Faits concernant la nouvelle Convention nationale

Les syndicats affectent les négociations en cours par des des actions de protestation et de fausses informations adressées à l'opinion publique. Nous le regrettons, car ce sont autant d'atteintes portées à la Convention nationale (CN) actuelle et à l'obligation de paix du travail absolue, et les négociations s'en retrouvent ralenties. Nous continuons d'aspirer à trouver des solutions constructives à la table des négociations et travaillons à une nouvelle CN qui pourra être déclarée de force obligatoire en janvier 2026. L'objectif est de mettre en place une nouvelle CN allégée, avec des conditions de travail modernes, proches de la pratique et des normes minimales claires, qui puissent également être appliquées de manière efficace. Pour des conditions de travail justes, avec un marché équitable sans dumping salarial mais avec des standards minimaux garantis.

Nombre d'affirmations des syndicats sont factuellement incorrectes. Voici les faits:

Le temps de travail reste le même

Le temps de travail prévu reste inchangé à 2 112 heures par an, ce qui correspond à une semaine habituelle de 40,5 heures. La nouvelle CN prévoit aussi expressément que le temps de travail se situe entre le lundi et le vendredi, soit une semaine de cinq jours. Toutefois, il sera désormais possible d'introduire, au lieu d'un calendrier de travail annuel avec des périodes de pointe élevées en été et des périodes de travail basses en hiver, un temps de travail journalier lissé où chaque jour se compose de 8,1 heures auxquelles s'ajoutent des parts de jours d'anticipation et de rattrapage.

Plus de flexibilité ne signifie pas nécessairement plus de travail. Nous proposons un compte d'horaires variable avec des limites supérieures et inférieures clairement définies, et, sur la base d'un accord individuel, la possibilité de gérer un compte à long terme permettant d'accumuler des heures supplémentaires sur une longue période pour des projets d'ordre privé, par exemple pour une formation continue ou des obligations familiales. Cela apporte non seulement une plus grande flexibilité à l'entreprise, mais aussi une plus grande marge de manœuvre aux collaborateurs/trices pour concilier travail, famille et intérêts privés.

Travail le samedi

Dans certaines situations particulières, comme par exemple lors d'intempéries, il devrait être possible de travailler de manière flexible un nombre limité de samedis. Nous considérons qu'il s'agit d'une possibilité importante pour mieux protéger les travailleurs de la construction en cas de conditions météorologiques exigeantes, par exemple en cas de fortes chaleurs estivales: en arrêtant le travail plus tôt les jours de canicule et en le répartissant sur les samedis matin les heures à compenser. Si cela est possible, les autres samedis devraient être rémunérés avec supplément comme auparavant.

Temps de déplacement

Les voyages sont le quotidien de la construction et nous avons aujourd'hui une solution qui fonctionne. Les syndicats demandent toutefois à ce que, pour les déplacements les plus longs, le temps de trajet soit facturé dès la première minute. Si, pour les PME, qui ont souvent leurs chantiers à proximité, une solution simple sans surcharge administrative (notamment reporting) est possible, nous sommes prêts à discuter.

Augmentations générales des salaires

Voici les faits: les entrepreneurs continuent de s'engager pour les salaires minimaux les plus élevés d'Europe!
Mais le travail doit être récompensé. Nous voulons mieux rétribuer les performances individuelles. Néanmoins, les salaires minimaux seront à l'avenir automatiquement adaptés au renchérissement. Depuis 2019, le secteur principal de la construction a augmenté les salaires effectifs de 7,5%, faisant ainsi mieux que maintenir le pouvoir d'achat. Peu de secteurs peuvent en dire autant. Les augmentations de salaire effectives doivent pouvoir être convenues directement entre l'employé et l'employeur.

Adaptations en début de carrière

Il est important de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des personnes ayant achevé un apprentissage, c'est pourquoi il doit être possible de descendre en dessous du salaire minimum pendant les cinq premières années de l'activité professionnelle de ces apprentis fraîchement diplômés. Cela doit permettre leur de ne pas encore être confrontés à toutes les attentes que l'on peut avoir envers un collaborateur expérimenté et employé de longue date. En outre, les obstacles à l'obtention d'un emploi bien rémunéré en cas de manque d'expérience doivent être abaissés.

Passage automatique de la classe C à la classe B

Cette promotion n'est actuellement pas automatique. Les entreprises peuvent justifier un refus de promotion auprès de la commission paritaire. Chaque travailleur doit être évalué en fonction de son expérience réelle.

Travail dans l'eau ou dans la boue

Grâce aux machines, à une meilleure planification et aux équipements de protection, les travaux dans l'eau et la boue sont nettement moins pénibles qu'auparavant. C'est pourquoi nous avons proposé de simplifier la gestion des suppléments pour les travaux dans l'eau et la boue.

Préavis de six mois pour les travailleurs

Notre proposition est de concentrer les délais de préavis plus longs sur les cas de rigueur. Par exemple, lorsqu'il n'est pas possible pour une personne de prendre une retraite flexible et qu'elle doit continuer à travailler au-delà de 60 ans. . Mais si une limite d'âge trop basse est fixée de manière globale, cela nuit aussi aux travailleurs âgés sur le marché du travail, car ils ont alors des difficultés à trouver un emploi fixe. Nous tenons à le signaler.

Maladie ou accident

Il nous faut aussi réfuter clairement l'affirmation selon laquelle les salaires seraient réduits en cas de maladie. L'adaptation de la protection contre le licenciement en cas de maladie et d'accident fait actuellement l'objet d'un examen technique par les syndicats, sur suggestion de la SSE. En particulier dans les cas de longues maladies, il arrive souvent que les contrats de travail soient «vides de contenu» après la cessation de l'assurance d'indemnités journalières et qu'il y ait un vide pour les travailleurs. Nous avons attiré l'attention des syndicats sur ce point et nous devons en discuter. La solution d'indemnités journalières en cas de maladie prévue par la loi sur le contrat d'assurance garantit le versement d'une indemnité journalière pendant la maladie, même après la fin du contrat de travail.