

EMPLOI ET FORMATION POUR TOUTES ET TOUS

PAPIER DE POSITION DU PS SUISSE

AMENDEMENTS AUX REVENDICATIONS A-1 – A-31



RÉSUMÉ

Toute personne a droit à une chance d'entrer dans la vie active et à un emploi rémunéré. Il est inacceptable que des personnes pouvant et souhaitant travailler, et qui veulent assurer leur existence financière et celle de leur famille par leurs propres moyens, se retrouvent au chômage de longue durée ou à l'aide sociale (juste) parce qu'elles ont plus de 50 ans, n'ont pas la formation requise, n'ont pas les compétences linguistiques suffisantes ou n'ont eu aucune possibilité de se recycler ou d'améliorer leurs qualifications en ces temps de rapides mutations technologiques.

Il faut tout faire pour éviter d'en arriver au point où les travailleuses et travailleurs âgés courent le risque de devenir chômeurs : les personnes qui doivent s'attendre à ce que leurs qualifications soient dévaluées en raison du développement technologique ou d'ajustements structurels devraient pouvoir demander à suivre une nouvelle formation alors qu'elles ont encore un emploi. Cela permet de s'assurer que leurs compétences sont évaluées correctement, que la motivation est bien réelle et qu'un certain niveau de sécurité financière est assuré. Dans de tels cas, il sera décisif que les frais d'entretien continuent d'être pris en charge pendant cette « formation en cours d'emploi ». De tels modèles de « passerelles » existent déjà dans certains secteurs. Le PS veut en faire un modèle accessible à toutes et tous, que l'État dotera de ressources financières. Parce que cela en vaut la peine.

Celles et ceux qui travaillent ont des contacts sociaux, sont estimés et peuvent se développer professionnellement et personnellement. Celles et ceux qui ne peuvent pas travailler n'ont pas que des soucis financiers, mais vivent souvent aussi en marge de la société. L'absence d'une activité et le chômage rendent les gens malades. La perspective de reprendre pied dans la vie professionnelle se dégrade au fur et à mesure que l'on ne peut plus travailler.¹ Le droit à la formation et au travail pour toutes et tous est non seulement une question de dignité, mais aussi une question économique : le PS veut que chacune et chacun ait la possibilité d'assurer lui-même sa subsistance.

Les mesures proposées visent les travailleurs dont l'emploi est menacé, les femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle, les travailleuses et travailleurs à temps partiel, les personnes handicapées ainsi que les personnes ayant épuisé leur droit aux indemnités de chômage ou les chômeuses et chômeurs âgés de plus de 50 ans qui sont à la recherche d'un nouvel emploi. Mais aussi les jeunes travailleuses et travailleurs qui n'arrivent pas à trouver un emploi. Elles doivent également s'adresser aux étrangères/ers, aux réfugié-e-s reconnus (statutaires) ou aux personnes admises à titre provisoire qui souhaitent travailler, mais qui ne possèdent pas encore les qualifications requises.

À cet égard, les programmes de formation et de formation continue qui cherchent à atteindre des objectifs de formation « réalistes » ne sont pas les seuls éléments détermi-

¹ Extrait de la résolution du PS Migrant-e-s de juin 2016 : <https://www.sp-ps.ch/fr/parti/organes-socialistes/ps-migrant-e-s/le-ps-migrant-e-s-demande-un-droit-au-travail-pour-toutes>.

nants.² En effet, il importe que les frais d'entretien des gens soient assurés pendant qu'ils acquièrent des compétences nouvelles ou complémentaires. Par exemple, il doit être possible pour les travailleuses et travailleurs seniors, dont les chances de continuer de travailler sont menacées ou qui sont déjà au chômage, de recevoir un revenu de base assuré qui leur permette d'acquérir de nouvelles compétences, idéalement en vue d'obtenir un diplôme reconnu, et ainsi de se réinsérer sur le marché du travail.

Le PS souhaite donc corriger deux postulats de la politique libérale du marché du travail :

« Chacun est le forgeron de sa propre (bonne) fortune. » Avec cette devise, la responsabilité est transférée à l'individu. Nous sommes d'avis qu'il faut fournir aux gens les outils et l'atelier leur permettant de forger leur bonheur. La logique néolibérale, selon laquelle chacun doit payer pour sa formation et ses qualifications, viole le principe fondamental de l'égalité des chances. La solidarité sociale et les considérations économiques exigent que chacune et chacun ait une chance équitable de participer à la vie active. Afin de ne pas mettre à mal la solidarité sociale, il faut également prévoir à cet égard des mesures contre l'utilisation abusive des mesures/activités de soutien (en tenant compte des circonstances financières et des plafonds de revenu).

Le deuxième changement de paradigme concerne le devoir d'aide aux chômeuses et chômeurs et la réintégration sur le marché du travail. La politique actuelle du marché du travail vise à réintégrer le plus rapidement possible les demandeuses et demandeurs d'emploi sur le marché. Derrière cela se cache le postulat erroné et dépassé selon lequel nous avons affaire à un marché du travail « qui fonctionne ». En d'autres termes, un marché du travail dans lequel toute personne qui le souhaite peut trouver un emploi convenable. Pour certaines catégories de chômeuses et chômeurs, l'accent devrait être mis non seulement sur le retour sur le marché du travail aussi rapidement que possible, mais aussi sur une réinsertion durable grâce à des qualifications. Cela est valable, par exemple, pour les personnes qui ont soudain besoin de qualifications totalement nouvelles en raison de bouleversements structurels, de nouvelles technologies ou de modèles économiques transformés. Cela s'applique également aux femmes qui retournent sur le marché du travail ou aux personnes qui ont terminé leurs études et qui peinent à faire leur entrée dans la vie active. Pour les travailleuses et travailleurs dont l'emploi est (devenu) précaire, une telle formation complémentaire est beaucoup plus conforme aux besoins et aux objectifs si elle a lieu pendant qu'ils sont encore en emploi plutôt que durant une période de chômage. La motivation personnelle est plus élevée parce qu'il y a une chance concrète de continuer de travailler et que la base financière peut être modelée en conséquence.

² Nous ne parlons donc pas des cours pour les lettres de motivation ni de mesures transitoires.

ANALYSE DE LA SITUATION

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : le chômage de longue durée (définition : plus d'un an sans emploi) a augmenté, tout comme le chômage dit incompressible. Cela est confirmé par le Centre de recherches conjoncturelles (Konjunkturforschungsinstitut (KOF)) de l'École polytechnique fédérale de Zurich : « Même en période de bonne/haute conjoncture et de saturation complète de la capacité économique mondiale, un groupe croissant de personnes ne peut pas trouver de travail. »³ La différence entre les statistiques du SECO et celles de l'Organisation internationale du travail (OIT) s'explique par le fait que le SECO ne prend en compte que les chômeuses et chômeurs inscrits dans les offices régionaux de placement (ORP). En particulier, les personnes qui ont de grandes difficultés à trouver un emploi, qui n'ont encore jamais participé au monde du travail, qui occupent un emploi précaire ou qui sont sous-employées ne sont pas comptabilisées – même si ce sont précisément celles qui auraient le plus besoin de soutien.



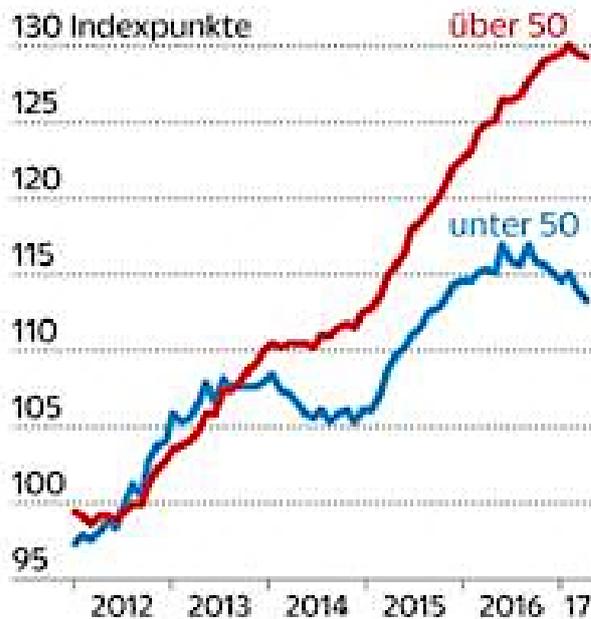
Augmentation du chômage des 50+

Les derniers chiffres de la Confédération montrent également que les chômeuses et chômeurs de plus de 50 ans se retrouvent de plus en plus souvent à l'aide sociale. En 2005, 29 200 personnes de cette tranche d'âge avaient recours à l'aide sociale. À la fin de 2016, ce nombre était passé à 52 200. Si l'on exclut l'effet de la croissance démographique, l'Office fédéral de la statistique fait état d'une augmentation de 40 %. Depuis 2013, le nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (corrigé des variations saisonnières, voir graphique) a augmenté beaucoup plus rapidement que le nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi de moins de 50 ans.

³Michael Siegenthaler (KOF) dans la NZZ am Sonntag du 12 août 2018.

Über 50 wird's schwierig

Saisonbereinigte Entwicklung der Stellensuchenden in den letzten fünf Jahren



Cette tendance est inquiétante, déclare Felix Wolffers, coprésident de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). « De toute évidence, le marché du travail veut moins de travailleurs âgés que par le passé », affirme F. Wolffers. « Cela constitue un fardeau pour la société et l'aide sociale. »⁴ Cette évolution se reflète également clairement dans les statistiques de l'OFS sur les bénéficiaires de l'aide sociale. Certes, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale dans la population totale n'augmente que légèrement (de 3,2 % en 2005 à 3,3 % en 2016). Toutefois, pendant cette période, la population totale a augmenté. Voilà pourquoi un nombre beaucoup plus élevé de personnes (près de 36 000 de plus) ont atterri à l'aide sociale. L'augmentation est particulièrement forte chez les plus de 50 ans. Aujourd'hui, 20 % des personnes qui sont acculées à l'aide sociale ont 50 ans ou plus. Si l'on examine la durée de perception, on constate qu'elle a augmenté tant pour les jeunes que pour les seniors. Cependant, l'augmentation de la durée des prestations d'aide sociale est particulièrement marquée chez les bénéficiaires de plus de 50 ans (34 % entre 2009 et 2016, voir graphique).

⁴ <https://www.srf.ch/news/schweiz/endstation-sozialamt-ue50-und-arbeitslos>.

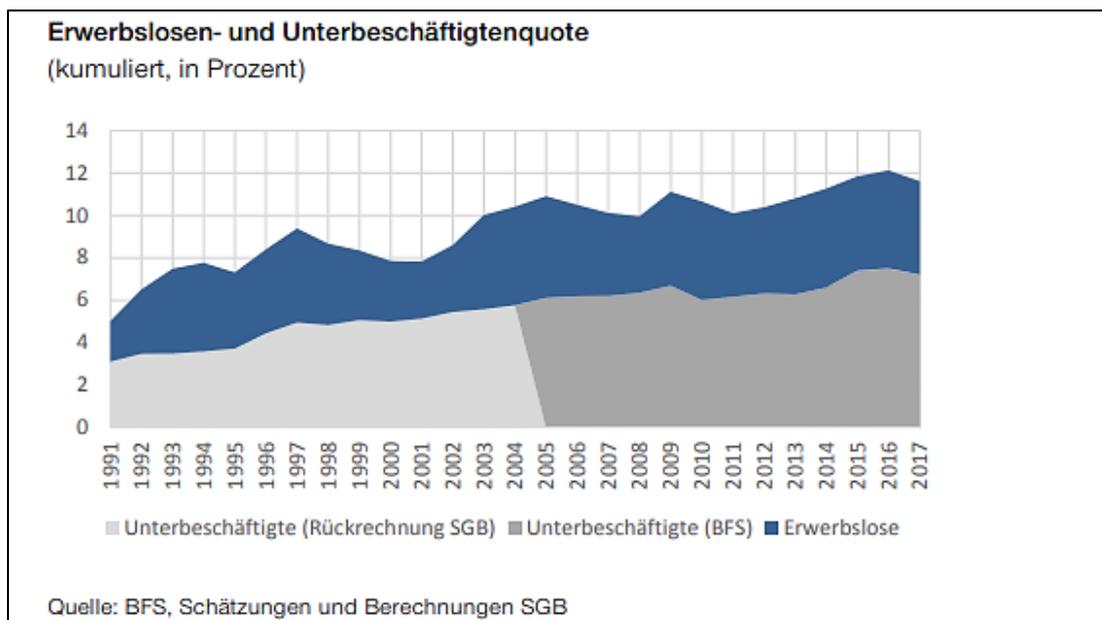


Dans son nouveau concept économique,⁵ le PS Suisse souligne que la statistique du chômage enjolive la situation réelle du marché du travail. En effet : le nombre de chômeuses et chômeurs arrivés en fin de droit n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années.⁶ Si l'on ajoute ces personnes au nombre de celles qui sont inscrites au chômage, le taux de chômage est aujourd'hui d'un peu plus de 5 %. Les personnes de plus de 50 ans, en particulier, ont aujourd'hui notablement plus de mal à trouver un nouvel emploi après un licenciement. Ainsi, malgré un faible taux de chômage sur le papier, le chômage reste à un niveau élevé dans les faits. On constate une augmentation particulièrement prononcée du taux de personnes sous-employées. Celui-ci comprend les personnes qui travaillent à temps partiel tout en cherchant un taux d'occupation plus important.

La situation des « personnes sous-employées » n'a guère été abordée en Suisse jusqu'à présent, mais elle montre une nette tendance à la hausse. Le travail à temps partiel est encore essentiellement un phénomène féminin.

⁵ Notre économie, Propositions pour une politique économique durable 2019-2029, décembre 2018.

⁶ Ibid., chapitre 2.4.1, p. 27 et suivantes.



Difficultés pour le retour des femmes sur le marché du travail

Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique effectués sur la base des chiffres de 2017⁷, la proportion de travailleuses et travailleurs ayant un taux d'emploi inférieur à 90 % a augmenté de 8 points de pourcentage au cours des 20 dernières années. Le taux d'emploi à temps partiel est considérablement plus élevé chez les femmes (59 %) que chez les hommes (19 %). En termes quantitatifs, les femmes représentent les trois quarts des travailleurs à temps partiel. Les mères ayant des enfants en bas âge affichent le taux d'emploi à temps partiel le plus élevé, soit 82 %. Les femmes citent la garde des enfants et les responsabilités familiales comme, étant les principales raisons du travail à temps partiel, tandis que les hommes mentionnent l'éducation et les études comme motifs. Il s'avère que les femmes sont encore et toujours discriminées dans le monde du travail. Elles sont en moyenne moins bien payées, travaillent à temps partiel, et ont donc plus de peine à mener une carrière professionnelle (à faire carrière). De plus, elles accomplissent, en plus du travail rémunéré, de loin la plus grande partie du travail de *care* non rémunéré. Bien que les faits soient depuis longtemps sur la table, les progrès en matière d'égalité sont menus.⁸

D'une part, il existe encore un grand potentiel inexploité pour les femmes sur le marché du travail. D'autre part, les risques en lien avec la prévoyance vieillesse sont de plus en plus évidents : environ un quart des femmes qui travaillent ont un taux d'activité inférieur à 50 %. Ce sont notamment les personnes employées à temps partiel travaillant dans des secteurs où les salaires sont bas qui risquent de ne pas pouvoir mettre suffisamment d'argent de côté (prévoyance) pour subvenir à leurs besoins une fois à la retraite. Selon une étude du CS (Crédit Suisse), près de la moitié (45 %) des personnes se trouvant dans la catégorie des revenus les plus bas sont employées à temps partiel. En raison de la déduction dite de coordination (montant de coordination), les bonifications de vieillesse correspondantes sont très modestes, avec toutes les conséquences dramatiques connexes

⁷ NZZ du 17 janvier 2019.

⁸ Notre économie, p. 30.

tiques, afin de rendre possible un soutien (linguistique) précoce.¹² En 2018, la Confédération et les cantons se sont mis d'accord sur un agenda d'intégration qui contient des approches prometteuses aussi pour d'autres domaines du marché du travail, en particulier l'évaluation du potentiel. Pour les réfugié-e-s et les personnes admises à titre provisoire, la Confédération portera de 6 000 à 18 000 francs l'indemnité forfaitaire unique d'intégration par réfugié et par an.¹³ Selon le président de la Confédération des associations patronales allemandes (BDA), près de 400 000 des millions de réfugié-e-s arrivés en Allemagne en 2015 ont déjà reçu une formation ou se sont déjà vu proposer un emploi. Cet exemple montre qu'il est possible d'accomplir beaucoup de choses en peu de temps si les institutions responsables et les divers acteurs impliqués collaborent efficacement. L'évaluation du potentiel et la collaboration interinstitutionnelle constituent donc également une approche importante dans la stratégie de formation continue du PS.

Le modèle d'intégration du canton des Grisons, qui connaît un grand succès avec ses structures simples et l'un des taux de participation au marché du travail les plus élevés pour les réfugiés et les personnes admises temporairement, est considéré comme un bon modèle en Suisse. Les éléments clés sont un point de contact central (bureau d'intégration), un modèle intelligent de rémunération partielle convenu avec les partenaires sociaux, des cours de langue pour tous les niveaux, un marché du travail très ouvert (les demandeuses et demandeurs d'asile peuvent travailler dans tous les secteurs) et un soutien individuel très intensif (job coaches). Ces modèles doivent faire l'objet d'une évaluation et d'une promotion plus poussées avec l'appui de la Confédération.

PROPOSITIONS DE SOLUTIONS

C'est l'économie, elle-même, qui réclame avec toujours plus de limpidité une « formation davantage axée sur le marché du travail ». Au début de l'année, dans la NZZ am Sonntag, l'organisation patronale Swissmechanic (PME de l'industrie mécanique, électrique et métallurgique) a déclaré avoir exigé 300 millions de francs suisses de l'État pour la formation continue des personnes qui ne reçoivent pas d'allocations de chômage. Il en résulterait un avantage économique correspondant à huit fois ce montant.¹⁴ Cet exemple montre très clairement l'ampleur des besoins en spécialistes, l'ampleur de l'effet multiplicateur de telles mesures et l'urgence qu'il y a à recevoir l'aide financière de la Confédération. De plus, pour

¹² Ici aussi, il existe des approches intéressantes, comme le programme fide (français en Suisse – apprendre, enseigner, évaluer) et le passeport des langues (ainsi nommé).

¹³ Adrian Gerber, responsable de l'intégration au Secrétariat d'État aux migrations (SEM), l'a décrit dans un reportage radio comme de l'argent très bien investi, car cela permettrait de réduire considérablement les coûts sociaux prévisibles. Les 18'000 francs correspondraient à la contribution fédérale à l'aide sociale pour un an. Pour chaque franc investi dans les forfaits d'intégration, quatre francs pourront être économisés dans les finances des assurances sociales.

¹⁴ « En 2018, il manquait plus de 6'500 travailleurs dans l'industrie suisse. C'est ce que montre l'indice de recrutement (recruiting index) de l'association patronale Swissmechanic. Aujourd'hui, les entreprises disposent de 34'000 places d'apprentissage ouvertes qu'elles n'ont pas pu pourvoir depuis l'été 2018. Sur la base de ses propres évaluations, l'association demande à la Suisse d'investir 300 millions de francs par an dans une formation continue orientée vers le marché du travail pour les personnes qui ne bénéficient pas du soutien de l'assurance chômage. Les responsables s'attendent à ce que les avantages économiques potentiels s'élèvent à 2,4 milliards de francs par an. « Entre autres choses, les retraités doivent retourner à leur poste de travail. » (NZZ am Sonntag, le 6 janvier 2019).

que les femmes, en particulier, puissent mieux exploiter leur potentiel sur le marché du travail et exercer plus souvent une activité lucrative, il est urgent de mettre en place des services de garde d'enfants extrafamiliaux plus nombreux et moins coûteux.¹⁵

1. OFFRES DE FORMATIONS DE RATTRAPAGE POUR LES ADULTES

Dans la plupart des professions, les offres existantes de formation initiale (de base) régulière ou abrégée ne sont pas spécifiquement adaptées aux besoins des adultes. Pour le PS, l'accent doit donc être mis sur les possibilités de rattrapage adaptées aux adultes. « Adaptées aux adultes » veut dire : bilan de compétences et validation des expériences et des aptitudes existantes, flexibilité temporelle, méthodologie et didactique adaptées aux adultes, offres modulaires avec diplômes/certifications intermédiaires, conseil et encadrement avant et pendant la formation ainsi que coordination étroite avec le contexte des entreprises.¹⁶

Les employé-e-s doivent pouvoir continuer de se former « en cours d'emploi » en tout temps. Les bases pour des formations adaptées aux adultes seraient déjà en place. La loi sur la formation professionnelle offre une certaine souplesse dans la conception de nouveaux modèles éducatifs. Cependant, il y a trop peu d'innovation dans la qualification professionnelle des adultes. Certaines tentatives sont faites pour intégrer les adultes dans des programmes éducatifs destinés aux jeunes. En outre, en cas de changements radicaux (pertes d'emploi, changements structurels), les prestations d'assurance-chômage arrivent généralement trop tard et dans une phase où il est difficile de motiver les personnes concernées à poursuivre leur formation.

La formation professionnelle doit donc être élargie par des cours de qualification modulaires et en cours d'emploi. Pour cela, il faut des subventions sans limite d'âge permettant d'assurer la satisfaction des besoins primaires (modèle vaudois). Le système de financement pourrait également s'inspirer du modèle de la formation professionnelle supérieure, avec un système national uniforme et le financement des cours correspondants. Il serait possible de conclure des accords de formation avec les entreprises. Celles-ci pourraient recevoir une incitation sous la forme d'une indemnisation pour frais (allocation de dépenses).¹⁷

50 % des adultes bénéficiaires de l'aide sociale n'ont pas de qualification professionnelle. Près de 30 % des bénéficiaires de l'aide sociale ont de la difficulté à acquérir les compétences de base. Les personnes concernées sont particulièrement menacées par les changements structurels, ont peu de chances de réintégrer le marché du travail en cas de chômage et ne répondent pas aux conditions préalables de l'apprentissage tout au long de la vie. Ceux et celles qui sont à l'aide sociale et ont des compétences de base insuffi-

¹⁵ Voir par exemple : <https://www.blick.ch/meinung/kolumnen/aufbruch-mit-patrizia-laeri-gratis-kitas-fuer-alle-15103696.html>.

¹⁶ Dans ce contexte, Chantal Gahlinger fait référence au projet innovant « Informa ICT ». Le projet emblématique « Informa ICT » existe depuis 2011 dans les cantons de Berne et d'Argovie.

¹⁷ Papier de Chantal Gahlinger, janvier 2019.

santes ou qui n'ont pas terminé leur formation professionnelle doivent donc pouvoir se former. Cela nécessite une coordination entre les départements cantonaux de l'éducation et des affaires sociales.

Pour les personnes concernées, il est nécessaire de clarifier les capacités et les compétences individuelles, de fixer des objectifs de formation, de définir un parcours de formation approprié et d'obtenir un financement qui leur permettra d'assurer leur subsistance. Les stratégies de la ville de Zurich (stratégie d'insertion sociale et professionnelle du Département des affaires sociales) et du canton de Vaud (nouvelle loi sur l'aide sociale, programmes FORJAD et FORMAD) montrent comment le potentiel peut être évalué. En principe, les mesures ne devraient viser que le marché du travail primaire. Le plan de formation prévoit l'acquisition de compétences de base, de compétences clés et de compétences pour la vie quotidienne ainsi que l'acquisition de qualifications professionnelles inférieures au seuil de la formation professionnelle initiale (de base) et l'achèvement de la formation professionnelle initiale. Certaines offres ont déjà fait leurs preuves, comme le cours d'auxiliaire de santé de la Croix-Rouge (CRS) ou le cours Riesco dispensé par Hôtel & Gastro formation (destiné spécialement aux réfugié-e-s).

La nouvelle loi fédérale sur la formation continue (LFCo) a créé une structure de soutien aux compétences de base. Toutefois, c'est aux cantons qu'il appartient de décider du montant de leurs investissements. Le montant cantonal a été doublé par la Confédération. Le crédit disponible pour la période 2017-2020 ne répond pas aux besoins de financement. Le message Feuille de route pour les infrastructures de recherche (FRI) 2021-2024 doit prévoir une contribution suffisante à la promotion des compétences de base et à la qualification professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale. Cela suppose une augmentation du budget, sur la base de la loi sur la formation continue et de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).

2. FORMATION INITIALE POUR LES JEUNES IMMIGRANT-E-S ARRIVÉS TARDIVEMENT

L'objectif fixé par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux, à savoir que 95 % des jeunes adultes doivent avoir obtenu un diplôme de degré secondaire est une condition essentielle à la réussite de la formation continue et à l'intégration dans le marché du travail. Cet objectif doit impérativement être respecté par tous les jeunes et les jeunes adultes qui séjournent en Suisse et qui ont des perspectives de séjour permanent.

Cela nécessite des mesures ciblées pour les jeunes qui immigreront tardivement. Afin de permettre au plus grand nombre possible d'entre eux d'entamer une formation débouchant sur une qualification reconnue de degré secondaire II, il faut proposer des passerelles préparant à un apprentissage. Dans les cantons, il existe déjà des offres correspondantes ayant un caractère d'intégration. Il est important que celles-ci mènent au système éducatif approprié ou qu'elles en fassent partie. Dans le canton de Berne, c'est le cas, par

exemple, du « préapprentissage d'intégration »¹⁸, d'une durée d'un an, qui prépare les gens à une formation professionnelle initiale (de base). Dans le cadre des processus FRI, la Confédération devrait participer financièrement aux offres de passerelles des services d'intégration .

3. INTÉGRATION DES RÉFUGIÉ-E-S ET DES PERSONNES ADMISES À TITRE PROVISOIRE

En moyenne, au minimum CHF 18 000.- par personne sont nécessaires pour soutenir l'intégration en fonction des besoins (chiffres de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique [CDIP]). Cela pourrait aider les demandeuses et demandeurs d'asile dans les domaines de l'apprentissage des langues et de l'intégration sur le marché du travail. Les enquêtes montrent clairement que les ressources disponibles ne sont pas suffisantes pour assurer la bonne intégration des demandeurs d'asile. Il en résulte de faibles taux d'emploi pour les personnes admises à titre provisoire et les réfugié-e-s ainsi que des coûts de suivi (induits) élevés (voir les graphiques ci-dessus). La Confédération doit donc augmenter substantiellement sa contribution aux services d'intégration fournis par les structures réglementaires dans le secteur de l'éducation et garantir le financement des services d'intégration supplémentaires.

Beaucoup de personnes au bénéfice d'un titre de séjour temporaire ou d'un statut de réfugié ont suivi une formation et/ou acquis une expérience professionnelle dans leur pays d'origine. Ces connaissances devraient également être exploitées à des fins de recherche d'emploi. Le projet « Qualification professionnelle et changement de profession pour adultes » développe des principes de base visant à valider les acquis de l'expérience et à proposer des offres appropriées destinées aux adultes. Ces mesures devraient également tenir compte du potentiel des réfugié-e-s et des personnes admises à titre provisoire.

Afin d'améliorer l'accès aux programmes de formation professionnelle et aux procédures de reconnaissance, telles que la validation des acquis, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) a lancé le projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants – Formations de rattrapage ». Il vise à montrer quels obstacles empêchent les réfugié-e-s bien qualifiés et les personnes admises à titre provisoire de mettre en application sur le marché du travail local les qualifications acquises dans leur pays d'origine. Les résultats et enseignements de ce projet doivent être utilisés de manière ciblée.

4. LA COOPÉRATION INTERINSTITUTIONNELLE (CII) COMME APPROCHE DE PREMIER PLAN

Aujourd'hui, un travail conséquent a déjà été entrepris. Le projet CII¹⁹, qui renforce la coopération interinstitutionnelle entre l'assurance-invalidité (AI), l'assurance-chômage (AC), la formation professionnelle et l'aide sociale au niveau cantonal et national et cherche à amé-

¹⁸ <https://www.erz.be.ch/erz/fr/index/berufsbildung/brueckenangebote/pilotprogramm-volehre-integration-invol-.html>

¹⁹ Cf. www.iiz.ch (depuis 2010).

liorer ainsi l'intégration des chômeurs/euses, des bénéficiaires de l'AI et des réfugié-e-s, constitue un bon exemple. L'objectif est de permettre aux personnes ayant des difficultés multiples de recevoir une formation et de les (ré)intégrer autant que possible sur le marché du travail primaire.²⁰

Il nous semble essentiel que des mesures d'intégration ciblées soient mises en œuvre avant et pendant la période de perception de l'aide sociale. Dans plusieurs cantons, par exemple, les bénéficiaires de l'aide sociale sont aujourd'hui déjà enregistrés auprès des offices régionaux de placement (ORP) s'ils sont aptes à rejoindre le marché du travail. Chaque institution assume à cet égard la tâche qui lui convient le mieux : dans le cas des ORP, il s'agit de médiation. Dans le cas de l'aide sociale, il s'agit d'un conseil personnalisé et de promotion de l'intégration. Cette répartition des tâches est d'autant plus importante que la préférence nationale est en vigueur depuis le début du mois de juillet. Le fait que le canton de Vaud transforme la coopération entre ORP et aide sociale – qu'il a testée dans le cadre d'un projet pilote – en une structure réglementaire peut avoir un effet de signal pour l'ensemble du pays.

L'approche intégrée poursuivie via la CII va également dans le sens d'une assurance générale du revenu (AGR).²¹

La sécurité financière (désirée par le PS) assurée par la Confédération pourrait intervenir pour permettre des mesures de réinsertion en cours d'emploi, voire en dehors d'un emploi rémunéré. Par exemple, il est inacceptable que l'aide sociale soit réduite si quelqu'un reçoit une bourse de formation.

5. POUR UNE PROMOTION OFFENSIVE DE LA FORMATION CONTINUE

La nouvelle loi sur la formation continue (LFCo) jette les bases légales d'un renforcement de la promotion et du soutien des mesures de formation continue par la Confédération (pour les adultes, les personnes peu qualifiées et les étrangers). Il s'agit ici d'une loi-cadre. L'objectif et le principe de la formation continue doivent notamment être transposés dans la LFPr.

Nous avons besoin d'une politique d'encouragement active de la Confédération et d'un programme comportant des objectifs mesurables, de l'engagement des organisations du monde du travail (OrTra) et des cantons, de modèles de rattrapage innovants et d'un soutien à la coopération avec les organismes/prestataires de formation continue. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) devrait développer plus activement sa politique d'encouragement dans le cadre des art. 54 et 55 LFPr. Aujourd'hui, les moyens destinés aux projets innovants ne sont pas collectés, car la procédure et le cahier des charges n'y sont pas propices. La Confédération devrait être prête à

²⁰ (Volkswirtschaft (économie nationale) 12/2018).

²¹ Ruth Gurny, Beat Ringger : Die grosse Reform. Die Schaffung einer Allgemeinen Erwerbsversicherung (AEV), Zürich 2009. (« La grande réforme : la création d'une assurance générale du revenu (AGR) », Zürich, 2009)

prendre des risques lorsqu'il s'agit de promouvoir l'innovation dans ce domaine. Il faut un fonds paritaire de formation (fonds paritaire pour la formation), dont un tiers serait alimenté par la Confédération, un tiers par les cantons et un tiers par les employeurs.

6. LE MODÈLE DES BONS DE FORMATION

Les solutions existantes pour la promotion de la formation continue (déductions fiscales/obligation de formation continue) ne sont pas convaincantes.²² Le PS préfère le financement des sujets en fonction de la demande (p. ex. des bons de formation) au financement des objets en fonction de l'offre (fonds destinés aux établissements d'enseignement). Les offres axées sur les besoins pour les personnes disposant de peu de ressources et de formation ne sont pas encore disponibles dans une mesure suffisante. Si ces personnes reçoivent des fonds qu'elles peuvent utiliser pour poursuivre leurs études (bons de formation), elles acquièrent un pouvoir de marché.²³

Un modèle déjà existant qui intègre la revendication du PS, à savoir un droit au travail pour toutes et tous, est le modèle de reconversion Passerelle MEM 4.0, développé par Unia dans le cadre de la nouvelle convention collective de travail pour les industries des machines, de l'électricité et du métal (MEM) : ici aussi, on suppose que beaucoup d'adultes n'ont pas les moyens de se reconvertir dans une nouvelle profession. En effet, en plus d'assumer les coûts de formation, ils doivent subvenir à leurs besoins et n'ont pas encore reçu d'aide financière à cet effet. Dans le modèle Passerelle MEM 4.0, les coûts directs et indirects de la reconversion sont couverts par les cotisations du nouvel employeur, par des prestations de soutien complémentaires (par exemple de l'État) et par le salaire perçu pour la poursuite du travail.

Rémy Hübschi, vice-directeur, chef du Département de la formation professionnelle et continue du Secrétariat d'État à l'éducation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), explique : « À l'avenir, les entreprises industrielles ne seront plus en mesure de recruter suffisamment de jeunes travailleurs qualifiés. Aujourd'hui encore, l'offre de places de formation dépasse nettement la demande. Par conséquent, le recyclage/la reconversion et la réinsertion des adultes gagnent toujours plus en importance. Il faut par conséquent des offres et des modèles de financement adaptés aux adultes. »²⁴ Il est à ce titre important que la formation des adultes soit dispensée avec la participation des collaborateurs et en fonction de leurs besoins, qu'elle n'entraîne aucune interruption du travail et qu'elle débouche sur un di-

²² Papier de Chantal Gahlinger, janvier 2019 : les déductions fiscales ont des effets parasites indésirables. Personne ou presque ne fréquente une formation continue parce qu'il ou elle peut déduire une certaine cotisation au cours d'une année. Ce système favorise également les personnes financièrement plus aisées, car elles peuvent déduire davantage. Peu de gens riches ne paient pas d'impôt fédéral direct et n'ont donc aucune possibilité de déduction. À cela s'ajoutent les restrictions de crédit. Dans certaines professions, il peut être judicieux d'exiger une formation complémentaire, par exemple en ce qui concerne l'apprentissage des règles de sécurité. En dehors de ces cas, les expériences faites en matière d'obligations de formation continue ne sont pas convaincantes.

²³ C'est pourquoi le PS soutient la promotion des sujets axée sur la demande. Des restrictions sur les subventions fédérales peuvent être introduites pour limiter les effets parasites. Cela peut se faire par l'intermédiaire de limites d'actifs ou de revenus, ou en liant les fonds à des conditions : seulement pour les personnes sans éducation formelle, seulement si les compétences de base sont lacunaires, etc.

²⁴ Input Industrie 4/2018.

plôme reconnu par la Confédération. R. Hübschi ajoute : « Accompagner, évaluer et soutenir la Passerelle nous intéresse beaucoup, afin que d'autres industries et branches puissent également la mettre en œuvre. » Cela passe aussi par un engagement financier. Le financement de la Passerelle n'a pas encore été définitivement décidé. On parle d'un fonds paritaire, de bourses cantonales et de fonds fédéraux. Les premiers projets pilotes sont prévus pour 2019 et le modèle doit être mis en œuvre à partir de décembre.²⁵

L'aide à l'intégration pour les projets de formation continue exigée par le PS répond à une demande des employé-e-s, des entreprises et des autorités. Elle crée les conditions préalables au soutien financier nécessaire assuré par la Confédération et à la structure de base de la coopération interinstitutionnelle. Le but est de permettre à chacune et chacun de suivre une formation continue adaptée à ses besoins, qui puisse être suivie sans interruption de travail.

²⁵ <https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-z/industrie/industrie-mem/formation-professionnelle-40-pour-lindustrie/>.

12 REVENDICATIONS : DROIT AU TRAVAIL ET A LA FORMATION POUR TOUTES ET TOUS – AVEC DES SALAIRES COUVRANT LES BESOINS VITAUX

- 1. Formation continue en cours d'emploi :** le recyclage/la reconversion et la réinsertion des adultes gagnent toujours plus en importance. Cela nécessite des offres et des modèles de financement adaptés aux personnes de plus de 50 ans. Le PS demande une formation pour adultes avec participation des collaborateurs, qui n'entraîne pas d'interruptions de travail et débouche sur une qualification reconnue au niveau fédéral. Concrètement, le PS propose que la Confédération participe au financement de modèles permettant la formation en cours d'emploi et veille à ce que les frais d'entretien soient couverts pendant la formation, en plus des coûts directs de recyclage.

A-1; SP Kanton St.Gallen

Forderung: *Text neu beginnen mit:*

„Früher genossen ältere Mitarbeitende in vielen Unternehmen eine Art impliziten Kündigungsschutz. Heute wird auch Mitarbeitenden über 50 Jahre hemmungslos gekündigt. Um dem entgegenzuwirken fordert die SP einen ausgebauten Kündigungsschutz für über 50-Jährige. Die SP setzt sich weiter dafür ein, dass die Höhe der Pensionskassenbeiträge von Lebensalter entkoppelt wird, um die Einstellungshürde für ältere Arbeitnehmende zu senken. Als drittes Element fordert die SP einen Erwachsenenbildung mit Partizipation der Mitarbeitenden, die ...“

Begründung: *Wenn Leute über 50 Jahre heute Mühe auf dem Arbeitsmarkt haben, dann ist es naiv zu glauben, dass man dem allein mit gezielten Weiterbildungen entgegenwirken kann. Die Diskriminierung älterer Mitarbeitender auf dem Jobmarkt hat gewichtigere Gründe als das Bildungsniveau: Höhere PK-Beiträge für den Arbeitgeber, Geringschätzung der Fähigkeiten erfahrener Mitarbeiter gegenüber frisch Ausgebildeten, etc. Ändert man an diesen Grundvoraussetzungen nichts, so droht man mit einer Weiterbildungsoffensive lediglich besser ausgebildete Arbeitslose über 50 zu produzieren.*

Proposition du Comité directeur: *Rejeté*

Motif : *Les revendications de la requête sont tout à fait justifiées et ont également été intégrées dans le nouveau concept économique « Notre économie » (adopté lors du Congrès des 1^{er} et 2 décembre 2018 à Brugg-Windisch, voir notamment le chapitre 3.1.5 Sécuriser les salaires et les conditions de travail). Le présent papier de position et son premier point portent principalement sur la formation en cours d'emploi (on the job), qui vise à éviter le licenciement des travailleurs (âgés de plus de 50 ans, mais aussi les autres) si celui-ci est dû au fait que leurs qualifications ont été dévaluées au fil du temps ou qu'elles ne répondent plus aux nouvelles exigences. Nous ne voudrions donc pas limiter cette mesure centrale d'une offre de*

formation passerelle qu'à un troisième élément visant à lutter contre le licenciement des travailleurs de plus de 50 ans.

A-2; Graziella Koch und Heinz Oppliger

*Nach dem 1. Satz ... *werden immer wichtiger* das Folgende einfügen*

Notwendig sind auch Angebote um sicherzustellen, dass bei einem Massen - Abbau von Arbeitsplätzen und bei einem permanenten Arbeitsplatzabbau in Branchen wie im Detailhandel und in der Finanzbranche sich die Betroffenen umgehend für andere Arbeitsplätze erfolgversprechend bewerben können.

Begründung .Diese Forderung ist im Positionspapier nirgends explizit vorhanden.

Proposition du Comité directeur : rejet au profit de A-5.

Motif : Le PSN exige que les demandeurs d'emploi, en cas de licenciement, aient la possibilité de se qualifier en vue d'occuper d'autres postes – et de se qualifier de façon à avoir de bonnes chances de se faire embaucher – déjà pendant la période de préavis.

A-3 ; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : reformuler et compléter

1. Formation continue et reconversion en cours d'emploi : le perfectionnement, la réorientation / la reconversion et la réinsertion des adultes gagnent toujours plus en importance. Cela nécessite des offres et des modèles de financement adaptés aux personnes de plus de 50 ans. Le PS demande une formation pour adultes avec participation des collaborateurs, qui n'entraîne pas la perte de l'emploi et débouche sur une qualification reconnue au niveau fédéral et des perspectives réelles sur le marché de l'emploi. Concrètement, le PS propose que la Confédération participe au financement de modèles permettant la formation en cours d'emploi et veille à ce que les frais d'entretien soient couverts pendant la formation en plus des coûts directs de celle-ci.

Justification : Les reformulations / ajouts proposés ont pour objectif de clarifier le sens de la proposition et d'utiliser des termes plus adéquats (en version française) à la thématique. Ainsi, il apparaît que la problématique de la reconversion et suffisamment importante pour qu'elle apparaisse dans le titre de la mesure puisque cela va plus loin que la formation continue. Il nous paraît également plus adéquat de parler de perfectionnement et réorientation et non pas de recyclage dès lors qu'on parle d'une personne. Concernant la proposition de remplacer « sans interruption de travail » par « n'entraîne pas la perte d'emploi », il s'agit de clarifier le sens de la phrase. Il est en effet imaginable que la personne soit amenée à suivre des cours bloc tout en conservant son emploi. Parler de « non interruption » porte donc à confusion. Enfin, il nous paraît important de prévoir que les formations et réorientations

soient octroyées dans le sens d'un retour / maintien à l'emploi avec des perspectives réelles à la clé.

Proposition du Comité directeur: Accepté

A-4 ; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : compléter en fin de proposition

Par ailleurs, le PS demande à ce qu'un droit à la formation / reconversion en cours d'emploi et un droit au congé formation rémunéré soit inscrit dans la loi à l'instar de ce qui existe dans certaines CCT.

Justification : Le PSN est d'avis qu'il est nécessaire d'inscrire un droit à la formation et aux congés formation dans la loi. Aujourd'hui, ce droit existe dans certaines conventions collectives de travail mais la loi reste quant à elle muette à ce sujet ce qui constitue un véritable problème.

Proposition du Comité directeur: Accepté

A-5 ; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : compléter en fin de proposition

Enfin, afin d'optimiser la possibilité des travailleurs de pouvoir retrouver un emploi une fois le licenciement prononcé, le PS demande à ce qu'un droit à la libération pour formation continue / reconversion pendant le délai de dédite soit introduit dans la loi.

Justification : Actuellement, l'employeur est tenu légalement de libérer la personne licenciée lorsque celle-ci doit se présenter à des entretiens en lien avec la recherche d'un emploi. Par contre, rien n'est prévu en matière de formation. Or, afin d'améliorer les chances de retour à l'emploi, il paraît important de pouvoir, si cela n'a pas été fait avant, profiter de la période constituée par le délai de dédite pour permettre à la personne de se former ou se perfectionner. Le PSN estime que ce droit devrait être inscrit dans la loi.

Proposition du Comité directeur: Accepté

- 2. Système de bons de formation :** Les personnes disposant de peu de ressources et de formation reçoivent des bons qu'elles peuvent utiliser pour de la formation ou de la formation continue. ces mesures seront complétées par une surveillance appropriée et une accréditation des prestataires de mesures de formation et de formation continue. L'objectif est d'accroître le pouvoir de marché des personnes disposant de peu de ressources, de sorte que les personnes peu formées bénéficient de services axés sur

les besoins en quantité suffisante. Il s'agit également d'informer le public de telle façon que les bons de formation puissent aussi être utilisés.

A-6; SP Kanton St.Gallen

Forderung: Ergänzen mit folgendem Satz:

„Neben dem Monitoring der Anbieter von Aus- und Weiterbildungen ist auch ein vorausschauendes Jobmarktmonitoring einzuführen: welche Berufe werden in Zukunft mehr nachgefragt, welche drohen zu verschwinden, etc.“

Begründung: Es nützt nichts, wenn die Gutscheine für Weiterbildungen und zur Erlangung beruflicher Fähigkeiten eingesetzt werden, um die heutzutage ein Hype gemacht wird oder für die ein Überangebot an Ausbildungsplätzen besteht, das die Anbieter über massive Werbemassnahmen zu beheben versuchen. Die Nutzung von „bedarfsorientierten Angeboten“ setzt voraus, dass sich die Menschen ein realistisches Bild davon machen können, was tatsächlich ihre künftigen Arbeitsmarktchancen positiv beeinflusst.

Proposition du Comité directeur: Accepté

A-7; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : reformuler

2. Système de bons de formation : Les personnes disposant de peu de ressources et qui sont peu, voir pas formées reçoivent des bons qu'elles peuvent utiliser pour de la formation ou de la formation continue. Ces mesures seront complétées par une surveillance appropriée et une accréditation des prestataires de mesures de formation et de formation continue, et une surveillance appropriée de la qualité et la pertinence de celles-ci.

L'objectif est d'accroître l'employabilité le pouvoir de marché des personnes peu formées de sorte que, même si elles ne disposent que de peu de ressources, elles puissent bénéficier d'un volume suffisant de services axés sur les besoins. Afin d'assurer que les bons de formation soient utilisés, il s'agit également de veiller à véhiculer au public une information à ce propos.

Justification : De manière générale, la version française de la fin de cette proposition mérite d'être reformulée afin d'être plus compréhensible. Par ailleurs, la notion de « pouvoir de marché » en matière d'insertion professionnelle n'a pas de sens, le terme plus adéquat étant l'employabilité.

Proposition du Comité directeur: accepté modifié

Motif : Nous voulons nous en tenir au concept de « pouvoir de marché » pour les personnes disposant de peu de ressources. Les bons de formation doivent permettre de faire en sorte que les offres réellement axées sur les besoins soient elles aussi mises à disposition en quantité suffisante.

A-8 ; Mike-Justin KABONGI

Demande : *Ajouter*

Système de bons de formation pour les immigrants :

Pour accélérer l'employabilité et l'insertion professionnelle des immigrants et des personnes disposant de peu de ressources et de formation, reçoivent des bons pour accéder à une formation professionnelle. Ses mesures seront complétées par une surveillance appropriée et une accréditation des prestataires de mesure de formation et de formation continue.

Les prestataires reconnus dans leur domaine d'expertise dispensent des formations continues requises pour faciliter l'aptitude professionnelle des immigrants-es, dans les domaines spécifique par Ex : (domaine technique, santé et du social) Ils sensibilisent sur l'existence des bons de formation pour tous. .

Justification : *siehe Begründung A-31*

Proposition du Comité directeur : *Rejeté*

Motif : *Le droit à la formation et au travail doit précisément être valable pour tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité, de leur âge ou de leur niveau de formation/d'instruction. Bien sûr, il faut des possibilités de formation continue adaptées aux besoins individuels des gens. Toutefois, le comité directeur ne considère pas qu'il soit approprié de traiter différemment des groupes de personnes en fonction de leur nationalité. C'est la politique de la droite qui consiste à monter les différents groupes concernés les uns contre les autres et à les favoriser ou à les désavantager. Notre proposition est la suivante : en Suisse, toutes les personnes désireuses de travailler doivent y être autorisées. Le droit à la formation et au travail est valable tant pour les immigrés que pour les débutants ou les employés de plus de 50 ans.*

- 3. Fonds paritaire de formation :** nous avons besoin d'une politique d'encouragement active de la Confédération et d'un programme comportant des objectifs mesurables, de l'engagement des organisations d'employeurs et d'employés et des cantons, de modèles de rattrapage innovants et d'un soutien à la coopération avec les organismes/prestataires de formation continue. Le SEFRI devrait développer plus activement sa politique d'encouragement dans le cadre des art. 54 et 55 LFPr. Il faut un fonds paritaire de formation, dont un tiers est assuré par la Confédération, un tiers par les cantons et un tiers par les employeurs.

A-9 ; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : *compléter en fin de proposition*

Pour les cantons qui disposent déjà de fonds de formation, il s'agit de prévoir un mécanisme qui permettra aux divers fonds de coexister comme c'est aujourd'hui déjà le cas dans le domaine de la formation professionnelle.

***Justification :** Il est important de prévoir comment cela va s'articuler avec les fonds de formation cantonaux existants. Etant donné qu'il y a déjà des mécanismes prévus avec certains fonds fédéraux, la proposition devrait prévoir l'application d'un système analogue.*

***Proposition du Comité directeur:** Accepté*

- 4. Approche intégrée :** une telle approche est déjà envisagée dans le cadre de la coopération interinstitutionnelle (CII). La coopération entre l'assurance-invalidité (AI), l'assurance-chômage (AC), la formation professionnelle et l'aide sociale doit encore être renforcée et étendue au niveau cantonal et national, afin d'améliorer l'intégration des chômeuses et chômeurs, des bénéficiaires de l'AI et des réfugié-e-s dans le marché du travail.

A-10; Parti socialiste neuchâtelois

***Demande :** compléter en fin de proposition*

En ce sens, il s'agit de faire tomber les obstacles administratifs qui empêchent cette collaboration. La Confédération doit mettre en œuvre le cadre qui permet aux cantons d'avoir une approche globale de l'intégration professionnelle, quel que soit le statut de la personne demandeuse d'emploi.

Par ailleurs, il est indispensable que des règles de passage soient émises lorsqu'une personne en fin de droit arrive à l'aide sociale. Il s'agit ainsi d'éviter que toute mesure de formation entreprise dans le cadre du chômage ne soit interrompue et veiller à ce qu'une communication optimale entre les deux institutions assure une cohérence dans le parcours de la personne demandeuse d'emploi.

***Justification :** Dans la réalité, la coopération n'est pas si aisée que ce qu'il pourrait paraître, autant dans les domaines AI, emploi que pour l'aide sociale. Tant que le chômeur / handicapé sera vu comme un dommage qu'il s'agit de réduire il sera difficile d'arriver à concilier les politiques et c'est notamment vrai lorsqu'on tente des approches intégrées. Donc ce paragraphe est essentiel mais doit être renforcé. Par ailleurs, il s'agit aussi d'être particulièrement vigilants aux passages du chômage à l'aide sociale. Il n'est pas admissible qu'une personne en fin de droit voie sa mesure / formation s'interrompre, tout comme il est indispensable que le ou la conseiller-e personnel, respectivement l'assistant-e social-e, communiquent lors de la transmission de dossiers.*

***Proposition du Comité directeur:** Accepté*

A-11; Nadia Kuhn, Lorena Stocker, Hannah Pfalzgraf, Lewin Lempert, Bertil Munk, Camille Cantone, Dario Engeloeh, Andrea Simonett, Ronja Jansen, Julia Baumgartner.

Forderung: Ergänzung

...IV-Bezügerinnen und -bezüger sowie von Flüchtlingen verbessert wird. Langfristig strebt die SP eine Allgemeinen Erwerbsversicherung an, die verschiedene soziale Sicherungssysteme vereinheitlicht.

Begründung: Menschen dürfen nicht länger zwischen verschiedenen sozialen Sicherungssystemen hin und her geschoben werden. Eine Allgemeine Erwerbsversicherung verhindert dies und sorgt für eine Vereinfachung des Sozialsystems.

Proposition du Comité directeur : *Accepté (est certes déjà une exigence figurant dans le concept économique « Notre économie », mais cela a du sens ici pour illustrer le contexte).*

- 5. Promotion des compétences de base :** la Confédération doit fournir des fonds pour promouvoir les compétences de base, telles que la lecture, l'écriture, l'arithmétique ou l'informatique. Pour leur part, les services sociaux devraient procéder à des évaluations du potentiel et faciliter l'accès à des mesures éducatives appropriées. Ici aussi, il est crucial que le système de formation, l'AC et l'AI prennent encore plus soin de celles et ceux qui menacent de tomber entre les mailles du filet de sécurité sociale.

A-12; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : compléter

5. **Promotion des compétences de base :** la Confédération doit fournir des fonds pour promouvoir les compétences de base, telles que la lecture, l'écriture, l'arithmétique et les outils informatiques, ainsi que les compétences douces (savoir-être). Pour leur part, les services sociaux devraient procéder à des évaluations du potentiel et faciliter l'accès à des mesures éducatives appropriées. Ici aussi il est crucial que le système de formation, l'AC et l'AI prennent encore plus soin de celles et ceux qui menacent de tomber entre les mailles du filet de sécurité sociale.

Justification : *il est de plus en plus admis et reconnu que les compétences douces, ou compétences en savoir être (soft skills) sont un facteur essentiel d'insertion professionnelle, au même titre que les compétences de base auxquelles elles sont aujourd'hui assimilées. Il paraît important donc de le préciser.*

Proposition du Comité directeur: *Accepté*

- 6. Faciliter l'accès à la formation des jeunes immigré-e-s et des jeunes adultes :** il est impératif d'agir pour les personnes qui immigreront à la fin de la scolarité obligatoire ou immédiatement après celle-ci (asile, regroupement familial). Afin de permettre au plus grand nombre possible d'entre elles d'entamer une formation débouchant sur une qualification reconnue de degré secondaire II, il faut proposer des passerelles préparant à un apprentissage. Dans les cantons, il existe des offres ayant un caractère d'intégration. Il est important que celles-ci soient intégrées dans le système de formation ordinaire ou qu'elles en constituent l'une des parties. Dans le cadre des processus FRI, la Confédération doit participer à ces services d'intégration dans les offres de passerelles.²⁶

A-13 ; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : compléter

Faciliter l'accès à la formation des jeunes immigré-e-s et des jeunes adultes :
[...] Dans le cadre des processus FRI, la Confédération doit participer financière-
ment à ces services d'intégration dans les offres passerelles.

Justification : .Simple précision utile

Proposition du Comité directeur: Accepté

A-14 ; Mike-Justin KABONGI

Demande : :Compléter et modifier

Faciliter l'accès à la formation des jeunes immigrés-es et des jeunes adultes.

Dans le souci de prévenir et d'éviter, le décrochage, parfois irréversible ou lourdement handicapant, il est impératif d'agir vite sur les enfants immigrant en âge de scolarité obligatoire pour leur permettre de se mettre au niveau de poursuivre la scolarité normale ou d'entamer une formation débouchant sur une qualification reconnue de degré secondaire. Nous proposons la mise en place des passerelles s'occupant de contrôle des acquis et, éventuellement, de nécessaire mise à niveau. Il est important que celles -i soient intégrées dans le système de formation ordinaire et que la Confédération soit la garante de ces offres de passerelles.

Justification : siehe Begründung A-31

Proposition du Comité directeur : Rejeté

Motif : Le Comité directeur ne voit aucune amélioration dans la reformulation de la thèse 6.

²⁶ La Confédération doit augmenter substantiellement sa contribution aux services d'intégration fournis par les structures réglementaires dans le secteur de l'éducation et garantir le financement des services d'intégration supplémentaires. Les services d'intégration *préalables* à un préapprentissage d'intégration (par exemple les cours de langues) relèvent de la compétence du Secrétariat d'État aux migrations. Les cantons et le SEFRI sont responsables du préapprentissage d'intégration.

- 7. Mise à niveau de l'orientation professionnelle, d'études et de carrière, augmentation de la transparence sur le marché de la formation continue :** l'OP (Section de l'orientation professionnelle) doit être modernisée et repositionnée dans le système éducatif, en particulier dans la perspective de la formation continue. Le marché de la formation continue est extrêmement confus, les offres sont hétérogènes en termes de contenu, de durée, de structure et de degré (diplôme), si bien que l'OP a besoin d'un mandat national, incluant le conseil sur la formation continue. La Confédération doit contribuer aux frais. La mise à profit des possibilités de formation continue requiert, outre l'initiative personnelle des employé-e-s, l'engagement des entreprises.

A-15 ; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : compléter

Mise à niveau de l'orientation professionnelle, d'études et de carrière, augmentation de la transparence sur le marché de la formation continue et des possibilités en matière de validation d'expérience : L'OP (section de l'orientation professionnelle) doit être modernisée et repositionnée dans le système éducatif, en particulier dans la perspective de la formation continue. Le marché de la formation continue est extrêmement confus, les offres sont hétérogènes en termes de contenu, de durée de structure, et de degré (diplôme), si bien que l'OP a besoin d'un mandat national, incluant le conseil sur la formation continue et le soutien en matière de validation d'expérience. La Confédération doit contribuer aux frais. La mise à profit des possibilités de formation continue et de validation d'expérience requiert, outre l'initiative personnelle des employés, l'engagement des entreprises.

Justification : .La problématique de la validation d'acquis par expérience ne figure nulle part le papier de position. Or, il s'agit d'un pan important et reconnu de la formation pour adultes, prévu par la loi et insuffisamment utilisé, qui valorise l'expérience acquise en emploi.

Proposition du Comité directeur: Accepté

- 8. Possibilités de formation et de réinsertion pour les femmes et les travailleuses et travailleurs à temps partiel :** du point de vue du PS, les femmes et les travailleurs à temps partiel doivent également pouvoir bénéficier de possibilités de formation élargies et améliorées. Le PS exige donc que les employé-e-s à temps partiel aient le droit non seulement de réduire leur temps de travail, mais aussi de l'augmenter de manière appropriée. Les travailleuses et travailleurs à temps partiel ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière de sécurité sociale (assurances sociales), de santé et de sécurité au travail, de formation continue ou de promotion (avancement, possibilités de carrière). Il est nécessaire de disposer d'une vaste gamme de services de garde extrafamiliaux à des prix abordables.

A-16; Martine Docourt, SP Frauen * Schweiz

Antrag zu These: Neuformulierung Punkt 8

Forderung: Possibilités de formation et de réinsertion pour les femmes ayant quitté le marché du travail et pour les travailleuses et les travailleurs à temps partiel

Du point de vue du PS, les femmes et les travailleurs à temps partiel doivent également pouvoir bénéficier de possibilités de formation adaptées, élargies et améliorées. Le PS exige donc que les employé·e·s à temps partiel aient le droit de réduire leur temps de travail, mais aussi de l'augmenter de manière appropriée. Les travailleuses et travailleurs à temps partiel ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière de sécurité sociale (assurances sociales), de santé et de sécurité au travail, de formation continue ou de promotion (avancement, possibilités de carrière). ~~Il est nécessaire de disposer d'une vaste gamme de services de garde extrafamiliaux à des prix abordables.~~

Begründung: Les offres de formation doivent être adaptées au fait, que les personnes qui les suivent, travaillent à temps partiel (formations modulaires flexibles par exemple). Cette rubrique ne doit que traiter de l'aspect de la formation des personnes à temps partiel et des femmes désirant retourner dans marché du travail. L'aspect « conciliation vie familiale et vie professionnelle » doit être traité dans une autre rubrique en acceptant le nouveau point 8 (A-23). Ainsi, la réduction du temps de travail ne doit pas être mentionné à ce point.

Proposition du Comité directeur : *Accepté*

Motif : *Nous pouvons comprendre les critiques formulées à l'égard de la phrase concernant les postes à temps partiel. Elle sera prise en compte dans l'amendement A-23. La dernière phrase peut être supprimée au profit de l'amendement A-23.*

A-17; Graziella Koch

Forderung: *Ergänzen: "Ebenso zwingend ist darauf zu achten, dass die Pensionskassenbeiträge einen sorgenfreien 3. Lebensabschnitt ermöglichen.*

Begründung: *die Sensibilisierung für das Altersgeld ist schlecht. Z.B. habe ich noch niemanden getroffen, der sich bewusst ist, wie einschränkend sich die Teilung der Pensionskassenbeiträge bei einer Scheidung auf ihre Pension auswirkt. Massnahme: Einzahlung von kleinen Einkaufsbeträgen kann die Rente verbessern.*

Proposition du Comité directeur : *Rejeté*

Motif : *L'exigence est justifiée. Cependant, elle est très générale sous sa forme actuelle. Il faudrait rendre la thèse beaucoup plus concrète. En même temps, dans le présent document, nous voulons nous concentrer avant tout sur les aspects de la formation et de la formation continue. L'exigence soumise devrait être approfondie dans le contexte de nos positions sur la politique sociale.*

- 9. Offres de formation continue pour les personnes issues de l'immigration :** comme le montre une étude récente de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), la Suisse occupe, avec les États-Unis, la première place en termes de part d'immigrés dans le secteur des bas salaires (plus de 60 %) et des « *working poor* » (plus de 50 %). Nulle part ailleurs autant d'immigrant-e-s ne travaillent pour un salaire inférieur au seuil de pauvreté. L'accent est donc mis sur des modèles tels que le préapprentissage pour adultes, qui prépare à la formation professionnelle initiale (de base) dans le but d'obtenir une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou un certificat fédéral de capacité (CFC). L'objectif est l'intégration à long terme sur le marché du travail primaire et l'acquisition d'une base pour des mesures de formation continue.

A-18 ; Parti socialiste neuchâtelois

Demande : compléter et reformuler

9. Offres de formation continue pour les personnes issues de l'immigration : comme le montre une étude récente de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), la Suisse occupe, avec les États-Unis, la première place en termes de part d'immigrés se situant dans le segment des bas salaires (plus de 60 %) et des « *working poor* » (plus de 50 %). Nulle part ailleurs autant d'immigrant-e-s ne travaillent pour un salaire inférieur au seuil de pauvreté. L'accent est donc mis sur des modèles tels que le préapprentissage pour adultes, qui prépare à la formation professionnelle initiale (de base) dans le but d'obtenir une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou un certificat fédéral de capacité (CFC). Il s'agit également de renforcer le système de reconnaissance des formations dans le pays d'origine afin de permettre à l'immigrant-e de valoriser ses acquis. L'objectif est l'intégration à long terme sur le marché du travail primaire et l'acquisition d'une base pour des mesures de formation continue. Enfin, il est nécessaire qu'une personne réfugiée ou admise provisoirement et engagée dans une formation professionnelle ou qui vient de décrocher un emploi suite à une formation puisse faire valoir sa situation et que celle-ci soit prise en compte par le SEM lors de l'examen de renvoi. Il n'est pas admissible d'interrompre la formation ou de priver une personne d'un emploi acquis au prix d'un effort d'intégration important.

Justification : .Outre les éléments de reformulation, cet amendement contient deux aspects différents. Le premier vise à tenir compte de l'expérience acquise dans le pays d'origine et à assouplir les obstacles de reconnaissance qui existent aujourd'hui empêchant la personne issue de l'immigration de faire valoir ses réelles compétences. Le second vise à veiller à appliquer une politique cohérente et plus humaine qui évite d'interrompre un parcours d'insertion par décision administrative.

Proposition du Comité directeur: Accepté

A-19 ; Mike-Justin KABONGI

Demande : Modifier :

Offrir de formation continue pour les personnes issues de l'immigration.

Afin, d'éradiquer le système « working Poor » dans nos communes, nous proposons la création d'un fond cantonal pour la formation continue et l'intégration professionnelle des migrants. Les prestataires de formations et partenaires sociaux doivent bénéficier de ses fonds pour offrir un accompagnement aux migrants, en garantissant un plein emploi. L'intégration professionnelle par l'acquisition des nouvelles compétences permettra d'obtenir un AFP, CFC ou l'équivalent.

Justification : siehe Begründung A-31

Proposition du Comité directeur : Rejeté

Motif : La demande est déjà contenue sous une forme beaucoup plus détaillée dans les exigences exposées ci-dessus.

- 10. Compétences de base pour les bénéficiaires de l'aide sociale :** ceux qui bénéficient de l'aide sociale et n'ont pas les compétences de base requises ou n'ont pas terminé leur formation professionnelle devraient pouvoir se former. Cela nécessite une coordination entre les départements cantonaux de l'éducation et des affaires sociales. Ici aussi, une approche intégrée exige une clarification des capacités et des compétences individuelles, des objectifs de formation, la recherche de filières d'études appropriées et l'assurance d'un financement des moyens de subsistance.
- 11. Formations continues pour les personnes handicapées :** conformément à l'article 8 de la loi fédérale sur la formation continue, la Confédération et les cantons s'efforcent de répondre aux besoins des personnes handicapées par la formation continue. Pour de nombreuses personnes souffrant d'un handicap, l'accès à la formation continue est rendu plus difficile. Il faut des mesures spécifiques pour assurer l'accessibilité dans le domaine de la formation et de la formation continue.

A-20; Islam Alijaj, SP Zürich 9

Forderung: komplett ersetzen

11: Inklusion in der Arbeitswelt und bei der Berufsbildung von Menschen mit Behinderung

Zwar beinhalten das Behindertengleichstellungsrecht, das Sozialversicherungsrecht sowie das Berufsbildungsgesetz Bestimmungen, welche das Ziel verfolgen, die Inklusion in der Arbeitswelt und bei der Berufsbildung zu fördern. Sie genügen jedoch keineswegs und zeigen in der Praxis viel zu wenig positive Wirkung. Bis heute

verfügen Bund und Kantone weder über eine Strategie noch über einen Aktionsplan zur umfassenden Umsetzung der Verpflichtungen nach Art. 27 BRK²⁷.

Deshalb ist aus Sicht der SP klar, dass die Erarbeitung einer einheitlichen, koordinierten und departementsübergreifenden Strategie zur Umsetzung von Art. 27 BRK in den Bereichen Berufsbildung und Arbeit zwingend nötig ist.

Darüber hinaus sind folgende Unterforderungen prioritär zu behandeln:

- Einführung der Möglichkeit, eine IV-Rente zu sistieren, wenn eine Person mit Behinderungen eine Stelle findet. Diese sollen sofort wieder aufleben, wenn die Stelle aus nicht gesundheitlichen behinderungsbedingten Gründen wieder verloren geht.
- Die im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit erforderliche Assistenz am Arbeitsplatz ist von der IV als „berufliche Massnahme“ unabhängig davon zu übernehmen, ob sie ein Hilfsmittel ersetzt, und unabhängig davon, ob eine Hilflosenentschädigung bezogen wird.
- Prüfen von Anreizsystemen zur Förderung der Anstellung von Menschen mit Behinderungen im primären Arbeitsmarkt.
- Sicherstellung der Finanzierung einer adäquaten beruflichen Grundausbildung auch für Menschen mit schweren Behinderungen, die voraussichtlich trotz Ausbildung auf eine Rente angewiesen sein werden.
- Verankerung der Barrierefreiheit von Lehr- und Lernmitteln im Berufsbildungsgesetz, mit der Verpflichtung zur Errichtung und Verabschiedung von Standards.

Begründung: Die UN-Behindertenkonvention und der NGO-Bericht zum ersten Staatenbericht der Schweiz formulieren klare Forderungen und Ziele in den Bereichen Arbeit und Ausbildung. Diese sind mit unseren sozialdemokratischen Werten kohärent. Es war eine verpasste Chance bei der Erarbeitung dieses Positionspapiers die Stellung von Menschen mit Behinderung durch den Einbezug derselben und durch die Konsultierung des NGO-Berichts für die UN-BRK zu stärken. Die Forderung 11 wird durch die Fokussierung auf die Weiterbildung dem ganzen Thema nicht gerecht. Deshalb beantrage ich den kompletten Ersatz dieser Forderung durch den eingereichten Vorschlag.

Proposition du Comité directeur : *Accepté modifié*

Motif : *Le Comité directeur est d'accord avec la demande et souhaite l'intégrer. En ce qui concerne la forme, nous proposons les ajustements suivants :*

11: Inclusion dans le monde du travail et dans la formation professionnelle des personnes handicapées : Certes, la législation relative à l'égalité des per-

²⁷ UN-Behindertenrechtskonvention

sonnes handicapées, le droit des assurances sociales et la loi sur la formation professionnelle contiennent des dispositions visant à promouvoir leur inclusion dans le monde du travail et dans la formation professionnelle. Dans la pratique, cependant, les textes en question ont beaucoup trop peu d'effet.

À ce jour, la Confédération et les cantons ne disposent ni d'une stratégie ni d'un plan d'action pour la mise en œuvre intégrale des obligations découlant de l'art. 27 de la Convention de l'ONU pour les droits des personnes handicapées (CDPH). Or, une telle stratégie est absolument essentielle. Cela inclut la possibilité de suspendre une pension AI si une personne handicapée trouve un emploi. Celle-ci devrait être rétablie immédiatement si l'emploi est de nouveau perdu pour des raisons autres qu'une invalidité liée à la santé. Parallèlement, l'assistance sur le lieu de travail requise dans le cadre d'une activité lucrative doit être reprise par l'AI en tant que « mesure professionnelle », qu'elle se substitue ou non à une aide ou qu'il y ait ou non perception d'une allocation pour impotent.

Il s'agit de tester un système d'incitation visant à promouvoir l'embauche des personnes handicapées sur le marché du travail primaire et d'assurer le financement d'une formation professionnelle de base adéquate aussi pour les personnes gravement handicapées qui dépendront probablement d'une rente malgré leur formation.

Enfin, l'accessibilité du matériel d'enseignement et d'apprentissage doit être ancrée dans la loi sur la formation professionnelle, avec l'obligation d'adopter des normes.

12. Renforcement par l'intermédiaire de CCT et rôle des partenaires sociaux : la formation continue doit être renforcée et encouragée par l'intermédiaire de conventions collectives de travail. Ce sont notamment les personnes peu qualifiées et les personnes handicapées qui devraient pouvoir en bénéficier.

A-21; Graziella Koch und Heinz Oppliger

Nach dem 1. Satz einfügen:

- 1. Für Mitarbeitende, die keinem GAV unterstellt sind, ist die Weiterbildung im Arbeitsgesetz zu regeln.*
- 2. Die Finanzierung aller Ausbildungsangebote muss durch Arbeitgeber / Branchenverbände und den Bund sichergestellt werden.*

Begründung zu 1:

Es sind nicht alle Mitarbeitenden einem GAV unterstellt.

Begründung zu 2:

Damit ist klar, dass die Finanzierung für alle im Positionspapier erwähnten Angebote geregelt wird.

Proposition du Comité directeur: Accepté

Demande : compléter

12. Renforcement par l'intermédiaire de CCT et rôle des partenaires sociaux :

la formation continue doit être renforcée et encouragée par l'intermédiaire de conventions collectives de travail. Ce sont notamment les personnes peu qualifiées, les personnes handicapés et les personnes dont le métier est appelé à subir des transformations profondes ou à disparaître qui devraient pouvoir en bénéficier ».

Justification : La formulation proposée pour cette proposition 12 nous paraît restrictive, même si le « notamment » est censé ouvrir. A notre sens, mentionner la problématique des personnes dont le métier est appelé à se transformer ou disparaître c'est tenir compte d'un enjeu majeur très actuel en lien avec l'évolution rapide des métiers et les conséquences sur les travailleuses et travailleurs. Il est donc indispensable de l'indiquer clairement.

Proposition du Comité directeur: Accepté

Exigences supplémentaires :

*A-23; Natascha Wey, SP Frauen * Schweiz*

Forderung: Neuer Punkt 8: Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben

Die Förderung der Finanzierung der externen Kinderbetreuung muss ausgebaut und die Kantone müssen stärker in die Pflicht genommen werden. Die Kleinkindbetreuung ist in der Schweiz viel zu teuer. Dies ist mit ein Grund, wieso sich sehr oft die Frauen entscheiden, nach der Mutterschaftspause nur reduziert in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Wir fordern qualitativ gute und zugängliche Angebote für die Förderung und Betreuung von Kleinkindern ab Geburt. Dazu gehört, dass Männer ihre Arbeitszeit verkürzen können.

Begründung: *Noch immer sind es oft Frauen, die ihre beruflichen Aktivitäten nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder einstellen oder deutlich einschränken. Die SP setzt sich dafür ein, dass Frauen die Wahl haben, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben.*

Proposition du Comité directeur : Accepté modifié

Motif : *Le Comité directeur est d'accord avec cette demande. Il propose toutefois une précision, afin d'établir un lien clair avec la problématique de la formation continue :*

La promotion du financement de la prise en charge externe des enfants doit être intensifiée et les cantons doivent être davantage responsabilisés. En Suisse, la garde d'enfants est beaucoup trop onéreuse et souvent inadaptée aux besoins spécifiques des travailleurs à temps partiel, à la formation et à la formation continue. Cela doit changer. ~~Dies ist mit ein Grund, wieso sich sehr oft die Frauen entscheiden, nach der Mutterschaftspause nur reduziert in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Wir fordern qualitativ gute und zugängliche Angebote für die Förderung und Betreuung von Kleinkindern ab Geburt. Dazu gehört, dass Männer ihre Arbeitszeit verkürzen können.~~ Cela signifie aussi que les hommes doivent pouvoir réduire leur temps de travail.

En outre, les employeurs doivent garantir aux travailleurs à temps partiel l'égalité d'accès à la formation et à la formation continue par rapport aux travailleurs à temps plein et cofinancer celles-ci.

A-24 ; Nadia Kuhn, Lorena Stocker, Hannah Pfalzgraf, Lewin Lempert, Bertil Munk, Camille Cantone, Dario Engeloeh, Andrea Simonett, Ronja Jansen, Julia Baumgartner.

Demande : Ajouter une revendication après revendication 10

Réduction du temps de travail à 25 heures

Le chômage existe car le travail n'est pas réparti. Depuis des décennies, la productivité augmente mais nous travaillons toujours autant. Cette hausse de la productivité a bénéficié une minorité d'ultrariches. Il est temps de revendiquer du travail pour toutes et tous à un taux plus bas pour que le travail du care non-rémunéré soit également mieux réparti entre les genres. La réduction du temps de travail a aussi un effet bénéfique sur l'environnement.

Justification : *La réduction du temps de travail est une revendication historique du mouvement ouvrier et nous ne pouvons pas passer à côté de cette revendication dans un papier de position qui parle du chômage, car ces deux points sont profondément reliés. Depuis la révolution industrielle, la productivité n'a cessé d'augmenter et si nous n'avions pas interdit le travail des enfants, si nous n'avions pas fixé un âge de départ à la retraite, et si nous n'avions pas fixé un maximum d'heures de travail, ce toujours contre la volonté du patronat, le chômage serait logiquement beaucoup plus haut que ce qu'il est aujourd'hui. Tant que la productivité augmente, nous pouvons et devons travailler moins pour nous émanciper et protéger la planète.*

Proposition du Comité directeur : Accepté modifié

Motif : *La question du temps de travail a été discutée en détail et dans un contexte plus large dans le nouveau concept économique « Notre économie » et tranchée par le Congrès les 1^{er} et 2 décembre 2018. Une requête visant à réduire la durée du travail à 25 heures a été rejetée par une large majorité lors du Congrès. La semaine de 35 heures est ancrée comme objectif dans le concept économique. Il ne serait ni cohérent ni démocratique de remettre en cause la décision du Congrès après trois mois seulement. Le Comité directeur propose donc que la requête soit modifiée comme suit : réduction du temps de travail à 35 heures.*

A-25; Nadia Kuhn, Lorena Stocker, Hannah Pfalzgraf, Lewin Lempert, Bertil Munk, Camille Cantone, Dario Engeloeh, Andrea Simonett, Ronja Jansen, Julia Baumgartner.

Forderung: Neue Forderung nach Forderung 12:

Gute Arbeitsbedingungen:

Die SP fordert nicht nur das Recht auf Arbeit für alle Menschen, sondern das Recht auf gute Arbeit. Abgesehen von Weiterbildungsangeboten braucht es die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, eine Verkürzung der Arbeitszeit und eine Stärkung der Arbeitendenrechte.

Begründung: Die SP setzt sich nicht einfach nur für die „Verwertung“ der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt ein, sondern auch für gute Arbeitsbedingungen.

Proposition du Comité directeur: Accepté

A-26; Délégués du PS Fribourg, Marcel Mesnil

Demande : Ajouter une nouvelle revendication avec le contenu suivant :

« Introduire pour les employeurs des incitatifs à engager des jeunes inexpérimenté(e)s et prévoir des compensations aux charges sociales plus élevées pour les employé(e)s âgé(e)s de 50 ans et plus. »

Justification : Les annonces de recherche d'emploi exigent souvent « au moins x années d'expérience dans le domaine Y ». De nombreux jeunes, mêmes titulaires de diplômes, sont longtemps au chômage : ils ne sont pas engagés car les employeurs leur préfèrent des personnes expérimentées immédiatement productives, ce qui enlève aux jeunes la chance de constituer l'expérience requise.

Les employé(e)s âgé(e)s de 50 ans et plus ont le plus souvent évolué dans les échelles salariales et les charges sociales à charge des employeurs sont plus élevées, notamment au niveau du 2^{ème} pilier.

Proposition du Comité directeur : Rejeté

Motif : Le PS a déjà soumis des interventions correspondantes au Parlement sur ces deux demandes, tant en ce qui concerne la non-discrimination des demandeurs d'emploi seniors dans le contexte des offres d'emploi qu'en ce qui concerne un lissage des bonifications de vieillesse. Il s'agit donc d'exigences légitimes que nous soutenons. Nous souhaitons cependant dans ce papier de position nous concentrer sur les aspects liés à la formation..

A-27; Nadia Kuhn, Lorena Stocker, Hannah Pfalzgraf, Lewin Lempert, Bertil Munk, Camille Cantone, Dario Engeloeh, Andrea Simonett, Ronja Jansen, Julia Baumgartner.

Forderung: *Ajouter une nouvelle revendication comme suit :*

Difficultés pour le retour des femmes sur le marché du travail

Pour que les femmes bénéficient de réelles opportunités professionnelles, elles doivent être déchargées du travail « de care » dont elles sont très souvent responsables alors qu'elles exercent en même temps un travail rémunéré. Pour ceci, il est nécessaire que l'on institue : un congé parental de 12 mois divisible entre les deux parents, davantage de crèches gratuites dans les quartiers et dans les entreprises, l'expansion de places dans les EMS et que les compétences du travail « de care » soient reconnues comme de réelles compétences professionnelles.

Begründung: *Pour donner une réelle chance aux femmes de retourner sur le marché de travail à plein temps ou comme elles le souhaitent, sans être surchargées, l'Etat doit appliquer des mesures et mettre en place des institutions pour soulager les femmes. Sans cela, le plafond de verre dont sont victimes les femmes persistera.*

Proposition du Comité directeur : Rejeté

Motif : *Cette demande a elle aussi été discutée en détail et tranchée par les délégué-e-s encore récemment, pas plus tard que les 1^{er} et 2 décembre 2018, dans le cadre des discussions sur le concept économique du PS, « Notre économie ». Il s'agit donc d'exigences légitimes que nous soutenons. Nous souhaitons cependant dans ce papier de position nous concentrer sur les aspects liés à la formation.*

A-28; Susanne Leutenegger Oberholzer SP60+

Forderung: Neue These

Verzicht auf Alterslimiten namentlich beim Zugang zu Weiterbildungen, beim Anspruch auf Stipendien, bei der ausserparlamentarischen und in der freiwilligen Arbeit.

Begründung: *Absolute Alterslimiten, wie wir sie des Öfteren beim Zugang zu Weiterbildungen, Anspruch auf Stipendien, ausserparlamentarischen Kommissionen, in der Pflegearbeit etc. antreffen, lassen sich objektiv nicht begründen: Damit wird impliziert, dass mit zunehmendem Lebensalter die Leistungsfähigkeit (geistig und körperlich) abnimmt. Das stimmt so undifferenziert mit Sicherheit nicht. Es gibt grosse individuelle Unterschiede. Zudem wird eine eventuell abnehmende Leistungsfähigkeit durch ein mehr an Wissen und Lebenserfahrung vielfach wettgemacht. Die absoluten Grenzen widersprechen auch dem Grundsatz, dass für alle Bereiche eine gute Durchmischung der Generationen die besten Resultate bringt. Die Altersgrenzen sind auch völlig überholt. Sie stammen aus früheren Jahrzehnten, als die Ergebnisse der Altersforschung noch weitgehend unbekannt waren bzw.*

nicht zur Kenntnis genommen worden sind. Mit der steigenden Lebenserwartung wird auch immer offensichtlicher, dass man auf die Kapazitäten der älteren Menschen nicht verzichten soll und kann. Zudem ist es nicht akzeptabel, dass ältere Menschen aufgrund vorgefasster Meinungen in ihrer Autonomie und in ihrem Recht auf Selbstentfaltung künstlich begrenzt werden. Bei der freiwilligen Arbeit begibt man sich mit derartigen Limiten wertvoller Ressourcen z.B. in der Pflege und Betreuungsarbeit. Zudem ist es letztendlich fraglich, ob solche Altersgrenzen verfassungsmässig haltbar sind. Es steht der SP gut an, in allen Bereichen gegen solche Begrenzungen und Altersdiskriminierungen anzutreten.

Proposition du Comité directeur: Accepté

A-29; Carlo Lepori SP60+

Forderung: Neue These

Recht auf Arbeit ab 50. Wer nach dem 50. Altersjahr gegen seinen Willen aus dem Arbeitsmarkt gedrängt wird, hat Anrecht auf eine erweiterte Arbeitslosen-Entschädigung während mindestens 5 Jahren. Die Massnahmen werden durch einen Fonds finanziert, der durch Beiträge jener Unternehmen gespeist wird, welche unterdurchschnittliche Quoten an älteren Arbeitnehmenden aufweisen. Dabei werden auch die Pensionskassen-Beiträge im bisherigen Umfang durch den Fonds weiter einbezahlt.

Begründung: Diskriminierung stoppen!

Aus vorgeschobenen Spargründen oder anderen Vorbehalten werden ältere Arbeitnehmende zum Teil systematisch gemobbt, mit Lohnkürzungen konfrontiert oder direkt auf die Strasse gestellt. Obschon die Wissenschaft die vermeintlich geringere Leistungsfähigkeit Älterer schon längst als reines Vorurteil entlarvt hat, wird weiterhin mit dieser Begründung entlassen und rausgestellt. Die Erwerbstätigenquote der Älteren sinkt kontinuierlich, ab 60 sogar dramatisch: gegen 30% der über 60jährigen Erwerbstätigen verschwinden aus dem Arbeitsmarkt. Die Betroffenen landen in der Langzeit-Arbeitslosigkeit, in der Invalidität, in der Sozialhilfe oder in der vorzeitigen Pensionierung. Dabei ist in diesen Zahlen noch nicht einmal die hohe Quote der (prekären) Selbständigen enthalten, die verzweifelt ihre eigene Firma gründen, dabei ihr Pensionskassengeld einsetzen und kaum je auf einen grünen Zweig kommen.

Die Verantwortlichen zur Rechenschaft ziehen!

Diese verfehlte Personalpolitik führt zu substantiellen Rentenkürzungen! Die weit verbreitete Altersarmut - jede vierte Person über 65 Jahre lebt gemäss BFS in Armut oder ist armutsgefährdet - wird unter anderem dadurch verursacht. Die Opfer dieser Diskriminierungen belasten die Sozialwerke und werden schliesslich auch noch mit massiven Renteneinbussen bestraft. Die verursachenden Unternehmen werden nicht zur Verantwortung gezogen. Das wollen und müssen wir ändern.

***Proposition du Comité directeur :** Accepté modifié, en conformité avec le concept économique du PS Suisse : L'objectif du PS est le maintien dans le circuit de l'emploi et la réintégration dans le marché du travail. Le PS demande l'introduction d'une rente transitoire au niveau national pour les personnes de plus de 55 ans qui ne trouvent toujours pas d'emploi et qui n'ont plus droit aux indemnités de chômage. Elles peuvent ainsi préparer leur passage à la retraite sans porter atteinte à leur rente AVS. Par ailleurs, les personnes concernées bénéficient de prestations garanties et ne sont pas obligées d'épuiser leur capital de prévoyance ni de recevoir une aide sociale à la fin de leur carrière professionnelle. Les entreprises ayant un ratio inférieur à la moyenne de personnes de 55 ans ou plus participent au financement dans une mesure supérieure à la moyenne.*

***Motif :** Le Comité directeur est d'avis que le présent papier de position devrait également se concentrer dans une mesure particulière sur l'aspect de la formation continue, notamment (aussi) pour les travailleurs plus âgés, et sur les possibilités de rester dans le processus de travail même après l'âge de 50 ans. L'objectif devrait être le maintien dans le circuit de l'emploi. Cela dit, il est également nécessaire de prendre des mesures pour les personnes qui ne parviennent pas à trouver un emploi en dépit d'une formation continue et d'une nouvelle qualification.*

***A-30 :** Parti socialiste neuchâtelois*

***Demande :** nouvelle proposition*

13. Un véritable projet de réinsertion et des moyens pour y parvenir : Pour assurer une insertion professionnelle réussie, il est important non seulement de mettre à disposition des moyens de formation adéquats mais également d'avoir la complète adhésion de la personne en orientation / réorientation. Pour cela, le projet professionnel doit évidemment répondre à la réalité du marché du travail, mais ne peut être imposé par les logiques d'assurance AC et AI. Il s'agit donc d'assurer la possibilité pour toute personne demandeuse d'emploi de construire un véritable projet professionnel auquel elle adhère. Dans le cadre de l'AC, il s'agit également de permettre aux ORP de disposer de suffisamment de moyens pour accompagner les personnes demandeuses d'emploi vers une réinsertion. Le système actuel de financement dégressif des mesures du marché du chômage en fonction du taux de chômage du canton est inique et contreproductif. Il pénalise des cantons devant faire face à une réalité économique complexe et dès lors également les personnes en recherche d'emploi qui y vivent.

***Justification :** Cette nouvelle proposition nous semble indispensable car il apparaît qu'aujourd'hui il ne soit pas évident que la notion de projet professionnel partagé avec la personne demandeuse d'emploi soit communément admise. Or, si les structures et le dispositif est là pour orienter et guider vers des voies de réinsertion qui ont de réelles chances de succès, il est important de tenir égale compte de l'adhésion de la personne au projet. Par ailleurs, le système de financement fédéral modifié par ordonnance avant même que la dernière révision de la LACI n'entre en*

vigueur, agit sur le financement des mesures du marché du travail en pénalisant particulièrement les cantons dont la situation socio-économique induit une plus grande exposition au chômage. Il s'agit de corriger cette incohérence.

Proposition du Comité directeur : *Accepté modifié*

Motif : *La participation (voix au chapitre) et la codétermination des personnes concernées sont déjà prévues expressément dans la première thèse : « Le PS demande une formation pour adultes avec participation des collaborateurs, qui n'entraîne pas d'interruptions de travail et débouche sur une qualification reconnue au niveau fédéral. » Cependant, le passage en question peut être complété par la phrase : „Il s'agit donc d'assurer la possibilité pour toute personne demandeuse d'emploi de construire un véritable projet professionnel auquel elle adhère. Dans le cadre de l'AC, il s'agit également de permettre aux ORP de disposer de suffisamment de moyens pour accompagner les personnes demandeuses d'emploi vers une réinsertion. Le système actuel de financement dégressif des mesures du marché du chômage en fonction du taux de chômage du canton est inique et contre-productif.“*

A-31 ; Mike-Justin KABONGI

Demande : *Nouveau amendement:*

La formation comme « Moteur du changement et l'aide au développement »:

Par la loi et par l'attribution d'un fonds ad hoc, inciter, voire contraindre, les communes à aménager des dispositifs servant à rendre les immigrants et des personnes en manques des ressources, qu'elle accueille, instantanément aptes au marché local de l'emploi.

1. Moteur du changement:

L'engagement de la confédération via le « SEM » et l'implication de tous les acteurs et partenaires sociaux doivent être cohérent avec les objectifs fixés:

« Travailler pour le changement du statut des Migrants dépendants au statut des Migrants indépendants, capables de subvenir financièrement à leurs besoins et ceux, de leurs proches » sans aucune aide et assistance sociale ».

2. Aide au développement:

Le retour des Migrants, dans leur pays d'origine, doit être une finalité pour les personnes concernées et, un objectif pour les autorités compétentes et ses partenaires sociaux.

« Les compétences acquises par la formation durant le séjour sur le territoire Helvétique, à travers une politique Fédérale et Cantonale solidaire, moyennant un concept d'accueil et d'accompagnement pragmatique et cohérent, seront à la longue bénéfique non seulement, pour l'économie du pays d'accueil mais aussi, pour son pays d'origine ».

Justification :

Les crises et conflits, qui sévissent de plus en plus dans le monde engendrent des flux migratoires d'envergure vers l'Europe. Sachant que la pression migratoire est plus importante sur les pays à proximité des régions en crise, la Suisse doit se préparer à assumer sa part au nom du devoir de solidarité.

Depuis sa création à nos jours, la Confédération Helvétique, est restée une terre d'accueil au respect des droits humains, avec sur son actif un record d'humanité et de solidarité à tout les peuples du monde sans distinction.

*C'est une fierté d'une part pour le peuple Suisse, et d'autre part pour le Parti Socialiste Suisse, qui lutte pour **« l'Égalité de chance pour tous et sans privilège »** contre les inégalités de genre, la discrimination raciale et l'exclusion à la formation et à l'emploi sans oublier nos positions contre une mondialisation à l'outrance, où les valeurs fondamentales sont bafouées, seule la loi du plus fort l'emporte.*

C'est pourquoi, Chers camarades, au nom de nos valeurs, nous revendiquons :

« La formation comme moteur du changement et aide au développement ».

Mais l'immigration devient problématique politique lorsqu'elle génère des difficultés visibles d'intégration et de charge sociale sur la communauté. Notre proposition consiste à intervenir en amont pour prévenir et alléger les fardeaux de nos communes.

L'insertion professionnelle est, non seulement le plus puissant facteur d'intégration, mais elle allège, voire épargne, également la communauté de la charge sociale générée par l'accueil des immigrants. Rendre rapidement et efficacement les immigrants aptes au marché local de l'emploi apparaît dès lors comme une stratégie privilégiée pour accélérer leur intégration et évite à la communauté accueillante la pression de leur prise en charge sociale.

Pour terminer nous revendiquons d'inciter à la création, dans chaque commune, des espaces culturels d'accueil des immigrants.

Ceux-ci auraient pour missions de prévenir, voire de lutter, contre la marginalisation des arrivants, de les informer sur le fonctionnement des services publics, de les accompagner dans des démarches administratives, de se charger ou de les orienter vers les centres appropriés pour leur mise à niveau professionnel.

Proposition du Comité directeur : Rejeté

Motif : Le Comité directeur estime que les 12 thèses proposées tiennent déjà suffisamment compte des besoins des migrant-e-s en matière de formation, de formation continue et d'intégration. La demande semble également peu réalisable si les communes doivent être forcées de préparer immédiatement les réfugiés (acceptés) à être employables sur le premier marché du travail.