

Offre de paquet: salaires, CN et CCT RA

1. Salaire

1.1 Hausse générale des salaires effectifs et minimums au 1.1.2019 de CHF 100.-/ mois

1.2 Hausse générale des salaires effectifs et minimums au 1.1.2020 de CHF 100.-/ mois

2. CN

2.1 Introduction d'un système clair et simple avec un modèle d'heures en plus ou en moins, qui préserve la flexibilité tout en prévenant les excès: fourchette de -20 / +80, temps de déplacement >1,5 heure/jour assimilé au temps de travail, calendrier fixé. Autres paramètres comme aujourd'hui.

2.2 Dérogation aux salaires minimums possible en cas d'interruption de l'apprentissage et dans le cadre de programmes d'intégration définis.

2.3 Ajout du supplément pour travail du samedi dans l'interdiction de cumul (art. 52, al. 3, CN (notre position sur la question est ouverte, des vérifications sont en cours))

2.4 Refonte des possibilités de réduction des prestations de la Suva

2.5 Durée de validité de la CN de quatre ans si le salaire est fixé pour 2019 et 2020, et de trois ans sinon avec une augmentation salariale de 150.- pour le 1.1.2019.

2.6 Amélioration de l'exécution, par l'introduction commune du système d'information de l'Alliance Construction (SIAC)

2.7 Prise en compte de l'amiante dans le champ d'application de la CN

2.8 Paiement de la totalité du temps de déplacement

2.9 Adaptation de l'annexe 15 selon la proposition du groupe de travail commun

2.10 Information des travailleurs en cas de non-paiement pour les fautes commises

2.11 Prolonger d'un an la CN avec les nouveaux salaires, et demander simultanément la DFO des modifications et des apurements techniques, entrée en vigueur des changements avec la nouvelle DFO.

3. RA

3.1 Maintien de la retraite anticipée à 60 ans

3.2 Adaptation des bonifications de vieillesse LPP: décision contraignante du travailleur avant son entrée dans le régime de la RA, à propos du versement ultérieur du capital ou d'une rente LPP. Absence de bonifications de vieillesse LPP en cas de retrait du capital. (Question de notre part: a-t-on vérifié sur le plan juridique s'il est légal de créer une inégalité de traitement parmi les retraités dont le cas de prévoyance n'est pas encore survenu.) Si le travailleur opte pour la rente, les bonifications de vieillesse LPP suivantes lui seront versées:

- 6% des rentes dont la durée probable excède 54 mois
- 9% des rentes dont la durée probable excède 48 mois
- 12% des rentes dont la durée probable est inférieure à 48 mois

3.3 Hausse de la prestation de rente en fonction de la durée probable de la RA

- 5% pour une durée maximale de 54 mois (effet d'économie RA >5%)
- 10% pour une durée maximale de 48 mois (effet d'économie RA >10%)

3.4 Nouvelle réglementation de l'activité lucrative permise: hausse du gain autorisé à 30% en plus au total que le minimum LPP, avec imputation pour moitié de la différence avec le minimum LPP sur le montant de la rente (réduction correspondante de la rente)

3.5 Hausse des cotisations des travailleurs à

2% au 1.1.2019

2,25% au 1.1.2020

3.6 Fixation d'un plafond de 7,75% au total pour les cotisations des travailleurs et de l'employeur

3.7 Les mesures d'assainissement prévues aux points 3.2 et 3.5 seront abandonnées de la manière suivante:

a) si le taux de couverture atteint 100%, la mesure 3.2 est adaptée comme suit:

Adaptation des bonifications de vieillesse LPP: décision contraignante du travailleur avant son entrée dans le régime de la RA, à propos du versement ultérieur du capital ou d'une rente LPP. Absence de bonifications de vieillesse LPP en cas de retrait du capital. Si le travailleur opte pour la rente, les bonifications de vieillesse LPP suivantes seront versées:

- 9% des rentes dont la durée probable excède 54 mois
- 13,5% des rentes dont la durée probable excède 48 mois
- 18% des rentes dont la durée probable est inférieure à 48 mois

b) si le taux de couverture dépasse 105%, les cotisations des travailleurs seront réduites de 0,25%; au-delà de 110%, elles diminuent encore de 0,5% pour atteindre à nouveau 1,5%. Les éventuelles autres baisses de cotisations s'effectuent au prorata du montant payé par les travailleurs et l'employeur.