

## Rendez-vous de la branche à Bienne

suissetec  
**mag**

---

#### 4 **Assemblée des délégués**

Développement du système de milice

---

#### 5 **Congrès suisse**

Un programme riche et varié

---

#### 6 **Concours créativité**

Talent et savoir-faire à l'honneur

---

#### 8 **Bases de calcul**

Un outil indispensable

---

#### 10 **Sécurité au travail**

L'importance de la prévention

---

#### 12 **Promotion de la relève**

Optimisation de topapprentissages.ch



---

#### 14 **Défauts de construction**

Nouvelles règles légales

---

#### 16 **Attirer et retenir les collaborateurs**

Conseils d'experts

---

#### 18 **Apprentissage AFP**

Une base solide

---

#### 20 **Bienvenue!**

13 nouveaux membres

---

#### 21 **« Non » à la suppression de la valeur locative**

Les arguments de suisse

---

#### 22 **Pense-bêtes**

---

## **suissetec**

**Editeur:** Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec)

**Rédaction:** Christian Brogli (broc), Mirjam Viviani (vivm), Marcel Baud (baud)

**Contact:** suissetec, Auf der Mauer 11, case postale, 8021 Zurich

Téléphone +41 43 244 73 00, fax +41 43 244 73 79

kommunikation@suissetec.ch, suissetec.ch

**Concept/réalisation:** Linkgroup AG, Zurich, linkgroup.ch

**Impression:** Printgraphic AG, Berne, printgraphic.ch

**Tirage:** allemand: 3500 ex., français: 900 ex.

**Remarque:** Par souci de lisibilité, cette publication utilise par endroits le masculin comme une forme générique pour se référer aux deux sexes.

Toute reproduction technique (même partielle) des textes et photos est soumise à l'autorisation expresse de l'éditeur.

**Couverture:** Jennifer Pitton. Ambiance festive au congrès suisse à Bienne.



Imprimé finançant une

**contribution au climat**

ClimatePartner.com/11017-2002-1001

# Garder la vue d'ensemble

Chers techniciens du bâtiment,

On ne change pas les choses par principe, mais parce que c'est nécessaire. Il en va de même concernant notre système de milice : son développement s'impose pour assurer l'avenir de notre organisation. En effet, la technique du bâtiment évolue très rapidement. La complexité, l'interconnexion et l'interdisciplinarité marquent toujours plus les projets de construction et leurs processus. Si nous voulons suivre le rythme et être à la hauteur des exigences, il nous faut des structures flexibles, polyvalentes et proches de la pratique. Une équipe d'experts centralisée nous permettra ainsi de réagir de manière plus rapide, ciblée et efficace aux nouveaux défis qui se présentent. Il n'est toutefois pas question d'affaiblir les domaines spécialisés existants, mais bien de les renforcer. Vous en saurez davantage à ce propos en lisant l'article consacré à l'assemblée des délégués de printemps.

Pour autant, nous ne devons jamais oublier ceux qui sont au cœur de nos préoccupations : les professionnels et les jeunes talents de notre branche. Ce savoir-faire a une nouvelle fois été mis en lumière lors du dernier concours créativité des apprentis ferblantiers. Les sculptures métalliques réalisées sur le thème « Le règne animal » ne sont pas simplement de beaux objets. Elles symbolisent la passion, la précision et l'excellence de leurs auteurs. Vous découvrirez comment une telle manifestation est mise sur pied aux pages 6 et 7.

Qu'il s'agisse d'orientation stratégique ou de promotion de la relève, la clé est toujours de garder la vue d'ensemble – en considérant avec respect ce qui a été, et avec courage ce qui sera.



Daniel Huser  
Président central de suissetec





# Anticiper les défis de demain

**Le comité central de suissetec prévoit de développer le système de milice de l'association. La nouvelle structure doit permettre de réagir rapidement et efficacement au dynamisme du marché. L'idée est aussi de tenir compte de l'interdisciplinarité de plus en plus marquée dans le secteur de la construction.**

Marcel Baud

**L'avenir du système de milice** n'a bien sûr pas été le seul thème abordé lors de l'assemblée des délégués de printemps, qui s'est tenue le 20 juin dernier au Palais des Congrès de Bienne. Il y a notamment été question des dernières évolutions dans les domaines de la technique, la gestion d'entreprise, la politique, la formation et la promotion de la relève. Et cela a également été l'occasion de souligner la situation financière stable de suissetec et de mettre en avant les nouveautés en matière de numérisation.

### Des domaines spécialisés renforcés

Le président central Daniel Huser a donné des renseignements détaillés sur la nouvelle organi-

sation du système de milice, destinée à préparer l'association aux défis de demain. Dans la branche, la tendance est aux solutions globales et à une approche intégrative. Il s'agit donc de mettre l'accent sur l'interdisciplinarité et d'exploiter les synergies appropriées entre les domaines afin de favoriser une mise en œuvre efficiente des projets.

Un forum de dialogue a eu lieu en janvier sur le sujet. Les participants ont donné un accord de principe sur la réorientation, tout en émettant quelques réserves. Ils ont notamment regretté un manque d'informations quant au contexte, par exemple concernant les carences du système en vigueur et les besoins de changement concrets. Ils se sont également inquiétés que les domaines spécialisés puissent perdre individuellement de leur influence. Le comité central a pris note de ces remarques et en a tenu compte dans la suite de ses réflexions. Daniel Huser a insisté sur le fait que les modifications envisagées n'avaient pas du tout pour but d'affaiblir les domaines existants. Au contraire, ils doivent être complétés par des commissions de projet flexibles. Celles-ci seront composées des membres d'une future équipe d'experts centralisée, qui viendra remplacer les commissions techniques actuelles. L'interdisciplinarité de ce nouvel organe permettra d'impliquer les spécialistes requis en fonction des projets. Ce qui garantira une réactivité accrue, une meilleure capacité

d'adaptation ainsi qu'un plus vaste éventail de compétences.

Si la résolution est adoptée lors de la prochaine AD d'automne, elle devrait être introduite à compter de 2026.

### Protection du climat

Le directeur Christoph Schaer a rappelé l'importance de l'engagement de la branche dans la décarbonisation du parc immobilier. A elle seule, elle peut en effet contribuer de manière déterminante à l'atteinte de l'objectif zéro émission nette d'ici 2050. Dans ce cadre, on peut légitimement s'interroger sur la pression politique à laquelle est soumis le Programme Bâtiments, et ce en dépit du succès de cet instrument, qui a fait ses preuves dans la réduction du CO<sub>2</sub>.

### Présence sur tous les canaux

Christian Brogli, responsable du département Marketing et communication, s'est exprimé sur plusieurs projets, dont les futurs clips promotionnels pour la relève et le sponsoring d'équipes de football, qui comprend une campagne diffusée en parallèle sur les réseaux sociaux. Il a également expliqué que la plateforme topapprentissages.ch allait être relancée, sa nouvelle version étant notamment optimisée pour une utilisation sur appareil mobile (voir pages 12–13). Le site suissetec.ch lui aussi est bientôt en fin de course dans sa forme actuelle. Son remaniement sera entrepris dès cet automne, et la mise en ligne est attendue pour le second semestre 2026.

### Un invité de marque

Lors de son intervention, Urs Furrer, directeur de l'Union suisse des arts et métiers (usam), a décrit suissetec comme un membre central et très apprécié. Il n'a pas manqué de relever l'importance de la branche de la technique du bâtiment et de ses différents corps de métier dans la vie quotidienne des Suisses. Il a tenu à exprimer son admiration vis-à-vis de l'investissement de suissetec en faveur d'une formation professionnelle de haute qualité, ce qui participe par ailleurs à l'excellence helvétique. Quant à elle, l'usam s'engage à l'échelle fédérale pour de bonnes conditions cadres. Par rapport à la révision de la loi sur la formation professionnelle, elle défend ainsi la valorisation des filières supérieures après l'apprentissage. En effet, la reconnaissance des titres correspondants peut être un argument décisif pour les jeunes qui hésiteraient entre un CFC et la voie gymnasiale. En outre, elle se prononce clairement contre toute mesure d'économie qui toucherait la formation professionnelle. ◀

📄 INFO

[suissetec.ch/congres](https://suissetec.ch/congres)

# FESTIVITÉS

## à Bienne

Fin juin, le congrès de suissetec a réuni quelque 350 personnes, parmi lesquelles les représentants des entreprises membres. Après l'assemblée des délégués de printemps et les programmes-cadres s'est tenue la remise des prix du concours créativité (voir pages 6-7), dont les vainqueurs ont été désignés par un jury et le public. La soirée a fait place au divertissement avec le repas de gala, le spectacle de «Starbugs Comedy» et le concert de «Flugmodus». Le samedi, les participants ont vécu une journée hors du commun à la ferme Römerhof à Bühl, rythmée par de nombreux jeux et un délicieux Farm Food Festival. (baud)



Le groupe «Flugmodus» a fait danser les invités après le repas de gala.



Rires garantis avec les artistes de «Starbugs Comedy».



Entre mikado géant, conduite de tracteurs et bien d'autres défis en groupe, les participants ont pu mettre à l'épreuve leur esprit d'équipe et leur habileté – le tout dans un cadre campagnard.

Les maîtres fraîchement diplômés ont été mis à l'honneur.



**1<sup>er</sup> prix**  
Marco Martin Schuler –  
«Pygargue à tête blanche»  
BBW Winterthour |  
BS Strohmeier AG,  
Wetzikon

# Un talent flamboyant

**Cette année, le concours créativité destiné aux apprentis ferblantiers était placé sous le thème «Le règne animal». Grâce à son imposant pygargue à tête blanche, Marco Martin Schuler a remporté la première place. Le prix du public a quant à lui été attribué à Mischa Kiser, qui a réalisé un remarquable dragon. Pour la première fois, les productions des finalistes étaient exposées dans le cadre du congrès suissetec.**

Marcel Baud

**Fin juin à Bienne**, les deux œuvres mentionnées n'étaient toutefois pas les seules à faire sensation. Onze autres sculptures originales en métal pouvaient être admirées par les délégués et les invités du congrès. «Certaines pièces mériteraient d'être envoyées à Bâle», ont même fait remarquer certains, en référence à la foire d'art contemporain Art Basel qui se déroulait au même moment. Désormais, le concours créativité est organisé chaque année, et se tient en alternance lors du congrès ou de la journée ferblanterie. «Ainsi, tous les apprentis de 3<sup>e</sup> année auront la possibilité d'y participer», se réjouit Urs Fretz, enseignant à l'école professionnelle de Winterthour. Ce dernier est considéré comme l'un des initiateurs de cette compétition. Entre-temps, beaucoup d'autres écoles professionnelles ont adhéré au concept.

Le système d'évaluation a également évolué : c'est maintenant exclusivement un jury de pro-

fessionnels qui en est chargé. Les membres de cette édition comptaient parmi eux Sascha Pfister, un représentant du sponsor principal Debrunner Acifer. De son côté, le public a discerné son prix en direct au moment de la proclamation des résultats.

## **Une mise en pratique bienvenue**

Auparavant, l'inscription au concours était effectuée par les entreprises formatrices ou par les candidats eux-mêmes. Il était souvent difficile de motiver les apprentis à franchir le pas. Mais depuis que le concours fait partie intégrante de l'enseignement pour les classes qui y participent, ce n'est plus un problème. Les trois meilleurs travaux de chaque école professionnelle sont sélectionnés en interne. Parfois, le choix s'opère lors de manifestations propres à la section, après quoi suissetec invite les finalistes à participer au dernier tour de la compétition. «Pour nous autres enseignants,

La parole au vainqueur

## «C'est un rêve qui se réalise»

C'est une photo dénichée sur Internet qui a inspiré à Marco Martin Schuler l'idée du pygargue à tête blanche. «J'ai trouvé cet animal intéressant, et je me suis directement mis à la tâche», se souvient-il. L'élaboration lui a demandé trois mois et demi de travail intensif. Son entreprise formatrice, BS Strohmeier AG à Wetzikon, l'a pleinement soutenu, et lui a offert du temps et du matériel. Son rapace est fait de cuivre et de tombac, un alliage de cuivre et de zinc. En plus de l'attrail typique du ferblantier, il a également utilisé d'autres outils pour préparer le morceau de bois qui sert de piédestal à la pièce. Tout en gardant un œil acéré sur la vue d'ensemble, il a dû fabriquer une à une les 500 plumes de l'oiseau. «C'était passablement répétitif», avoue-t-il avec un sourire. Afin de stabiliser la structure, il l'a renforcée à l'intérieur avec une armature de métal. Pour le talentueux apprenti de 19 ans, cette victoire représente l'accomplissement d'un rêve – d'autant qu'il a l'habitude de toujours mener à bien ce qu'il entreprend. Une fois son apprentissage et son service militaire terminés, il veut pratiquer son métier quelques années, puis suivre la formation de contremaître et ensuite passer la maîtrise. Aujourd'hui déjà, il songe à encadrer lui-même un candidat au concours créativité.

c'est clairement le développement du travail jusqu'à son achèvement qui prime», souligne Urs Fretz. Par ce biais, les apprentis ont en outre davantage d'opportunités d'exercer leurs aptitudes manuelles.

### Comme dans la vie professionnelle

Le déroulement du projet est structuré, et des jalons sont fixés. D'après Urs Fretz, cela favorise une exécution axée sur la pratique et les compétences opérationnelles. Les apprentis rédigent un descriptif, en insistant notamment sur le processus de création, les techniques appliquées et les matériaux utilisés. La fabrication d'un objet personnel leur permet d'améliorer certains points faibles, tout en laissant libre cours à leur inventivité. Idéalement, ils bénéficient aussi du soutien de leurs formateurs en entreprise. ◀

📄 INFO

[suissetec.ch/concours\\_creativite](https://suissetec.ch/concours_creativite)

Concours créativité 2025

## Les gagnants

### 2° prix

Marc Zaugg – « Aigle »  
gibb Berne |  
René Aeberhardt AG,  
Biglen



### 3° prix

Andrea Dosari –  
« Jeff le pangolin »  
BBW Winterthur |  
Karl Erb Spenglerei AG,  
Thalheim



### Prix du public

Mischa Kiser – « Dragon »  
gibb Berne |  
Bauimpuls AG,  
Heimberg

### Une importante préparation

## Etroite collaboration avec l'association

Le concours est chapeauté par suissetec. Jasmine Zwicky, en charge du projet au sein de l'association, peut compter sur le soutien du comité du domaine Ferblanterie | enveloppe du bâtiment et de ses collègues de la communication. Car avant de pouvoir présenter ces sculptures le jour J, il y a beaucoup à faire en amont, de l'idée du thème aux démarches administratives en passant par l'annonce auprès des écoles professionnelles. La responsable est également en contact étroit avec les enseignants concernés. La logistique nécessite aussi une attention particulière : les fragiles figures de métal doivent être acheminées au lieu d'exposition et en revenir intactes. Par exemple, Marco Schuler est arrivé à Bienne en avance pour s'occuper du montage de son pygargue, qui avait fait le trajet en plusieurs parties. Il a également donné un coup de main pour la mise en place des autres objets : entre ferblantiers, la collégialité est de mise !

# Un atout pour toute la branche

**Les bases de calcul CAN de suissetec permettent d'établir des appels d'offres clairs et efficaces. Beat Waeber, directeur de RIEDO Clima SA (Guin), explique comment elles peuvent faciliter sensiblement le quotidien des entreprises.**

Alessio Büchi

**Les défis** que doivent relever les acteurs de la technique du bâtiment sont nombreux – des appels d'offres complexes aux ressources limitées, en passant par des délais toujours plus courts. C'est justement dans ce contexte que les bases de calcul de suissetec, qui se réfèrent au catalogue des articles normalisés (CAN), jouent un rôle essentiel. «Elles sont définies et révisées de manière centralisée chaque année. Sans elles, les entreprises devraient adapter leurs propres solutions tous les ans, ce qui représenterait un travail considérable», explique Beat Waeber. Les bases de calcul CAN sont ainsi intéressantes à plus d'un titre : elles permettent de gagner du temps et, grâce à leurs termes précis, elles favorisent un langage technique uniforme pour toutes les personnes impliquées dans le processus d'appel d'offres.

## **Plus d'efficacité grâce à la numérisation**

Bien plus qu'un simple outil conventionnel pour les descriptifs de prestations, le CAN prend tout son sens avec le numérique et gagne en convivialité. Les positions peuvent désormais être consultées et traitées de manière systématique, et calculées automatique-

ment, ce qui constitue un avantage décisif dans le processus d'appel d'offres.

Un autre atout indéniable concerne la détermination du prix. «Les bases de calcul CAN réduisent de moitié notre travail. Un seul et même employé peut ainsi élaborer deux fois plus d'offres, ou inversement : pour le même nombre d'offres, nous avons besoin de deux fois moins de ressources», souligne Beat Waeber. Un aspect non négligeable, surtout au vu du manque actuel de professionnels. Au lieu de créer de nouveaux postes, il suffit de mettre à contribution le personnel existant de manière plus ciblée et productive. L'impact positif se manifeste aussi sur le chantier : par exemple, les métrés et les rapports sont établis plus rapidement, les prestations sont décomptées plus précisément et il y a moins de malentendus.

## **La normalisation, gage de sécurité**

Si tous les intervenants travaillent avec la même structure, les offres pourront être mieux contrôlées et les prestations formulées plus clairement. Pour Beat Waeber, les bénéfices pour l'ensemble des parties prenantes sont clairs : «Procéder selon une approche identique diminue le risque d'erreur dans le calcul du prix et garantit une collaboration optimisée dans le cadre des appels d'offres.» La standardisation est synonyme de transparence, ce qui renforce la confiance envers la branche.

Pour autant, recourir à ce précieux outil n'est pas une évidence partout. Alors que l'utilisation des bases de calcul CAN va de soi en sanitaire et ferblanterie, les domaines du chauffage et de la ventilation sont un peu à la traîne. La raison demeure incertaine. Selon Beat Waeber, il ne peut en aucun s'agir de réserves quant à la transparence : «Le fait qu'une offre soit davantage compréhensible pour le mandant n'est pas négatif. Au contraire,

il se rendra compte de ce qui est réaliste et élaborera à son tour des documents contractuels clairs.»

## **Former et informer**

Pour que l'emploi des bases de calcul CAN s'impose aussi en chauffage et ventilation, des mesures ciblées sont nécessaires, telles que des formations et des séances d'information. «A cet égard, il est fondamental qu'elles soient



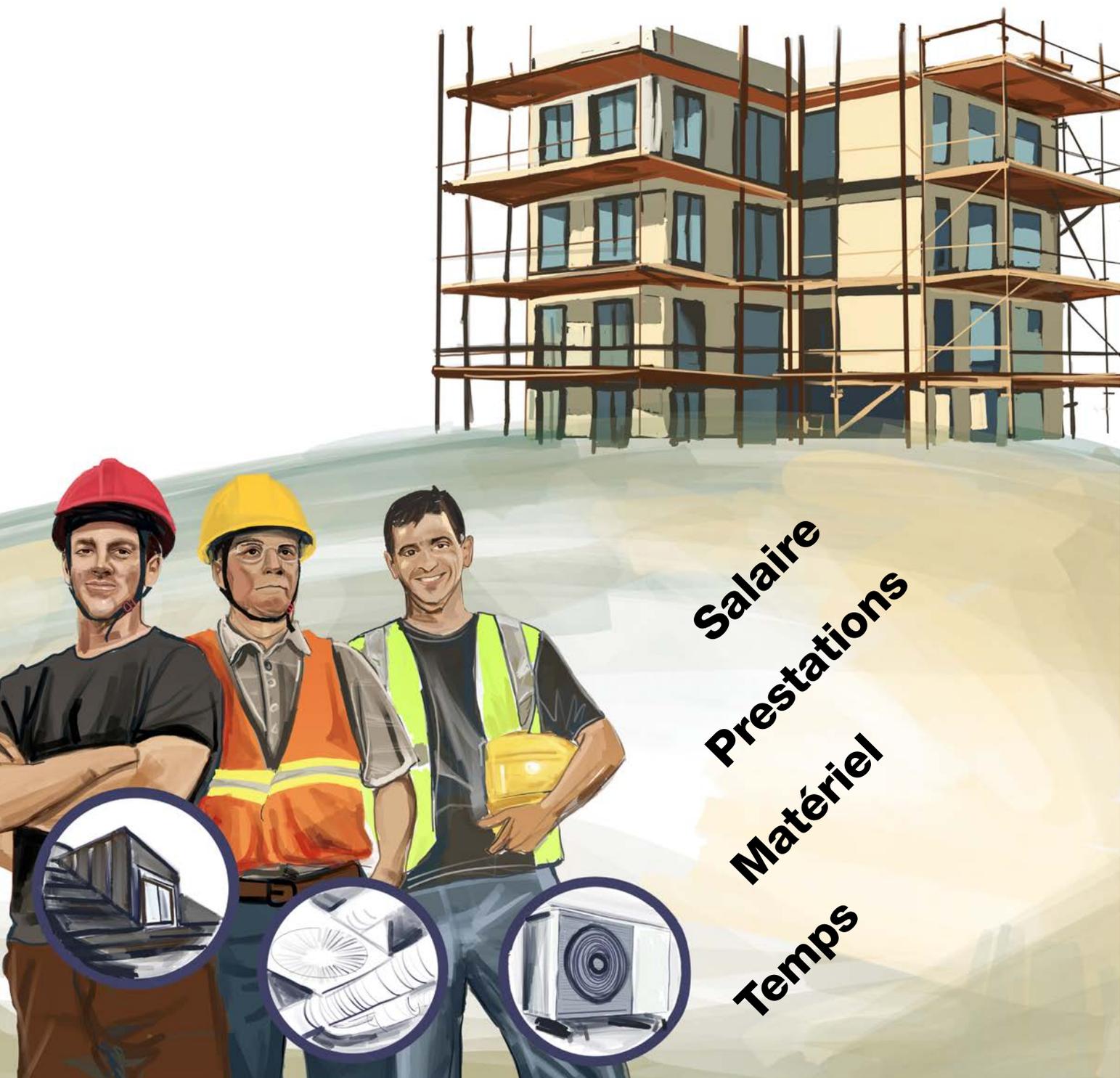


Illustration : Vladislava Savic

axées sur la pratique», insiste Beat Waeber. Des cours CAN auront ainsi lieu pour la première fois pour le domaine chauffage le 30 octobre 2025 (en allemand uniquement). suissetec proposera des offres similaires à l'avenir aussi. D'autres cours, notamment en ventilation, sont également prévus. Beat Waeber est convaincu que la numérisation croissante rendra l'utilisation des bases de calcul indispensable et qu'il vaut donc la peine de

prendre les devants dès à présent. Enfin, il invite les bureaux d'études à se fonder sur le CAN pour leurs appels d'offres: «C'est bénéfique pour vous, pour nous et pour toute la branche.» Car au final, il ne s'agit pas simplement de calculer un prix, mais de disposer d'une référence commune pour travailler ensemble de manière efficace et constructive. <

# Un facteur de succès plutôt qu'un obstacle

**Pas le temps de lire cet article ? C'est bien dommage, car il aborde des questions vitales. En effet, sécurité au travail et protection de la santé (STPS) ne sont pas de simples concepts destinés à entraver l'activité des professionnels de la technique du bâtiment, mais doivent faire partie d'un état d'esprit encouragé par la hiérarchie.**

Marcel Baud

## **Un lundi matin, vers 7h. Imaginons deux chantiers, quelque part en Suisse :**

Dans l'entreprise A, tout se déroule selon la procédure standard. Comme d'habitude, le contremaître distribue les tâches. Il fait ensuite rapidement circuler une check-list sur la sécurité, parce qu'il le faut bien. Les cases sont rapidement cochées. Il fait signer les membres de son équipe – pour se protéger en cas de problème – et c'est parti: le temps, c'est de l'argent! «On ne devrait pas mettre des lunettes pour ce travail?», remarque tout de même timidement un apprenti. «C'est bon...», répond le contremaître avec un geste agacé. Plans et outils en mains, il se dirige déjà vers le lieu de montage.

## **Changement de décor, quelques villages plus loin :**

Dans l'entreprise B, l'équipe se réunit également pour faire le point. Même la directrice est présente. Elle évoque le cas récent d'un installateur qui a failli tomber d'une échelle mal fixée en voulant faire une manipulation de dernière minute. On discute du sujet de manière ouverte, sans dramatiser, mais le message est clair: «La sécurité est prioritaire. Toujours.» Sur ce, le groupe est briefé sur son nouveau site d'intervention. Le contremaître en charge a inspecté les lieux la semaine précédente, et a préparé une check-list détaillée pour la planification et la préparation du travail. A cette occasion, il était accompagné de deux apprentis. Il leur a montré les endroits sensibles du gros œuvre, en leur expliquant précisément les mesures de sécurité à prendre, et pourquoi. Celles-ci ont été consignées dans un document. Ensemble, ils informent à présent leurs collègues. Une marche à suivre en cas d'urgence est également présentée, avec les renseignements spécifiques au chantier.

## **Un geste vaut mille mots**

Dans l'entreprise A, le thème STPS est considéré comme un mal nécessaire. Pour la B, en revanche, il est au cœur de sa philosophie, et même mentionné sur son site Internet. Il est inhérent au quotidien professionnel, au même titre que l'exécution d'un mandat dans les règles de l'art et dans les délais impartis. La directrice n'a pas besoin de souligner l'importance qu'elle attache à ses employés. L'attention qu'elle porte à la protection de leur santé parle d'elle-même; des réunions et des formations sont organisées régulièrement, et un feed-back est possible en tout temps.

## **Une véritable culture de la prévention**

Dans les entreprises qui réservent au thème STPS la place qu'il mérite, les chefs montrent l'exemple en portant casque, lunettes et chaussures adaptés. Ce faisant, ils influencent positivement leurs collègues, notamment les plus jeunes. Car ce sont eux, les novices, qui ont le plus besoin de modèles pour prendre de bonnes habitudes. Les patrons qui encouragent leurs apprentis à dire stop en cas de doute ont ainsi tout compris. Faire preuve non seulement d'un savoir-faire technique, mais aussi d'une attention systématique pour la protection de son personnel, permet en effet de se démarquer. C'est donc un facteur de succès qui ne doit pas être négligé.

 INFO

[suissetec.ch/stps](http://suissetec.ch/stps)



« Les patrons qui encouragent leurs apprentis à dire stop en cas de doute ont tout compris. »



Sécurité au travail et protection de la santé

## Où se situe votre entreprise ?

La prévention est bénéfique à bien des égards :

- **Diminution des maladies et accidents**  
Moins de frais liés aux absences, interruptions et retards.
- **Meilleure satisfaction des collaborateurs**  
Les employés se sentent protégés et estimés.
- **Approche uniforme**  
Cohésion et esprit d'équipe renforcés, particulièrement dans les groupes constitués de profils hétérogènes.
- **Amélioration de l'image**  
Auprès des clients et des partenaires commerciaux, mais aussi vis-à-vis des autorités et des administrations.
- **Attractivité en tant qu'employeur**  
Bonne réputation assurée auprès des futurs employés ou apprentis potentiels.

### Faites le test

Analysez l'état actuel de votre système de sécurité et profitez d'astuces utiles : [sa.suissetec.ch](http://sa.suissetec.ch)

### « C'est une évidence ! »

Il suffit parfois de 40 secondes pour faire bouger les choses. Notre clip met les points sur les i : sécurité au travail et protection de la santé ne sont pas des obstacles, mais bel et bien quelque chose de normal. Montrez cette vidéo à votre équipe pour thématiser le sujet en interne. <

[suissetec.ch/stps](http://suissetec.ch/stps)  
Télécharger la vidéo



TOP SAFETY

# Peau neuve pour

## TOPAPPRENTISSAGES.CH



**Que ce soit dans le cadre de foires professionnelles, de matchs de foot ou sur les réseaux sociaux : l'ensemble de nos actions promotionnelles en faveur de la relève dans la technique du bâtiment renvoient au site Internet topapprentissages.ch. Ce dernier a récemment été optimisé, autant sur le fond que sur la forme.**

Christian Brogli

**La plateforme** topapprentissages.ch dédiée à la promotion de nos métiers était bien conçue, mais elle n'était tout simplement plus au goût du jour et commençait à montrer des signes d'âge au niveau des interfaces techniques. Elle n'était pas non plus suffisamment adaptée à une utilisation sur appareil mobile. Bref, elle pouvait mieux faire en termes de convivialité, navigation et graphisme.

### **Nouvel élan**

Il était donc grand temps d'entreprendre un remodelage complet. Une équipe interdisciplinaire réunissant des collaborateurs des départements Formation, Technique et gestion d'entreprise ainsi que Marketing et communication était en charge du projet. En collaboration avec une agence publicitaire, elle a revu la structure mais aussi remanié et enrichi le contenu. Sa mission ? Rédiger des textes percutants, sélectionner des photos captivantes et ne pas lésiner sur les vidéos.

### **Un groupe cible précis**

Le but de cette refonte était également de répondre encore mieux aux besoins du groupe cible des 12 à 15 ans, à savoir les jeunes sur le point de choisir un métier. Ces derniers n'ont pas l'habitude de lire de longs textes. Ils veulent s'informer de manière plus ludique. Comme chacun sait, les adolescents passent beaucoup d'heures sur les réseaux sociaux et préfèrent les formats courts qu'ils peuvent « consommer » facilement et rapidement.

La nouvelle mouture du site est donc résolument orientée sur les attentes de son principal public. Cela dit, il inclut aussi une page comprenant des renseignements destinés aux parents et aux enseignants, qui sont susceptibles d'influencer leurs enfants et élèves quant au choix d'une profession. Des informations et des outils utiles pour le recrutement de la relève sont également rassemblés dans la partie « Pour la branche », réservée aux sections et aux entreprises membres de suissetec.

### **Attirer et retenir l'attention**

Il convenait de ne pas négliger l'importance des éléments visuels, qu'il s'agisse d'animations ou de vidéos. Leur place et leur impact ont ainsi été mûrement réfléchis. Le concept consiste à

# Publicité sur TikTok et Cie

La nouvelle campagne de suissetec en faveur de la relève débutera en septembre sur les réseaux sociaux. Des clips de quelques secondes mettent en avant les possibilités de formation dans la technique du bâtiment et incitent les jeunes à consulter le site [topapprentissages.ch](http://topapprentissages.ch) – pour y trouver de plus amples informations sur nos métiers et y chercher une place de stage ou d'apprentissage.

Les vidéos thématisent quatre préoccupations centrales pour les jeunes qui ressortent régulièrement des enquêtes et sondages effectués à propos de la vie professionnelle : équipe, carrière, forme physique et salaire. Des lieux aussi différents qu'une cour de récréation, une chambre de gamer, un vestiaire de salle de sport, une station-service et un chantier ont servi de cadre au tournage. Il existe diverses variantes allant de 4 à 20 secondes. Une version un peu plus longue dévoilant les coulisses est également prévue.

Les clips seront prochainement publiés et mis à la disposition des sections et des membres.

plonger progressivement dans le sujet : les clips de quelques secondes sont là pour piquer la curiosité des visiteurs, et ceux d'une plus longue durée pour les intéresser aux différents métiers de la technique du bâtiment. Enfin, des films d'une dizaine de minutes ont été réalisés en collaboration avec le CSFO (Centre suisse de services pour la formation professionnelle). On y suit des apprentis tout au long d'une journée de travail, ce qui donne une idée plus concrète de leur quotidien.

## Une seule adresse

Mais comment les jeunes arrivent-ils sur le site [topapprentissages.ch](http://topapprentissages.ch) ? La réponse est simple : de la même manière qu'avant. En effet, l'ensemble de nos opérations promotionnelles y renvoient systématiquement : qu'il s'agisse d'annonces, de panneaux sur les chantiers, de stands à des foires professionnelles ou de maillots de foot dans le cadre de notre action de sponsoring. Et il en sera bien sûr de même avec notre nouvelle campagne en faveur de la relève, qui sera diffusée cet automne sur les réseaux sociaux. Car [topapprentissages.ch](http://topapprentissages.ch) se doit d'être présent partout où se trouve son public cible. ◀

## Equipe Carrière Forme physique Salaire



Photos: Christian Brogli

# Droit de la garantie dès 2026

**La modification du code des obligations, qui change considérablement les règles relatives à la responsabilité en cas de défauts de construction, entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Le Conseil national avait proposé de supprimer le délai de dénonciation et de prolonger le délai de prescription. suissetec et de nombreuses autres associations professionnelles ont fait front commun contre ce projet – avec succès.**

Nicolas Spörri

## Situation actuelle

En matière de défauts de construction, la loi prévoit deux délais essentiels : celui d'avis et celui de prescription. Selon le code des obligations, un défaut doit être notifié à l'entrepreneur immédiatement après sa découverte. La jurisprudence a fixé ce délai d'avis à sept jours, ce qui est très court. Quant à lui, le délai de prescription se monte en principe à cinq ans. Une fois cette échéance passée, les défauts constatés ne peuvent donc plus être signalés.

## Offensive du Conseil national

Au cours de la procédure législative, le Conseil national suggérait de supprimer tout bonnement le délai d'avis et de porter le délai de prescription à dix ans. Il aurait alors été possible de faire valoir un défaut à tout moment pendant ce laps de temps. Par exemple, un client aurait pu dénoncer un problème à un robinet neuf ans et demi après les travaux de rénovation de sa salle de bains. Et ce alors qu'il aurait été de toute évidence illusoire de déterminer à ce stade s'il s'agissait d'un véritable défaut ou d'une usure normale. De plus, les entrepreneurs auraient dû tenir compte de ce délai de garantie prolongé dans leurs calculs et constituer des provisions correspondantes. Cela aurait engendré une hausse du prix de l'ouvrage et une charge importante pour nos professionnels. L'engagement des associations professionnelles et la circonspection du Conseil des Etats ont heureusement permis de raisonner le Conseil national.

## Nouveautés (dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026)

Une fois qu'un défaut a été découvert, le maître a désormais 60 jours pour en aviser l'entrepreneur. Dans le contrat d'entreprise, ce délai s'applique aux ouvrages immobiliers, mais aussi à l'achat de choses intégrées dans un ouvrage immobilier conformément à l'usage auquel elles sont normalement destinées (p. ex. pompes à chaleur, receveurs de douche) et aux plans réalisés par des projeteurs, architectes et ingénieurs lorsqu'ils sont à l'origine des défauts de l'ouvrage en question. Toute convention imposant des délais plus courts est interdite.

## Délai de prescription

Le délai de prescription demeure fixé à cinq ans. Il ne peut toutefois plus être raccourci au détriment du maître, ce qui entraîne malheureusement certains défis pour notre branche. Les fournisseurs des produits vendus aux entreprises d'exécution peuvent continuer à raccourcir leur délai de garantie (à deux ans normalement), car aucune disposition contraignante correspondante n'a été introduite dans le droit de la vente. Ainsi, l'entrepreneur répond du produit intégré à l'ouvrage immobilier plus longtemps qu'il ne peut lui-même se retourner contre le fournisseur en cas de défauts. En effet, il n'est de son côté plus autorisé à réduire le délai de garantie envers le client final dans le contrat d'entreprise. Sa responsabilité court obligatoirement pendant cinq ans. Une solution envisageable est d'utiliser exclusivement des produits de fournisseurs qui n'écourtent pas leur délai. En outre, il est toujours possible de supprimer complètement l'obligation de garantie par contrat.

## Offre exclusive pour les membres

Différents fabricants et fournisseurs ont conclu une convention avec suissetec et proposent aux membres une garantie de cinq ans sur la totalité ou une sélection de leurs produits. Plus d'informations à ce propos sur : [suissetec.ch/garantie](https://suissetec.ch/garantie)

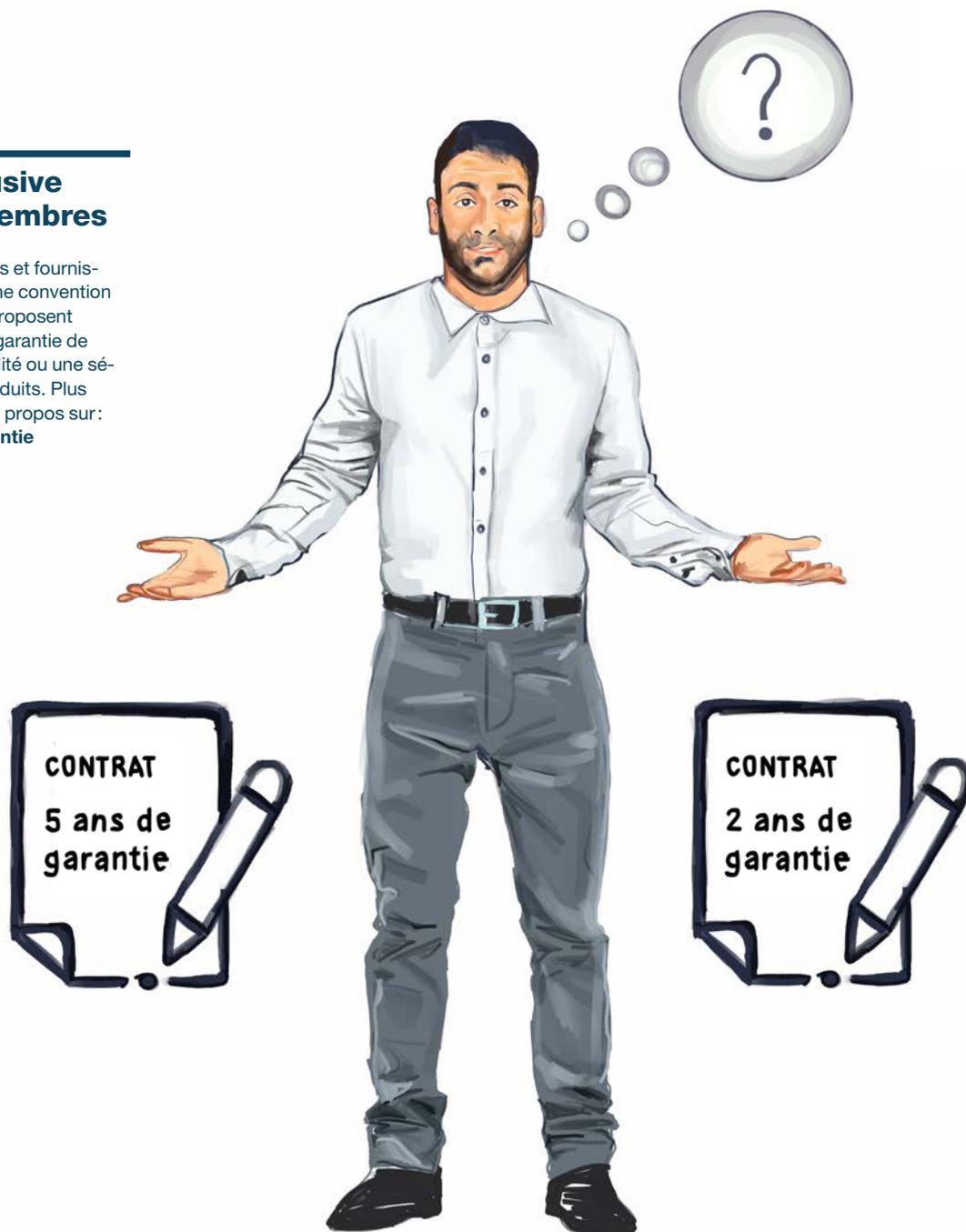


Illustration: Vladislava Savic

### Droit à la réparation des défauts

Il n'est dorénavant plus possible d'exclure le droit du maître à la réparation dans le contrat d'entreprise. Ce dernier doit toujours pouvoir exiger la réfection de l'ouvrage en cas de défauts.

### Autres changements

Le délai d'avis de 60 jours est désormais aussi valable pour l'achat d'un immeuble. Lors de l'acquisition d'une nouvelle construction (à partir du plan ou jusqu'à deux ans après son édification), l'acheteur est en droit de réclamer au vendeur la réparation gratuite des défauts. Ce droit était souvent exclu contractuellement par les vendeurs professionnels de biens immobiliers (en général des entreprises générales). Les acheteurs devaient donc s'adresser directement aux entreprises de construction, ce qui compliquait la situation pour toutes les parties.

Concernant l'hypothèque légale des artisans et entrepreneurs, il a été précisé que les sûretés devaient couvrir les intérêts moratoires sur une durée de dix ans pour être considérées comme suffisantes (art. 839, al. 3 CC). Jusque-là, l'incertitude régnait sur ce point.

### Et la norme SIA 118 ?

La modification du code des obligations n'a pas de grosses répercussions sur la norme SIA 118, largement utilisée dans le secteur de la construction. Elle stipule que les défauts peuvent être dénoncés en tout temps durant les deux premières années suivant la réception (défauts apparents, art. 173, al. 1). Le délai est donc plus long que les 60 jours prévus légalement, et reste autorisé. Elle indique en outre que les défauts découverts après ces deux ans doivent être immédiatement signalés (défauts cachés, art. 179, al. 2). A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, il faudra ainsi comprendre les 60 jours prévus légalement. <

# « Ils doivent endosser le rôle de vendeurs »

**L'évolution de la société pose des défis au secteur du bâtiment : pour attirer et retenir les talents, les entreprises doivent se positionner comme des employeurs attractifs. Mais comment ? Des experts nous livrent leurs conseils.**

Nicolas Gattlen

**De nombreux apprentis et professionnels** qualifiés quittent le second œuvre pour d'autres secteurs en espérant y trouver moins de stress et plus de confort. Une situation d'autant plus problématique qu'il est difficile et coûteux de recruter du personnel. Comment éviter ces départs prématurés ? Nico Dudli, propriétaire de l'agence saint-galloise Heyweb et expert en marque employeur, conseille de prendre au sérieux l'évolution de la société : « Le vent a tourné. Il y a de moins en moins de gens qui veulent travailler dans le bâtiment. La plupart préfèrent un emploi confortable dans un bureau. » Pendant longtemps, les employeurs ont pu se servir presque à leur convenance sur le marché du travail. Aujourd'hui, tout est différent : « Ils doivent endosser le rôle de vendeurs et satisfaire leurs collaborateurs, explique Nico Dudli. C'est comme dans la restauration : quand un client va au restaurant, il s'attend à un service et à un repas de qualité. Si tout se passe bien, il restera fidèle et reviendra. »

## **De la considération – et pas seulement à la Saint-Valentin**

Par où commencer ? « Un besoin important réside dans la considération et la reconnaissance du travail accompli », souligne Nico Dudli. Le patron peut par exemple appeler régulièrement ses collaborateurs au bureau, leur serrer la main, ou encore offrir une bouteille de vin à un employé en particulier pour le remercier de son engagement sur un projet spécifique. Mais l'impact est encore plus important



« **L'impact est encore plus important lorsque les marques de reconnaissance sont inattendues.** »

Nico Dudli, propriétaire de l'agence Heyweb

lorsque ces gestes sont inattendus, précise Nico Dudli. C'est comme dans une relation : « Offrir des fleurs à la Saint-Valentin, c'est bien. Mais en offrir le reste de l'année a beaucoup plus d'effet. Cela devrait être la même chose dans le cadre professionnel. » Des félicitations et un petit cadeau – qui peut aussi être un après-midi de congé – ne coûtent pas grand-chose, mais les bénéfices sont de taille. « Les collaborateurs sont plus motivés et plus productifs, poursuit Nico Dudli. Ils en parlent aussi à leurs connaissances, ce qui renforce la marque employeur, bien plus que n'importe quelle campagne promotionnelle. »

## **Montrer les opportunités de carrière**

Le guide pratique « Gestion stratégique des ressources humaines » de la Société Suisse des Entrepreneurs place aussi la considération parmi les facteurs essentiels. Elle ne se traduit pas seulement par des félicitations, mais aussi par une culture d'entreprise fondée sur la confiance, l'implication



## « Il ne faut pas seulement envisager le temps partiel sur la semaine. »

Chantal Beyeler, consultante chez a & o

des collaborateurs dans les décisions et la prise en compte de leurs demandes légitimes. Par exemple, concernant le plan de carrière : les employeurs qui offrent à leurs collaborateurs des opportunités claires d'évolution professionnelle n'attirent pas seulement les talents, mais favorisent aussi à long terme la fidélisation et la motivation de leur personnel. Stefan Egli, propriétaire de l'entreprise Schürch-Egli spécialisée dans l'enveloppe du bâtiment, a trouvé un moyen innovant de motiver son équipe et de lui témoigner sa reconnaissance : il mise sur une hiérarchie flexible, basée sur les projets. « Chez nous, il n'y a pas de contremaîtres fixes, explique-t-il. Toute personne intéressée, performante et désireuse de prendre des responsabilités peut assumer cette fonction. Nous avons ainsi différents contremaîtres selon les mandats. » Ainsi, Stefan Egli n'a pas non plus à s'inquiéter des départs de collaborateurs après une formation continue, puisque tous les employés sont susceptibles d'occuper des postes de direction. « Les gens ne doivent pas s'ennuyer au travail, insiste-t-il. C'est pourquoi, nous donnons à chacun la possibilité de se perfectionner – et beaucoup profitent de cette opportunité. » Ce système a fait ses preuves, indique le chef d'entreprise, qui emploie 45 collaborateurs dont huit apprentis : en moyenne, l'ancienneté chez nous se situe entre dix et onze ans. » D'ailleurs, la majorité d'entre eux ont effectué leur apprentissage chez Schürch-Egli. Dans une étude, la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) a analysé comment retenir les apprentis en installation électrique – actuellement 50 % à peine restent fidèles à leur secteur initial. Principal constat : la satisfaction liée à la qualité de la formation ne suffit pas et les perspectives d'avenir sont déterminantes. Il est important que le choix professionnel ne soit pas une solution de secours, que les apprentis aient obtenu de bons résultats scolaires et que la charge de travail soit raisonnable. Les

possibilités d'évolution dans la profession favorisent la motivation. Il est donc recommandé aux entreprises de développer des plans de carrière à long terme et d'y intégrer des offres de formation continue.

### Des horaires plus flexibles

Un grand nombre de collaborateurs souhaitent en outre des horaires plus flexibles. Or ceux-ci ne sont pas simples à appliquer dans le second œuvre. Cependant, des moyens existent, comme une meilleure planification des vacances, la semaine de quatre jours ou les temps partiels. Chantal Beyeler, consultante auprès de l'agence a&o, conseille de chercher une solution adaptée à la situation et à la structure organisationnelle. « Il existe divers modèles de temps partiels selon les besoins et les possibilités de l'entreprise. Il ne faut pas seulement envisager le temps partiel sur la semaine, mais à l'échelle de la journée, du mois ou même de l'année. » Par exemple, une collaboratrice à temps partiel peut travailler tous les jours pendant six heures. Un autre aura une semaine de libre chaque mois. Et une troisième personne pourra travailler à plein temps une grande partie de l'année, mais aura ensuite trois mois de congé d'affilée.



## « Nous misons sur une hiérarchie flexible, basée sur les projets. »

Stefan Egli, CEO de Schürch-Egli

### Mesurer la satisfaction

Nico Dudli recommande d'évaluer la satisfaction des employés au moins quatre fois par an à l'aide de brefs questionnaires anonymes, qui se remplissent rapidement au moyen d'une échelle de 1 à 10. « La direction dispose ainsi d'une vision de l'ambiance générale et peut réagir rapidement en cas de problème. » Des entretiens de départ peuvent également fournir des informations pour identifier les causes de fluctuation du personnel et prendre des mesures afin d'améliorer la fidélisation des collaborateurs, le climat de travail et la culture de l'entreprise. ◀



# Une voie à valoriser

Le formateur Pascal Sutter et son ancien apprenti Bleron Krasniqi, qui a obtenu un CFC après son AFP.

**Cela fait 21 ans que la formation élémentaire a été remplacée par l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Aujourd'hui, cet apprentissage axé sur la pratique est proposé dans plus de 60 métiers.**

Marcel Baud

L'AFP peut constituer un tremplin vers le CFC, mais offre déjà en lui-même de nombreuses possibilités de carrière. Beat Waeber, membre du comité central de suissetec et directeur de RIEDO Clima SA (Guin), emploie des monteurs indépendants qui ont « seulement » effectué un apprentissage AFP. « Les titulaires AFP n'ont pas nécessairement besoin d'enchaîner avec un CFC », souligne-t-il. Ceux-ci s'en sortent très bien dans leur vie professionnelle. C'est le savoir-faire qui compte avant tout. Avec l'expérience, ils assument de plus en plus de responsabilités. « Nous avons besoin de ces spécialistes du terrain », poursuit Beat Waeber.

Dans son entreprise, ils sont tout autant estimés que les collaborateurs ayant un niveau de formation plus élevé sur le papier.

## Mieux informer

Même pour ceux qui visent un CFC, l'AFP peut être un excellent point de départ. C'est notamment l'avis de Pascal Sutter, responsable de la formation professionnelle et de l'encadrement des apprentis chez RIEDO Clima SA depuis deux ans. Cette entreprise formatrice membre de suissetec accueille quelque 26 apprentis dans trois domaines (chauffage, sanitaire, ventilation), soit deux à trois par métier et année d'appren-

# « Une excellente base »

Agé de 22 ans, Bleron Krasniqi, de Wünnewil-Flamatt, a débuté chez RIEDO Clima SA par un apprentissage AFP et a obtenu son CFC d'installateur en chauffage cet été avec une note de 4,7. Il revient sur son parcours.

## Bleron Krasniqi, pourquoi avez-vous choisi de devenir installateur en chauffage ?

Je voulais faire quelque chose de concret. Et la branche a un bel avenir. Je suis fier de remplacer les chauffages à mazout par des pompes à chaleur. Car les énergies renouvelables, c'est le futur.

## Comment avez-vous trouvé votre entreprise formatrice ?

J'habite dans la région et je connaissais RIEDO Clima SA. J'ai toujours été curieux de savoir ce qu'ils faisaient. Pascal Sutter m'a donné la possibilité d'effectuer un stage en chauffage. Et j'ai vite su que c'était pour moi.

## Parlez-nous de votre apprentissage.

Au début, j'ai été surpris par la complexité du métier. Dans un appartement, on remarque seulement les radiateurs et les conduites. Mais il y a bien plus. Aujourd'hui encore, je suis impressionné de voir tout ce qu'il faut dans une centrale de chauffage pour avoir une température agréable. On ne s'ennuie jamais, chaque jour est différent. Et dès la 2<sup>e</sup> année d'apprentissage, j'ai réalisé des travaux de manière autonome, tout en pouvant compter sur mon formateur.

## Recommenceriez-vous par un apprentissage AFP ?

L'AFP était une excellente base. Cela m'a donné confiance dans mes capacités pratiques. Du point de vue scolaire, le CFC était plus difficile. J'ai eu un peu de peine au départ. Mais avec le temps, c'est bien allé. J'ai toujours donné mon maximum.

tissage. Maître chauffagiste diplômé, Pascal Sutter accompagne les candidats à l'AFP et au CFC du premier jour de stage à l'examen final. Il connaît donc bien les souhaits des jeunes. Et ceux de leurs parents, qui ne correspondent pas toujours à la réalité. Il incombe alors à Pascal Sutter de leur expliquer que commencer par l'AFP est peut-être la meilleure approche. Les parents sont parfois réticents à l'idée que leur enfant ne suive « qu'un » apprentissage AFP. « S'il continue avec un CFC, cela rajoute juste une année », relativise-t-il. C'est plutôt insignifiant sur toute une carrière.

## A chacun son rythme

Pascal Sutter propose d'abord aux jeunes une journée de stage. « On sent vite si quelqu'un a du plaisir et des capacités pour nos métiers. » Ceux qui sont intéressés restent ensuite une semaine complète dans l'entreprise et passent un test d'aptitude. Les connaissances scolaires sont aussi évaluées dans ce cadre. L'expérience montre que ce test permet de déterminer assez clairement la voie la plus appropriée. « Les candidats dont le niveau est à la limite entre l'AFP et le CFC n'échouent pas sur le chantier, mais aux cours », explique-t-il. D'autres manquent encore un peu de maturité.

Photos : Jennifer Piton



« L'AFP m'a donné confiance dans mes capacités pratiques. »

Bleron Krasniqi

## Première volée selon le nouveau système

Cette année, 632 apprentis ont obtenu leur AFP selon le nouveau système (CFC : 5192). La révision a notamment permis d'ancrer l'orientation sur les compétences opérationnelles – comme pour le CFC. De plus, les plans de formation sont mieux harmonisés. Tous les métiers AFP se fondent sur la même ordonnance sur la formation. « Les candidats à l'AFP sont parfois plus motivés que la moyenne, car ils se donnent les moyens d'y arriver », explique Fabienne Mattle, responsable de la formation professionnelle initiale chez suissetec. « Ils nécessitent toutefois un plus grand encadrement de la part des entreprises, que je remercie vivement de leur engagement. »

L'AFP permet d'empêcher que des jeunes intéressés par la technique du bâtiment – dont on a urgemment besoin – se détournent complètement des métiers de la branche, si le CFC leur semble trop exigeant. « Le fait qu'il y ait moins de pression à l'école professionnelle a un impact positif dans de nombreux cas », poursuit Fabienne Mattle. « L'apprentissage AFP doit être valorisé comme une formation à part entière et considéré comme une excellente entrée dans la vie professionnelle. » Si cet objectif est atteint, davantage de jeunes et de parents envisageront cette option.

« Cela ne sert donc à rien de les mettre 100 % sous pression. Plus proches de l'enfance que de l'âge adulte, ils ont besoin de temps pour prendre leurs marques dans le monde professionnel. »

L'entrée dans la vie active est aussi plus compliquée pour les jeunes qui rencontrent des problèmes particuliers, liés par exemple à des origines et langues différentes, à un parcours scolaire délicat ou à un environnement social difficile. Pour ces profils en particulier, l'apprentissage AFP est idéal. « Il n'est pas rare que nous devions reprendre les bases, comme les bonnes manières et la ponctualité », précise Pascal Sutter. « Avant, je me laissais convaincre quand un jeune voulait absolument tenter le CFC. Mais généralement, cela se corse dès le premier semestre. » Le passage à l'AFP n'est ensuite pas simple et génère beaucoup de frustration. De plus, la relève potentielle risque alors de tourner le dos définitivement à la technique du bâtiment. Or, cette issue malheureuse doit être évitée à tout prix. La solution optimale peut donc être de commencer sa carrière par un apprentissage AFP. ◀

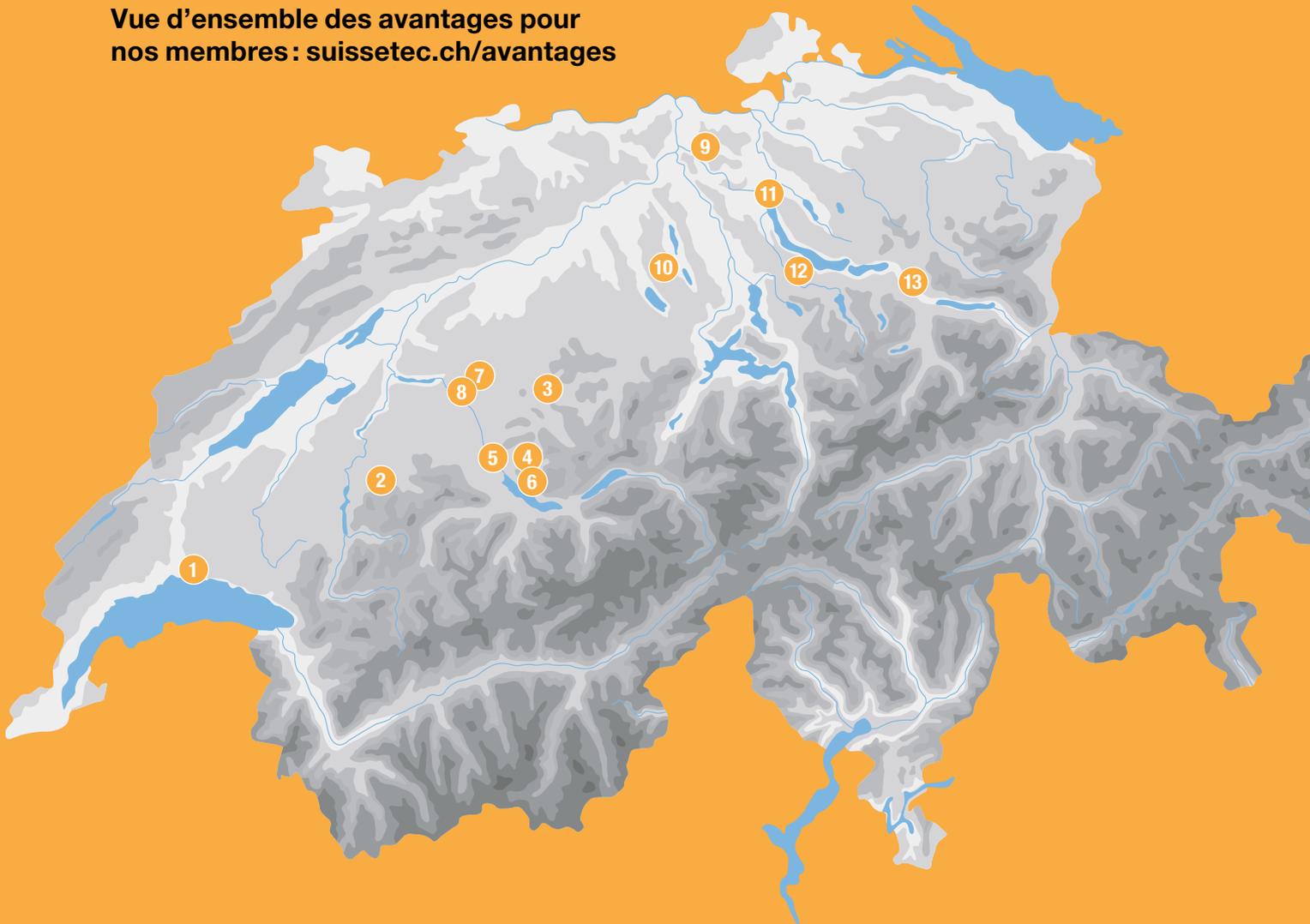
## INFO

[suissetec.ch/formation-initiale-topapprentissages.ch](https://suissetec.ch/formation-initiale-topapprentissages.ch)

# Conditions avantageuses et prix préférentiels...

... sur de nombreux produits, comme les garanties de construction ou les bases de calcul : voilà ce dont profitent notamment les 13 nouveaux membres de suissetec. Nous leur souhaitons la bienvenue !

Vue d'ensemble des avantages pour nos membres : [suissetec.ch/avantages](https://suissetec.ch/avantages)



- ① L'Or Bleu sanitaire Sàrl, Renens VD ② Pred S.A., Bonnefontaine FR ③ Btech AG, Langnau im Emmental BE  
④ Daniel Feuz Heizung & Sanitär, Unterlangenegg BE ⑤ DesTech GmbH, Heimberg BE ⑥ Frutiger + Zbinden AG,  
Oberhofen am Thunersee BE ⑦ Strahm AG Umwelt- und Energietechnik, Berne BE ⑧ fasel brunner spenglerei ag,  
Berne BE ⑨ Gähler und Partner AG, Ennetbaden AG ⑩ Wynatec Gebäudetechnik GmbH, Menziken AG  
⑪ Trevisan & Partner Haustechnik GmbH, Zurich ZH ⑫ Kura Spenglerei GmbH, Wädenswil ZH ⑬ Kühne  
Wärmetechnik GmbH, Schänis SG

# Supprimer la valeur locative ? suissetec a de bonnes raisons de dire « non »

Depuis des années, la valeur locative est un sujet qui divise. Sa suppression est maintenant soumise au vote. Ce qui semble être à première vue un allègement fiscal comporte toutefois d'importants inconvénients – pour notre branche également. Le comité central de suissetec explique pourquoi l'association recommande de rejeter le projet. (vivm)



**Rolf Mielebacher**

« Les incertitudes géopolitiques ne s'arrêtent pas aux frontières de notre pays : **le secteur du second œuvre lui aussi fait face à des défis**. Ne fragilisons donc pas notre propre branche, qui a déjà suffisamment à faire. »



**Viktor Scharegg**

« L'impôt réel sur les résidences secondaires est **une nouvelle taxe**, réglementée à l'échelle cantonale. Des pratiques cantonales différentes entraînent toujours la disparité. Pour les entreprises supra-régionales surtout, c'est synonyme d'insécurité. »



**Stefan Wüst**

« Si les déductions ne sont plus possibles, **les assainissements énergétiques diminueront**. C'est une chose qu'il faut empêcher. Car la rénovation du parc immobilier est essentielle pour atteindre les objectifs climatiques. »



**Daniel Huser**

« Le risque est que **le parc immobilier soit de plus en plus négligé**. Si les propriétaires ne sont pas incités à investir dans l'enveloppe de leur bâtiment, ils hésiteront davantage à le faire. Des travaux d'entretien et de rénovation nécessaires seront alors remis à plus tard. »



**Dennis Reichardt**

« Renoncer à la valeur locative **encouragerait le travail au noir** et affaiblirait les entreprises sérieuses. Si de plus en plus de mandats s'effectuent sous la table, la Confédération, les cantons et les communes perdront en outre d'importantes recettes fiscales. »



**Beat Waeber**

« Le changement du système conduirait à **des fluctuations dans la charge de travail** des entreprises. Les travaux de rénovation et d'entretien connaîtraient un sursaut juste avant son entrée en vigueur, puis un net recul. De nombreuses PME verraient leur existence menacée. »



**Marc Bovier**

« Sans des conditions cadres fiables, **l'objectif zéro émission nette d'ici à 2050** sera compromis. La fin de la déduction des frais d'entretien retarderait massivement les assainissements énergétiques. Et la Suisse ne peut pas se le permettre ! »



**Manuel Rigozzi**

« **Abandonner un système fiscal équilibré** qui a fait ses preuves, c'est manquer de clairvoyance. Le statu quo offre aux propriétaires, entreprises et autorités une certaine sécurité en matière de planification. »



**Remo Wyss**

« La valeur locative serait remplacée par un nouvel impôt réel – **un remède qui serait pire que le mal**. Au lieu de simplifier le système, on s'exposerait à un monstre bureaucratique, avec des conséquences incertaines pour toutes les parties. »

INFO

arret-renovations-non.ch

# Pense-bête

## Journée numérisation 2025

11 septembre 2025

(en allemand uniquement)

Arena Cinemas Sihlcity, Zurich

Programme et billets :

[suissetec.ch/fachtagung\\_digital](https://suissetec.ch/fachtagung_digital)

## Journée sanitaire 2025

11 novembre 2025

Kursaal, Berne

Programme et billets :

[suissetec.ch/journeesanitaire2025](https://suissetec.ch/journeesanitaire2025)

## Championnats suisses de la technique du bâtiment

17-21 septembre 2025

Venez encourager la relève de la branche dans la halle 19 sur le site de BERNEXPO!



**BONNE NOUVELLE!**

suissetec s'est imposée face à quatre concurrents et a remporté l'appel d'offres de l'OFEN et de l'OFSP concernant la création et l'exploitation d'un secrétariat

« Energie et santé dans la technique du bâtiment ». Elle aura

donc pour mission de conseiller ces services à propos de thématiques à l'interface entre énergie et hygiène, ainsi que de mettre en pratique les dernières connaissances en la matière.



Photo : Leo Boesinger

Les heureux champions suisses 2024. Qui remportera l'or cette année ?

Offres actuelles

## Technique et gestion d'entreprise

Sanitaire

→ Directives de planification Installations sanitaires

[Dans la liseuse suissetec](#)

→ Guide « Dispositifs de retenue de neige »

[Dans la liseuse suissetec](#)

Ferblanterie

→ Application Web « Toiture métallique »

Chauffage

→ Directives de planification Chauffage

[Dans la liseuse suissetec](#)

→ Application Web « Dimensionnement des sondes géothermiques selon la SIA 384/6 »

Ventilation

→ Directives de planification Installations de ventilation et de climatisation

[Dans la liseuse suissetec](#)

Tous les domaines

→ Manuel « Montage de sondes »

[Dans la liseuse suissetec](#)

Testez  
notre nouvelle  
**liseuse  
suissetec**



suissetec vous  
souhaite un bon début  
d'automne!



