre lorsqu'il leur semble que les droits auxquels elles et ils ont accès sont bafoués. Ainsi, le rôle des syndicats, leur fonctionnement et une totale transparence quant à leurs activités doivent être garantis aux jeunes qui en auraient besoin.

Hugo Clémence

Président des Jeunes socialistes neuchâtelois (JSN)

De l'utilité de l'initiative dans des cas concrets

Exemple 1 : Formateur-trice en entreprise

Dans le canton de Neuchâtel, pour qu'une entreprise devienne formatrice et puisse accueillir des apprenti-e-s en CFC ou en AFP, il lui suffit qu'un-e de ses collaborateur-trice qualifié-e suive une formation de 5 jours donnée par l'Etat de Neuchâtel. Selon ce dernier, la formation permet « d'acquérir les aptitudes et connaissances nécessaires pour assurer un suivi de qualité ». Bien que celle-ci fournisse « des informations générales au sujet de l'apprentissage lui-même, de questions de psychologie ainsi que de la transmission des savoirs », elle ne tient pas compte des spécificités de chaque métier ou même d'environnements de travail différents. Le même contenu est adressé à des employé-e-s de bureau, des horloger-ère-s en usine ou des charpentier-ère-s en extérieur. Si l'on compare le volume de cette formation à celui d'un-e futur-e enseignant-e de secondaire 2 qui doit effectuer au moins 1 an de HEP, on est en droit de se demander si les formateur-trice-s en entreprise se sentent assez outillé-e-s pour accompagner des adolescent-e-s ou jeunes adultes dans leur début de vie active.

La formation obligatoire plus poussée que demande l'initiative, notamment en lien avec les problématiques de harcèlement et de violences physiques et psychologiques permettra de mieux outiller les formateur-trice-s en entreprise, ceci dans l'intérêt de tou-te-s.

Exemple 2: Employé-e qualifié-e

Prenons maintenant l'exemple d'un homme de 32 ans qui est né dans le Val-de-Ruz, y a grandi et effectué sa scolarité obligatoire. Entre 17 et 21 ans, il a réalisé un apprentissage dans une entreprise de paysagisme. Une fois son CFC en poche, il a travaillé dans de nombreuses entreprises de la région ainsi que pour l'Etat en tant que paysagiste, ouvrier dans la construction ou maçon, à chaque fois avec des contrats saisonniers, jonglant entre des étés frôlant le travail supplémentaire et des hivers au chômage ou sans emploi. Ce n'est qu'à l'âge de 30 ans en 2020 qu'il a signé son premier contrat fixe en tant que paysagiste qualifié et chef de chantier. Considérant sa situation, pourtant précaire, comme « normale dans le métier », il ne s'est jamais tourné vers un syndicat et n'a jamais osé négocier un contrat fixe de peur de se voir refuser un poste. Il aurait été sûrement plus utile à cet homme d'avoir comme cours en culture générale, une introduction à la loi sur le travail, une aide à la lecture d'un contrat de travail ou d'une fiche de salaire, plutôt qu'un cours sur l'histoire du cinéma...

La meilleure formation de base pour les apprenti-e-s que demande l'initiative lui aurait permis d'en apprendre plus sur ses droits en tant qu'apprenti et travailleur, de même que sur le rôle que peuvent avoir les syndicats. Ainsi, il aurait pu faire valoir ses droits, sans craindre les éventuelles représailles infondées de son employeur.

Exemple 3: Apprenti-e CFC

Une apprentie de fin de 2ème année d'apprentissage a demandé à l'entreprise de paysagisme s'occupant du jardin des parents de son meilleur ami si elle était d'accord de l'engager afin qu'elle puisse terminer son CFC dans de meilleures conditions. En effet, dans son entreprise formatrice, ils étaient 8 apprenti-e-s pour 8 personnes qualifiées, et la plupart du temps, ce sont les apprenti-e-s de 3ème année possédant un permis de conduire qui encadrent ceux de 1ère année. Ayant passé ses examens partiels de 2ème année de justesse, cette apprentie a pris sur elle pour changer d'entreprise formatrice au milieu de son cursus et augmenter ses chances de réussite. Elle avait tellement de lacunes au niveau professionnel que deux ans lui ont été nécessaires pour terminer son CFC alors elle n'avait jamais connu de difficultés d'apprentissage scolaire ou en pratique auparavant.

Avec les contrôles réguliers et non annoncés demandés par l'initiative, de même que l'augmentation du nombre de conseiller et conseillères en formation professionnelle, les manquements dans le suivi des apprenti-e-s au sein de la première entreprise auraient pu être constatés et il aurait pu y être remédié, ce qui aurait permis à cette apprentie de poursuivre son cursus dans de bonnes conditions et d'ainsi se former correctement.

Ces trois exemples pratiques ne donnent qu'un mince aperçu de la réalité, mais soulignent la pertinence de cette initiative et la portée que ses effets pourraient avoir sur les conditions d'apprentissage ainsi que de travail de futur-e-s travailleurs et travailleuses neuchâtelois-es.

Améliorer les conditions, de même que le suivi des apprenti-e-s et permettre à ces dernier-ère-s d'être mieux informé-e-s sur leurs droits en tant que travailleur-euse-s ne pourra avoir que des bénéfices pour les entreprises neuchâteloises, formant ainsi des personnes motivées, formées elles-mêmes par des personnes qui le sont aussi.

Cette initiative propose ainsi l'instauration de conditions qui profiteront à tou-te-s.

Cloé Dutoit

Co-présidente des Jeunes Vert-e-s neuchâtelois-e-s

L'importance d'avoir des conseillers en formation professionnelle (CFP) et formateurs bien formés

La problématique du nombre beaucoup trop élevé de dossiers individuels par conseiller-ère-s en formation (CFP) dans le canton de Neuchâtel a déjà été relevée. Nous estimons en outre que ces dernier-ère-s devraient être davantage sensibilisés à des problèmes, tels que le harcèlement, les violences physiques et psychologiques, problèmes qui touchent une proportion non négligeable des apprenti-e-s dont elles-ils ont la charge. Et ce n'est qu'en ayant une formation adéquate que les CFP pourront comprendre et soutenir les apprenti-e-s et agir ensuite de manière adéquate.

Lors de la réponse à l'interpellation Sarah Blum (20.124), il avait été précisé que les collaboratrices et collaborateurs de l'Office des apprentissages (OFAP) participent régulièrement aux assemblées générales (AG) et aux discussions avec différentes OrTra ou associations économiques. C'est bien de se soucier des associations économiques et autres, mais insuffisant selon nous et il est grand temps de penser davantage au bien-être des apprenti-e-s sur leurs lieux de formation.

Avec un tiers des apprenti-e-s qui subissent du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail, sans compter un nombre important de maltraitances mentales et physiques, il est également nécessaire d'avoir des formateurs et formatrices en entreprise conscient-e-s de ces problématiques et qui savent y réagir de manière adéquate.

Nous revendiquons donc que la santé mentale et physique des apprenti-e-s soit mieux prise en compte, et que les formateurs et CFP soient tenus de participer à des formations afin d'appréhender de manière plus fine ces problèmes.

Sarah Blum
Parti ouvrier et populaire (POP)

Valoriser l'apprentissage et la transition énergétique

La transition énergétique est un des défis majeurs de notre société, dont la mise en œuvre concerne nos générations et les générations à venir. Elle impliquera de nombreuses mesures concrètes, par exemple pour la pose de panneaux photovoltaïque ou de pompes à chaleur, qui devront être réalisées par un personnel à la fois qualifié, motivé et créatif. Dans cette perspective, un apprentissage d'installateur solaire a été annoncé pour la rentrée 2024 par l'association des professionnels de l'énergie solaire, Swissolar.

Si les objectifs environnementaux de cette transition énergétique sont aujourd'hui évidents, du moins pour une partie d'entre nous, il est également nécessaire qu'elle aboutisse à une société socialement équitable.

La situation actuelle de l'apprentissage laisse toutefois craindre que le défi de la transition énergétique ne puisse pas être atteint en raison d'un manque de personnel qualifié pour la concrétiser. Des enjeux multiples se présentent donc à nous vis-à-vis de l'apprentissage, qui doit être revalorisé grâce à de meilleures conditions cadre. Elles doivent tout particulièrement permettre de renforcer la protection des apprenti.e.s contre les risques de comportements abusifs, d'une part pour que l'apprentissage se passe dans les meilleures conditions possibles et d'autre part donner envie aux apprenti.e.s de pratiquer leur métier une fois leur cursus terminé.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'initiative propose des mesures concrètes, telles que les mesures de contrôle tripartite, une meilleure formation de base et un nombre plus important de conseillers et conseillères en formation professionnelle, qui sont un préalable indispensable pour renforcer l'attractivité de l'apprentissage et de la pratique de ces métiers de manière plus générale.

Les Vert.e.s soutiennent donc cette initiative, car elle répond pleinement à nos objectifs d'une société écologiquement responsable et socialement équitable.

Fabian Schwab
Les Vert.e.s Neuchâtel

De meilleures conditions d'apprentissage pour un monde plus écologique

La Grève pour l'Avenir s'engage pour un monde écologiquement durable. Pour faire face à la crise climatique et écologique en cours, nous sommes persuadé-es qu'il faut bâtir des solutions collectives, démocratiques et socialement justes.

Nous pensons que les mesures pour faire face à la crise climatique et écologique ne peuvent fonctionner que si elles sont élaborées avec les personnes qui connaissent le mieux leur secteur d'activité. Les solutions ne seront pas mises en place par les structures qui sont la cause de la crise actuelle, elles doivent venir de la base. Les travailleuses connaissent leur entreprise et leur métier. Iels sont les plus à même de trouver des pistes pour améliorer la situation dans le monde du travail. Mais cela ne peut se faire que s'ils ont la possibilité de s'exprimer librement et de s'organiser collectivement. Or, aujourd'hui, la démocratie suisse s'arrête aux portes des entreprises. Alors que de nombreuses personnes, jeunes et moins jeunes, souhaiteraient que leur entreprise fasse plus d'efforts face aux enjeux environnementaux et sociaux, elles se taisent par peur des conséquences.

Les apprenti-es sont particulièrement concerné-es par cette problématique. En effet, les apprenti-es sont généralement très jeunes, et le fait de ne pas avoir terminé leur formation les handicape. Iels sont ainsi susceptibles d'être victimes d'abus sans oser dénoncer les situations problématiques, par peur des conséquences ou simplement par méconnaissance de leurs droits.

Pour permettre à chaque apprenti-e de vivre son apprentissage sereinement, mais aussi pour permettre aux travailleuses de s'impliquer dans la vie de leur entreprise en ces temps de crise climatique et écologique, il est essentiel de mieux protéger les jeunes en apprentissage, et d'assurer les droits des travailleuses de manière générale.

C'est pour cela que la Grève pour l'Avenir soutient cette initiative et demande que des contrôles soient effectués sur les lieux d'apprentissage, que les apprenti-es soient sensibilisé-es à leurs droits en tant que travailleuses en formation et en tant que salarié-es, que les apprenti-es bénéficient d'un suivi adapté et que les formatrices soient correctement formé-es.

Nous ne réglerons pas la crise environnementale sans un effort démocratique, et la démocratie ne pourra pas être améliorée tant que les droits des travailleuses, et notamment des apprenti-es, ne seront pas mieux protégés.

Robin Augsburger
Grève pour l'Avenir