
Le présent communiqué est diffusé en lien avec le communiqué de presse d'Unia Valais du 26 février 2026 et constitue la prise de position des associations patronales concernées.

« Importantes avancées sociales et réjouissantes augmentations salariales pour le personnel au bénéfice de la CCT des métiers de la technique du bâtiment du canton du Valais ! » « Revalorisations salariales appréciables et améliorations sociales notables pour les salarié.e.s au bénéfice de la CCT de la construction métallique »

Les accroches ci-dessus ne proviennent ni du monde patronal ni d'un autre temps : elles sont issues de communiqués de presse d'Unia Valais publiés entre novembre et décembre 2024. À peine plus d'un an après, ce même syndicat décerne sa « Râpe d'Or » aux associations patronales signataires des conventions collectives concernées. En retour, celles-ci offrent à Unia la « *Boussole du Partenariat social* », invitant le syndicat à retrouver le cap d'un dialogue constructif et cohérent.

Le contraste interpelle. En l'espace de quelques mois, on passe de « réjouissantes augmentations salariales » et « améliorations sociales notables » à une remise en cause publique. À l'évidence, cette distinction relève davantage d'une stratégie de communication que d'une analyse approfondie des réalités économiques. Le « buzz » médiatique offre une visibilité immédiate ; il ne crée toutefois ni emplois supplémentaires, ni places d'apprentissage, ni stabilité pour les PME. Les entreprises, elles, s'inscrivent dans le temps long : elles investissent, forment des apprentis, versent les salaires, paient les charges sociales et assument leurs responsabilités dans un contexte économique exigeant et incertain.

Des conventions collectives solides et avantageuses

Il convient de rappeler un point fondamental : toutes les associations professionnelles du secteur de la construction ont conclu des conventions collectives de travail qui offrent des conditions nettement supérieures aux exigences légales.

À titre d'exemple, ces conventions permettent aux travailleurs de bénéficier d'une retraite anticipée jusqu'à trois ans avant l'âge légal. Elles accordent également des droits aux vacances largement supérieurs aux minima prévus par la législation suisse. Ces éléments ne sont pas accessoires : ils font partie intégrante de l'équilibre global négocié entre partenaires sociaux. Sur ce point, les salariés au bénéfice de ces deux CCT n'ont pas été désavantagés ces dernières années.

Ces deux conventions ont d'ailleurs été renouvelées en 2025, à la satisfaction de l'ensemble des partenaires sociaux, syndicats compris. Comme le soulignait Unia Valais dans ses propres communiqués, des avancées sociales majeures ont été négociées et acceptées par le patronat. Parmi celles-ci figurent le rehaussement de l'ensemble des salaires réels et minima, une augmentation notable du droit aux vacances, une amélioration de la prise en charge du congé paternité ainsi qu'une revalorisation de l'indemnité pour les repas. À la demande des syndicats, les apprentis ont également été intégrés dans les deux conventions.



Dans ce contexte, réduire l'analyse aux seules hausses généralisées est réducteur. Celles-ci ne représentent qu'une partie de l'évolution salariale. Avec une progression de l'indice national des prix à la consommation limitée à 0,2 % en 2025 — après 2,8 %, 2,1 % et 1,1 % les années précédentes — il n'a pas été jugé opportun de procéder à une nouvelle augmentation uniforme. La décision s'inscrit dans une logique de stabilité, de responsabilité et de proportionnalité.

Par ailleurs, dans toutes les entreprises, des augmentations ciblées existent afin de récompenser l'engagement, la performance et la fidélité des collaborateurs. Les hausses « à l'arrosoir », appliquées indistinctement, peuvent parfois freiner cette reconnaissance du mérite, pourtant essentielle au bon fonctionnement et à la motivation au sein des PME.

Il faut enfin rappeler que chaque convention collective suit sa propre temporalité. Lorsqu'une CCT intègre d'importantes améliorations une année donnée, il n'est ni réaliste ni responsable d'exiger des avancées équivalentes immédiatement après. Les conditions de travail s'apprécient dans leur globalité et dans la durée, non au rythme d'un classement annuel ou d'une comparaison ponctuelle entre branches.

Préserver l'esprit du partenariat social

Depuis quelques années, un changement de ton regrettable est perceptible. Le partenariat social valaisan s'est historiquement construit sur la confiance mutuelle, le respect et la recherche de solutions concrètes. Or, la communication d'Unia Valais semble progressivement se durcir, à travers manifestations, provocations et prises de position polémiques.

D'un partenariat social constructif, on glisse vers un climat plus conflictuel, où la culture du résultat semble parfois céder le pas à la recherche de visibilité médiatique. S'inspirer de logiques de confrontation plus spectaculaires ne correspond pas à la tradition valaisanne du dialogue social. Ces méthodes ne sont d'ailleurs pas adoptées par d'autres partenaires syndicaux, plus attachés à la fiabilité d'une coopération sociale sereine.

Il convient de rappeler que les plus grandes avancées sociales ont été obtenues dans un climat apaisé, grâce à des négociations exigeantes mais respectueuses. Une stratégie fondée sur la confrontation permanente fragilise ce modèle et risque, à terme, de pénaliser ceux qu'elle prétend défendre. Les premières victimes d'une rupture du partenariat social seraient les travailleurs eux-mêmes.

Il serait sans doute plus constructif de concentrer l'énergie syndicale sur les nombreux salariés qui ne bénéficient d'aucune CCT ou uniquement d'un cadre minimal.

L'Association valaisanne des constructeurs de cheminées (AVCC), Metaltec Valais/Wallis, tec-bat et suissetec Oberwallis demeurent pleinement engagées en faveur d'une économie forte, responsable et respectueuse des travailleurs. Elles restent ouvertes au dialogue et convaincues qu'un partenariat social exigeant mais constructif constitue la meilleure voie pour améliorer, de manière concrète et durable, les conditions de travail en Valais.

C'est dans cet esprit qu'elles souhaitent que la « *Boussole du Partenariat social* » continue d'indiquer un cap clair : celui de la cohérence, du respect mutuel et de la recherche de solutions équilibrées au service des travailleurs comme des entreprises.

Contact

Lucien Christe, Directeur des Organisations patronales - Bureau des Métiers
T +41 79 578 71 25

Bureau des Métiers

Rue de la Dixence 20
1950 Sion
027 327 51 11

Walliser Handwerkerverband

Brückenweg 12
3930 Visp
info@bmvs.ch

bmvs.ch