

Informations sur l'état des négociations sur la CN 2026+

Après huit séances de négociations, la plupart des points controversés bloquant un accord avec les syndicats ont été discutés, débouchant sur une solution largement négociée pour une nouvelle Convention nationale 2026+. Les revendications des syndicats concernant les augmentations des salaires effectifs font actuellement encore obstacle à la conclusion de la CN. Les principaux éléments du projet de convention actuel sont expliqués ci-dessous.

1 Aperçu des principaux points

- Engagement en faveur du maintien du pouvoir d'achat dans le préambule de la CN.
- Les entrepreneurs sont prêts à couvrir le renchérissement tant sur les salaires minimaux que sur les salaires effectifs avec un risque partagé.
- Introduction échelonnée d'une indemnité de chantier de CHF 9, introduite pour les six prochaines années.
- Augmentations substantielles des suppléments et des allocations pour les travaux souterrains.
- Maintien du temps de travail annuel de 2112 heures.
- Passage de la planification du temps de travail à l'année civile (de janvier à décembre).
- Introduction d'une possibilité de modèle de temps de travail équilibré à partir du 1^{er} janvier 2027.
- Fusion des variantes actuelles d'heures supplémentaires en un compte d'heures supplémentaires d'une capacité de -20 à +120 heures (-50 à +120 heures pour un modèle équilibré).
- Plus de supplément pour les heures de travail entre la 48^e et la 50^e heure.
- Plus de date référence obligatoire pour le versement. Possibilité de conserver des heures supplémentaires après la fin de l'année et de les reporter sur l'année suivante.
- Possibilité de créer un compte épargne-temps pour le personnel désirant épargner davantage d'heures supplémentaires.
- La séparation fondamentale entre le temps de déplacement et le temps de travail annuel selon la CN est maintenue.
- Le temps de déplacement non indemnisé est réduit à 25 minutes en 2030 et à 20 minutes en 2031.
- Le temps de déplacement à partir de la 60^e ou de la 90^e minute est comptabilisé sur le compte d'heures en plus et en moins.
- Les indemnités journalières de maladie de l'assurance sont réduites à 80% du salaire. Le délai de différé de l'assurance est porté à 60 jours maximum.
- Caution de 25 000 francs pour garantir le respect de la paix du travail.

2 Salaire

Engagement en faveur du maintien du pouvoir d'achat

Depuis 2019, les salaires dans le secteur principal de la construction ont augmenté plus que le renchérissement. Le pouvoir d'achat a été maintenu. Les entrepreneurs s'engagent également à préserver le pouvoir d'achat dans le préambule de la nouvelle convention, au sens d'une déclaration d'intention. Toutefois, afin de pouvoir conserver le personnel qualifié dans les entreprises, il est important de pouvoir tenir compte individuellement des prestations lors des augmentations de salaire.

Introduction d'une indemnité de chantier

Le train de mesures actuel comprend une indemnité de chantier de CHF 9, qui sera mise en place sur les six prochaines années.

Augmentations des suppléments et des allocations pour les travaux souterrains

Divers allocations et suppléments pour les travaux souterrains connaissent une augmentation substantielle. Augmentations des allocations pour les travaux souterrains. Il en résulte dans ce secteur des augmentations de salaire dépassant largement les 10%.

3 Temps de travail

Passage à la planification du temps de travail

À partir du 1^{er} janvier 2027, le projet de convention prévoit que le temps de travail soit à nouveau ramené à une année civile ordinaire. Le temps de travail théorique annuel est maintenu à 2112 heures. L'entreprise peut à nouveau utiliser le calendrier des heures de travail habituel et répartir les heures sur l'année. Les conditions-cadres de la planification restent les mêmes dans ce modèle. Si aucun calendrier n'est établi, le calendrier des heures de travail de la commission paritaire de la section s'applique. La seule adaptation est la possibilité, en cas de semaine régulière de 4 ou 4,5 jours, d'abaisser la durée hebdomadaire du travail prévue à 32 heures. Le calendrier doit être envoyé à la commission paritaire avant la mi-novembre. Cinq jours de compensation sont possibles, mais les CPP régionales peuvent définir d'autres solutions.

L'entreprise peut par ailleurs décider pour l'année 2027 de passer à un temps de travail équilibré au lieu d'un calendrier des heures de travail. Cela signifie qu'au lieu de planifier un temps de travail hebdomadaire fluctuant compris entre 37,5 et 45 heures, on planifie le même nombre d'heures de travail par jour (par ex. 8,1 heures/jour sans jours de compensation ou 8,25 h/jour avec un maximum de 5 jours de compensation). Ce modèle est toutefois optionnel et l'entreprise est libre de soumettre un calendrier des heures de travail classique comme auparavant ou de passer à une planification du temps de travail «constante». Le passage d'un modèle à l'autre peut se faire au début de chaque année civile et doit être communiqué à la commission paritaire.

Le projet de convention actuel prévoit, à titre de disposition transitoire, que l'année de planification coïncide à nouveau avec l'année civile et que la planification du temps de travail soit effectuée chaque année pour la période allant de janvier à décembre. Pour que le passage de l'année de planification en vigueur (mi-avril) à l'année civile (janvier-décembre) puisse se faire proprement, une année transitoire est prévue en 2026. Cela signifie que la planification déjà faite avec un calendrier des heures de travail de mai 2025 à avril 2026 reste valable. Un calendrier des heures de travail doit être établi pour l'année 2026, couvrant les mois de mai à décembre 2026. Ce calendrier doit comprendre le temps de travail annuel de 2112 heures, y compris les jours de compensation, les jours fériés, etc., moins les heures déjà prévues de janvier 2026 à avril 2026.

Élargissement de la marge de manœuvre pour les heures supplémentaires

Le projet de convention prévoit d'élargir les avoirs en heures supplémentaires possibles par rapport à l'ancienne CN. Aujourd'hui, c'est le système des heures supplémentaires 0/100 ou -20/80 qui s'applique. Il est étendu à -20/120 heures supplémentaires en cas d'application du calendrier des heures de travail. En cas de planification constante du temps de travail, une fourchette de -50 à 120 heures supplémentaires s'applique, soit une augmentation de 40 ou 70 heures. Si le solde maximal d'heures supplémentaires du compte d'heures en plus et en moins est atteint, jusqu'à 100 heures doivent être directement payées sans supplément.

Le projet prévoit que, même en cours d'année, à la demande du membre du personnel et avec l'accord de l'entreprise, jusqu'à 100 heures supplémentaires puissent être payées sans supplément. Le supplément de 25% est supprimé à partir de la 48^e heure. Il s'applique à partir de la 50^e heure selon la loi sur le travail.

La date de référence du 30 avril imposant le paiement du solde total des heures supplémentaires avec un supplément de 25% est également supprimée. À la place, l'employeur et l'employé décident le 31 décembre de chaque année, chacun pour une part, si le solde des heures supplémentaires doit être payé avec un supplément, s'il doit être reporté sur l'année suivante ou si les heures supplémentaires doivent être transférées sur un compte d'épargne temps convenu.

Possibilité d'un compte épargne-temps

L'entreprise a la possibilité de proposer à son personnel la tenue d'un compte épargne-temps. L'entreprise est la seule à décider si elle souhaite proposer un tel compte de manière générale. Si l'entreprise offre cette possibilité, elle peut convenir avec les personnes intéressées de la création d'un compte épargne-temps individuel. Ce compte peut être alimenté par le report des heures supplémentaires en fin d'année ou par le report des heures supplémentaires en cours d'année. Un maximum de 200 heures par an doit pouvoir être comptabilisé sur le compte épargne-temps.

Si l'entreprise assure la couverture financière du compte épargne-temps, au-delà de 200 heures, le solde peut être augmenté jusqu'à 700 heures. Le membre du personnel et l'entreprise doivent se mettre d'accord et convenir de la prise des heures. En cas de départ du membre du personnel, les heures sont payées sans supplément.

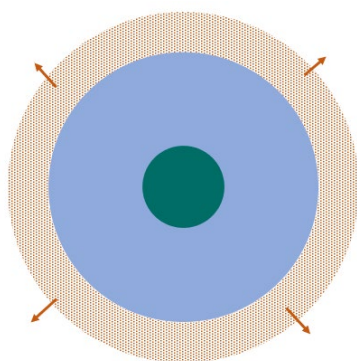
4 Temps de déplacement

Adaptations fondamentales du temps de déplacement

Dans le train de mesures actuellement négocié, le temps de déplacement et le temps de travail annuel restent séparés au sens de la CN. Le temps de déplacement sans limitation du temps de travail annuel productif de 2112 heures est maintenu sans changement. Le temps de déplacement non rémunéré de 30 minutes est indemnisé de manière forfaitaire par la mise en place d'une indemnité de chantier entre 2026 et 2029. Ensuite, le temps de déplacement à indemnisation forfaitaire de 30 minutes sera réduit à 20 minutes en deux temps, en 2030 et 2031. À partir de la 21^e minute, le temps de déplacement doit être indemnisé au salaire de base à partir de 2031. L'introduction est prévue selon le schéma suivant:

	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Indemnité de chantier	CHF 4.00	CHF 6.00	CHF 7.50	CHF 9.00		
Temps de déplacement	30 minutes	30 minutes	30 minutes	30 minutes	25 minutes	20 minutes

En cas de temps de déplacement plus longs, 60 minutes par jour peuvent toujours être payées au salaire de base dans un modèle de temps de travail avec calendrier des heures de travail annuelles et 90 minutes dans un modèle de temps de travail lissé. Tout autre temps de déplacement quotidien est comptabilisé dans le compte d'heures en plus et en moins. Si le temps de déplacement et le temps de travail effectif par semaine dépassent la durée maximale légale du travail de 50 heures par semaine, ces heures doivent être payées avec un supplément de 25%.



Jusqu'à 2029, temps de déplacement de 30 minutes. Ensuite, 25 ou 20 minutes.



Temps de déplacement payé au salaire de base (à partir de 2027: jusqu'à 60/90 minutes)



Temps de déplacement dans le compte d'heures en plus et en moins (à partir de 2027: plus de 60/90 minutes)

5 Autres points

Adaptation de l'assurance d'indemnité journalière

Les conditions de souscription d'une assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont adaptées aux conditions habituelles du marché. À l'avenir, les indemnités journalières de maladie seront limitées à 80% du salaire. L'entreprise est en outre libre d'adapter le délai de différé de 30 jours maximum aujourd'hui à 60 jours.

Renforcement du respect de la paix du travail

La nouvelle convention prévoit une règle plus contraignante pour le respect absolu de la paix du travail, avec une pénalité de CHF 25 000 directement exigible.

CCT régionales

En ce qui concerne l'indemnité de chantier, des dispositions différentes peuvent être prises pour les travaux souterrains ainsi que dans les CCT locales, afin d'éviter les doubles charges, pour autant qu'elles soient matériellement équivalentes.

6 Différences restantes

Nature de l'ajustement des salaires minimaux au renchérissement

Une possibilité serait que le risque de renchérissement soit couvert pour les six prochaines années en convenant de mener des négociations si le renchérissement venait à augmenter plus fortement que la hausse salariale de plus de 4% qui a été accordée. Le renchérissement prévu est toutefois actuellement inférieur à cette valeur. Une autre possibilité serait de couvrir le renchérissement tant sur les salaires minimaux que sur les salaires effectifs avec un risque partagé. Dans ce cas, la compensation automatique du renchérissement pour les salaires minimaux ne serait plus applicable.

Les entrepreneurs proposent aux syndicats, dans une convention à durée indéterminée à partir de l'année sept, une réglementation indiquant à quel moment des négociations sur les salaires effectifs pourraient être menées à partir d'un certain renchérissement. Si les syndicats insistent pour une convention à durée déterminée, les négociations seront automatiques une clause spécifique devient superflue. Les syndicats demandent actuellement une convention à durée déterminée plus une formulation précisant que des négociations sur les salaires effectifs doivent en principe avoir lieu.

Il reste actuellement encore d'autres différences qui pourraient être éliminées si des solutions étaient trouvées concernant la couverture du renchérissement des salaires effectifs au cours des six prochaines années et concernant la convention à durée indéterminée par rapport à la formulation des conditions des négociations sur les salaires effectifs.

- La SSE demande cinq samedis travaillés sans supplément de 25% afin de rattraper les arrêts dus à la canicule et aux intempéries.
- De C à B: l'examen d'une augmentation de la classe salariale a lieu après 5 ans et non après 3 ans.
- Protection contre le licenciement: des délais de congé plus longs s'appliquent à partir de 60 ans et sont considérés comme des cas de rigueur en rapport avec les droits à la RA.
- Déductions salariales pour les débutants: après la fin de l'apprentissage, des déductions doivent pouvoir être effectuées pendant cinq ans sur les salaires Q élevés pour les débutants afin de faciliter l'entrée dans la profession.

