

CN 2026+: Ce que nous avons accompli

Ce qui a pu être accompli:

- Accord sur six ans.
- Aucune négociation salariale durant cette période, sauf en cas de renchérissement extraordinaire supérieur à 2%.
- Les salaires minimaux sont ajustés au renchérissement pour la durée de la convention de six ans.
- Le risque de renchérissement des salaires effectifs est réparti pour la durée de la convention entre l'employeur et les travailleurs selon des règles définies.
- Il n'y a pas de compensation du renchérissement sur les salaires effectifs en 2026.
- Pour les années suivantes, il est convenu d'une compensation partielle du renchérissement en francs, calculée sur la base du renchérissement de septembre et du salaire minimal de la classe salariale C dans la zone de salaire bleue. Ce montant est communiqué chaque année par les parties contractantes et déclaré de force obligatoire.
- Au cours des quatrième et cinquième années, un abaissement du renchérissement de 0,25% est également appliqué en tenant compte de la réduction du temps de déplacement.
- Au cours de la sixième année, la compensation du renchérissement se base généralement sur le salaire minimum moyen. Les augmentations salariales individuelles accordées au cours des quatrième et cinquième année peuvent être prises en compte.
- Le principe prévoyant que des négociations sur les salaires effectifs et minimaux soient menées chaque année ne figure plus dans la CN.
- Passage de la planification du temps de travail à l'année civile (de janvier à décembre).
- Les éléments suivants instaurent une plus grande flexibilité dans l'organisation de la durée du travail:
 - le temps de travail annuel de 2112 heures reste inchangé.
 - Introduction d'une possibilité de modèle de temps de travail équilibré à partir du 1er janvier 2027.
 - Compte d'heures supplémentaires d'une capacité de -20 à +120 heures (-50 à +120 heures pour un modèle équilibré).
- Aucun supplément pour les heures de travail entre la 48e et la 50e heure.
- Aucune 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 horaire de vacances à long terme.
- Le temps de déplacement est maintenu en tant que «bien»: la distinction entre temps de déplacement et durée annuelle du travail est conservée.
- Les temps de déplacement à partir de 90 ou 60 minutes sont reportés sur le compte d'heures en plus et en moins et ne sont plus rémunérés.
- Les indemnités journalières en cas de maladie sont réduites à 80% du salaire. Le délai de différé de la prestation d'assurance est porté à 60 jours maximum.
- Caution de CHF 25 000 pour garantir le respect de l'obligation de paix du travail.
- Obligation de négociation en vue d'obtenir des solutions globales équivalentes dans les CCT régionales, sans double charge.
- Dispositions transitoires et introduction progressive afin d'adapter les conventions en cours pour ce qui concerne le temps de déplacement.
- Dispositions transitoires pour la bonne application des nouveaux modèles concernant le temps de travail et le temps de déplacement dans les entreprises.
- Un CAP en France est désormais considéré comme équivalent à la classe de salaire A et non plus à la classe Q.
- Convention simplifiée (moins d'articles, moins d'annexes).

Ce qui a été accordé lors des négociations:

- Introduction progressive d'une indemnité de chantier de CHF 9 sur les trois prochaines années.
- Augmentation des suppléments et indemnités dans le secteur des travaux souterrains (également souhaitée par les employeurs).
- Le temps de déplacement non indemnisé est réduit à 25 minutes en 2029 et à 20 minutes en 2030.
- Les temps de déplacement à partir de 90 ou 60 minutes sont reportés sur le compte d'heures en plus et en moins et ne sont plus rémunérés.
- Allongement des absences de courte durée en cas de décès ou de mariage.

Ces exigences des syndicats ont pu être invalidées.

- Augmentation de l'indemnité du repas de midi à CHF 21.
- Dédommagement à hauteur de CHF 8 pour la pause.
- Compensation du renchérissement incluant prise en compte des coûts de l'assurance maladie.
- Augmentation supplémentaire des salaires effectifs de 1%.
- Suppression de la distinction entre temps de travail et temps de déplacement.
- Réduction du temps de travail annuel de 2112 à 2086 heures.

17 décembre 2025