



**CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*

# RAPPORT ANNUEL 2025

POLITIQUE PATRONALE • FORMATION PROFESSIONNELLE • SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL • COMMUNICATION ET DIGITAL





**CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*



## **RAPPORT ANNUEL 2025**

Fondée en 1937, la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) est l'organisation faîtière des employeurs de l'industrie horlogère et microtechnique. Elle défend les intérêts des entreprises face aux syndicats et veille au maintien de la paix sociale. Elle est compétente pour toutes les questions relatives à la formation professionnelle et accompagne les entreprises dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

# Sommaire

Avant-propos	02
Convention patronale	06
Politique patronale	14
Formation professionnelle	26
Santé et sécurité au travail	40
Communication et Digital	58

# Avant-propos

**Nous avons parfois le sentiment de nous répéter d'une année à l'autre : l'activité de la Convention patronale demeure riche, intense et exigeante. Mais cette répétition n'est pas le signe d'une routine. Elle traduit plutôt la réalité d'une faïtière mobilisée au service de ses membres et de la branche horlogère et microtechnique, dans un environnement économique, social et politique qui continue d'évoluer rapidement.**

Toutefois pour l'industrie horlogère et microtechnique, 2025 n'a pas été une année ordinaire. Après plusieurs exercices portés par une dynamique favorable, les entreprises ont dû composer avec un contexte international très complexe et des défis multiples. Dans cet environnement, la CP et ses services ont poursuivi leur mission centrale : défendre les intérêts des membres, soutenir les entreprises dans leurs réalités quotidiennes et contribuer à préserver les équilibres qui font la force de notre branche.

La CP réunit en effet des entreprises très différentes : petites et grandes structures, marques prestigieuses, sous-traitance, maisons indépendantes ou entités intégrées à des groupes. Cette diversité est une richesse, mais elle rend parfois la recherche d'un dénominateur commun plus exigeante.

Sur le plan conventionnel, 2025 a constitué une année importante. Entrée en vigueur

le 1er juillet 2024, la nouvelle CCT a connu sa première véritable année d'application. Dans l'ensemble, et compte tenu du nombre limité de changements introduits lors de son renouvellement, cette mise en œuvre n'a pas soulevé de grandes difficultés.

Cette première année de pratique a toutefois rappelé que le partenariat social demeure un exercice exigeant des deux côtés, parfois un jeu d'équilibrisme. Il existe de temps à autre un écart entre certaines positions exprimées en amont ou en marge des discussions, souvent de manière très affirmée, et les échanges effectivement tenus autour de la table avec nos partenaires sociaux. Il n'en demeure pas moins, et c'est une chance pour notre industrie, que le climat social général reste sain.

L'année 2025 a également été marquée par les questions d'emploi et de maintien des places de travail. Dans un contexte économique plus incertain, la priorité n'était en effet pas à l'octroi de nouvelles prestations sociales, mais à la préservation des équilibres existants et à la capacité des entreprises de faire face aux défis conjoncturels. Cette approche s'est notamment concrétisée par la volonté unanime des membres de soutenir le personnel en place, tout en renonçant, par exemple, à ouvrir une discussion sur une augmentation des salaires minimaux pour l'année suivante.

Pour mieux servir nos membres, nous devons éviter le confort du ronronnement et accepter de nous interroger en permanence sur nos processus et notre organisation.

”



**Philippe Bauer**  
Président

Dans la même logique, nous avons souhaité entamer suffisamment tôt les premières réflexions en vue du prochain renouvellement de la CCT, dont l'échéance est fin décembre 2029. Il s'agit de prendre le temps de définir la vision que notre industrie entend porter sur certains enjeux récurrents de droit du travail, afin d'aborder les prochaines discussions avec anticipation, cohérence et pragmatisme.

L'année écoulée nous a aussi conduits à regarder certaines structures avec lucidité. Plusieurs ont en effet été conçues à une époque très différente, lorsque la CP comptait une quinzaine de membres, que les groupes industriels n'avaient pas encore le poids actuel et que l'informatique était balbutiante. Ces structures ont eu leur utilité, parfois même un rôle important dans la cohésion patronale. Mais il serait faux de considérer qu'elles doivent rester inchangées simplement parce qu'elles ont toujours existé.

Pour mieux servir nos membres, nous devons éviter le confort du ronronnement et accepter de nous poser des questions sur nos processus, notre organisation et les possibilités d'évolution permettant de mieux répondre aux besoins des entreprises et des associations membres. Cette réflexion concerne notamment le rapprochement bien avancé avec la Fédération horlogère (FH), le fonctionnement de la prévoyance sociale et des fondations paritaires, mais aussi l'organisation même de la CP.

Ces dernières années, la CP a poursuivi une évolution progressive, avec la volonté de moderniser ses processus, son image, ses modes de collaboration et son influence. Les services travaillent aujourd'hui de manière plus transversale, en croisant davantage leurs compétences afin d'apporter des réponses mieux adaptées aux réalités actuelles. Cette volonté dépasse en outre le seul cadre de la CP et s'étend aussi à



Ludovic Voillat  
Secrétaire général

C'est dans cet esprit que nous abordons la suite : avec lucidité face aux défis, confiance dans les forces de notre industrie et la volonté de développer une organisation faîtière solide et moderne.



la collaboration avec la FH, notamment en matière de communication, mais aussi dans d'autres domaines où les échanges et le travail commun se sont renforcés. Sans renier son identité ni son ancrage historique, la CP avance ainsi de manière concrète vers une nouvelle structure.

La formation professionnelle est demeurée, en 2025, l'un des axes majeurs de l'action de la CP. Le service Formation professionnelle a poursuivi son travail d'adaptation des filières aux besoins actuels et futurs de la branche, avec une approche pragmatique, proche du terrain et adaptée aux entreprises de toutes tailles.

L'enquête quinquennale menée dans les métiers de la terminaison et du polissage illustre pleinement cette approche de travail, fondée sur l'échange d'expériences et l'identification des besoins concrets de la branche. Ces démarches se sont révélées à la fois productives et largement appréciées par l'ensemble des acteurs concernés, qui ont

ainsi pu se sentir pleinement associés et valorisés. Des démarches seront engagées en 2026 dans les métiers de la microtechnique, dans le même esprit d'adaptation continue aux réalités industrielles, technologiques et pédagogiques.

Dans le prolongement de ces travaux de fond, la communication et la promotion des métiers ont occupé une place particulièrement importante en 2025. L'année écoulée peut être qualifiée d'année record, avec pas moins de 19 événements et 48 jours de présence sur le terrain, entre salons des métiers, portes ouvertes en entreprises, forums, cérémonies et actions de promotion ciblées.


Cette présence renforcée témoigne de la volonté de la CP et de ses membres de rendre les métiers horlogers et microtechniques plus accessibles, plus visibles et plus attractifs auprès des jeunes et de leurs familles, dans un contexte où les autres branches déploient elles aussi d'importants efforts de promotion.

Le point d'orgue de cette dynamique a été la participation aux SwissSkills à Berne. Cet événement a constitué une vitrine exceptionnelle pour les métiers de notre industrie et a confirmé la pertinence d'une présence forte et moderne lors de telles manifestations. Il contribue également à positionner la branche comme un employeur attractif et un acteur économique de premier plan.

La CP a en outre poursuivi son engagement en faveur de conditions de travail sûres, saines et durables. Le service Santé et Sécurité au Travail (SST) a continué de développer des outils de branche sans dogmatisme, accessibles et directement utiles aux entreprises, notamment dans le cadre de la SB28, des formations STPS et de la prévention des risques psychosociaux. Les formations proposées rencontrent un vif succès et contribuent à renforcer une culture de prévention adaptée aux réalités du terrain.

Le développement de solutions telles que CERTI+ illustre aussi cette volonté d'accompagner les entreprises dans des situations concrètes et parfois sensibles, comme la gestion des absences de longue durée, l'évaluation des capacités résiduelles de travail ou le retour en emploi. A travers ces démarches, la CP entend défendre une approche équilibrée de la santé au travail : soutenir les entreprises et favoriser des solutions proportionnées, dans l'intérêt des employeurs comme des collaborateurs.

**Philippe Bauer**  
Président



En définitive, 2025 aura été une année dense mais résolument constructive. Elle a confirmé la capacité de la CP à remplir ses missions traditionnelles tout en poursuivant son évolution. Elle nous aura enfin rappelé que, dans l'horlogerie comme à la CP, la précision compte toujours, mais que, sans mouvement, rien ne fonctionne vraiment.

Nous remercions les entreprises membres, les associations, les membres de nos organes, nos partenaires ainsi que l'ensemble des collaborateurs de la CP pour leur engagement tout au long de l'année.

La CP n'a pas objectif de changer par principe. Elle doit en revanche continuer à avancer, à défendre les intérêts de ses membres avec clarté et à développer des services qui répondent aux besoins concrets des entreprises. C'est dans cet esprit que nous abordons la suite : avec lucidité face aux défis, confiance dans les forces de notre industrie et volonté de poursuivre, pas à pas, le développement d'une organisation faitière solide et moderne.

**Ludovic Voillat**  
Secrétaire général



# Convention patronale

## Membres

Cinq associations horlogères étaient affiliées à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

Union des fabricants d'horlogerie de  
Genève, Vaud et Valais (UFGVV) - Genève  
Secrétaire générale : Nathalie Bloch

Association patronale des industries de  
l'Arc-horloger (apiah) - La Chaux-de-Fonds  
Secrétaire générale : Séverine Favre

Association patronale de l'horlogerie  
et de la microtechnique (APHM) - Bienne  
Secrétaire générale : Chantal Brunner

Association Swatch Group Industries  
(SGI) - Bienne  
Secrétaire générale : Stéphanie Pantet

Verband deutschschweizerischer  
Uhrenfabrikanten (VdU) - Soleure  
Secrétaire général : Thomas Fürst



## Représentativité

**506**

entreprises

**54'917**

collaborateurs

**73.9%**

des entreprises  
de la branche

**84.7%**

des collaborateurs  
de la branche

# Assemblée générale

L'Assemblée générale (AG) de la CP a siégé trois fois, les 6 juin, 19 septembre et 12 décembre 2025.

## Réélections

Réunie le 6 juin 2025, l'Assemblée générale a réélu son président, **Philippe Bauer**, pour un nouveau mandat de trois ans. Entré en fonction le 1er janvier 2019, celui-ci poursuivra ainsi son engagement à la tête de la Convention patronale.

Lors de sa séance du 16 septembre 2025, l'Assemblée générale a également renouvelé par acclamation les mandats de ses deux vice-

présidents, **Alain Marietta**, en fonction depuis le 13 juin 2007, et **Pascal Bratschi**, en fonction depuis le 16 septembre 2022.

Ces réélections traduisent la confiance renouvelée des membres envers la présidence et la vice-présidence, qui compose le Bureau exécutif, d'assurer la continuité de la gouvernance et de poursuivre les travaux engagés.

## Elections et nominations

---

### Assemblée générale

---

**Mme Nathalie Bloch**, secrétaire générale, UFGVV, Genève, en remplacement de Mme Anny Favre (déléguée suppléante UFGVV).

---

### Commission Formation professionnelle

---

**M. Nabil Ouerhani**, Direction du domaine Ingénierie, Haute Ecole Arc, Neuchâtel, est élu en remplacement de M. Damien Prongué (représentant des écoles).

---

### Commission Santé et Sécurité au Travail

---

**Mme Nathalie Bloch**, secrétaire générale, UFGVV, Genève, en remplacement de Mme Anny Favre (représentante des associations, UFGVV).

---

**M. Aurélien Detouillon**, Division Sûreté, Sécurité & Environnement, Rolex SA, Genève, est élu en remplacement de M. Jean-Pierre Pasquier (représentant des entreprises).

---

**M. Jonas Heinrichs**, Head of Corporate Safety & Security ETA SA, Granges, est élu en remplacement de M. Markus Binz (représentant des associations, SGI).

---

### Comité de Direction de la caisse AVS

---

**Mme Nathalie Bloch**, secrétaire générale, UFGVV, Genève, en remplacement de Mme Anny Favre (membre).

---

# Assemblée générale

## Composition au 31 décembre 2025

---

### Président

---

M. Philippe Bauer, Convention patronale, Neuchâtel

---

### Secrétaire général

---

M. Ludovic Voillat, Convention patronale, La Chaux-de-Fonds

---

### Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM)

---

M. Pascal Bratschi, Manufacture des Montres Rolex SA, Bienne

---

Mme Emmanuelle Grosclaude, Richemont International SA, Bellevue

---

M. Paul-Henri Pfister, Sonceboz SA, Sonceboz

---

M. Richard Strohmeier, Compagnie des Montres Longines Francillon SA, St-Imier

---

### Association patronale des industries de l'Arc-horloger (apiah)

---

M. Alain Marietta, Metalem SA, Le Locle

---

M. Aubin Robert-Prince, Robert Laminage SA, Le Locle

---

M. Alain Sierro, Fraporlux Swiss SA, Glovelier

---

M. David Storrer, Coloral SA, Cressier

---

M. Nicolas Clerc, Mido SA, Le Locle (suppléant)

---

M. Léonard Petit-Jean, PJ made SA, Les Brenets (suppléant)

---

---

## **Association Swatch Group Industries**

---

M. Daniel Everts, Swatch Group SA, Bienne

M. Thierry Kenel, Swatch Group SA, Bienne

Mme Stéphanie Pantet, Secrétaire générale, Bienne

M. Massimo Altamura, Project Manager, Bienne (suppléant)

Mme. Gabriela Zulliger, Swatch Group SA, Bienne (suppléant)

---

## **Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV)**

---

M. Stéphane Buffet, Rolex SA, Genève

Mme Silvia Lorente, Patek Philippe Genève SA, Plan-les-Ouates

Mme Nathalie Bloch, Secrétaire générale, Genève (suppléante)

---

## **Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)**

---

M. Roland Streule, Trading & Consulting, Feldbrunnen-St.-Niklaus

---

## Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni les 4 avril, 1 septembre et 1 décembre 2025 pour débattre des questions de sa compétence.



**Philippe Bauer**

Président  
Avocat



**Alain Marietta**

Vice-président  
Metalem SA



**Pascal Bratschi**

Vice-président  
Manufacture des Montres Rolex SA



**Ludovic Voillat**

Secrétaire général

# Commission consultative

La Commission consultative a siégé 4 fois, les 17 février, 19 mai, 16 septembre et 24 novembre 2025.

La Commission a traité des problèmes généraux de politique patronale, étudié des cas difficiles d'application de la CCT, émis des appréciations et préavis sur divers projets en lien avec les activités de la CP.

## Composition au 31 décembre 2025

---

### Président

---

M. Philippe Bauer, Convention patronale, Neuchâtel

---

### Secrétaire général

---

M. Ludovic Voillat, Convention patronale, La Chaux-de-Fonds

---

### Membres

---

Mme Chantal Brunner, Secrétaire générale, APHM, Bienne

---

Mme Nathalie Bloch, Secrétaire générale, UFGVV, Genève

---

Mme Séverine Favre, Secrétaire générale, apiah, La Chaux-de-Fonds

---

M. Thomas Fürst, Secrétaire général, VdU, Soleure

---

Mme Adela Girard, Juriste, APHM, Bienne

---

Mme Stéphanie Pantet, Secrétaire général, Swatch Group Industries, Bienne

---

Mme Sylvie Pilot, Assistante de direction, apiah, La Chaux-de-Fonds

---

Mme Christine Ratzenberger, Assistante de direction, UFGVV, Genève

---

M. Maxime Siegrist, Legal Counsel, Swatch Group Ltd, Bienne

---

# Organisation

En fin d'exercice, la CP comptait 11 collaborateurs pour 9.9 EPT et un apprenti.

## Secrétariat général



**Ludovic Voillat**

Secrétaire général  
Service Politique patronale  
Responsable du service



**Alexandra Wenger**

Service Formation  
professionnelle  
Responsable du service



**Ludovic Gambarini**

Service Communication  
et Digital  
Responsable du service



**Daniel Bertschy**

Service Santé et sécurité  
au travail  
Spécialiste SST



**Janet Bardak**

Service Santé et sécurité  
au travail  
Assistante administrative



**Ivan-Peter Josipovic**

Apprenti  
Employé de commerce



**Thierry Peseux**

**Service Santé et sécurité  
au travail**

Responsable du service



**Angélique Humbert-Droz**

**Service Formation  
professionnelle**

Gestionnaire de formation



**Anjeska Béguin**

**Service Communication  
et Digital**

Coordinatrice



**Frédérique Maillard**

**Service Formation  
professionnelle**

Spécialiste FP



**Linda Meusy**

**Service Politique patronale**  
Assistante administrative



**Téo Muriset**

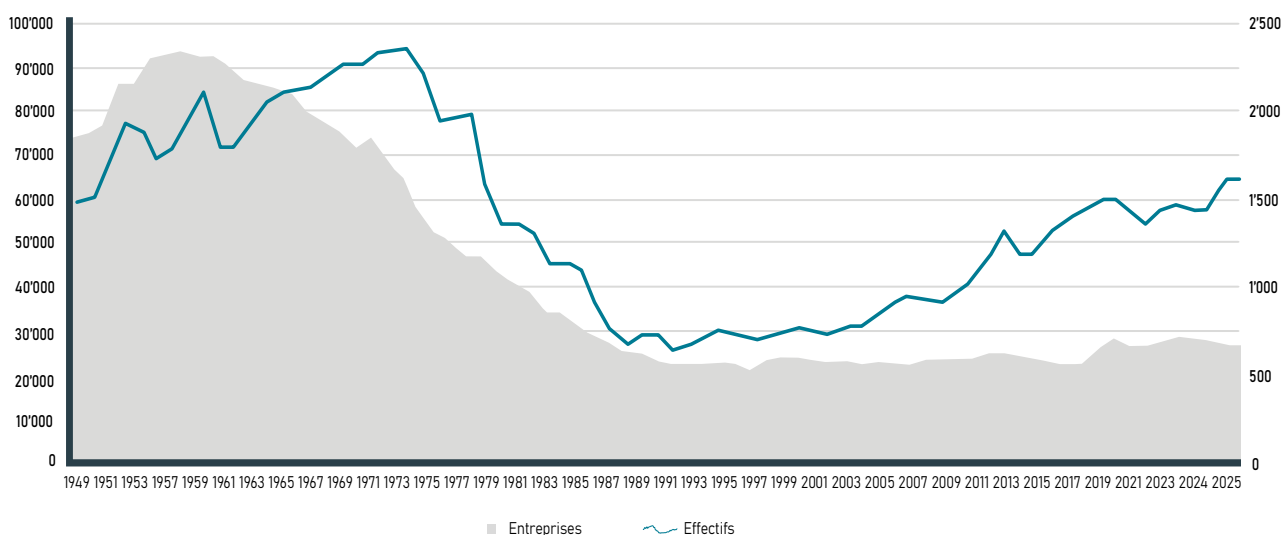
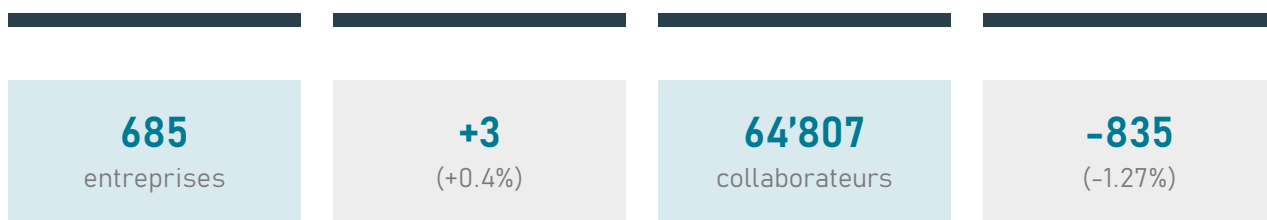
**Service Formation  
professionnelle**

Assistant administratif

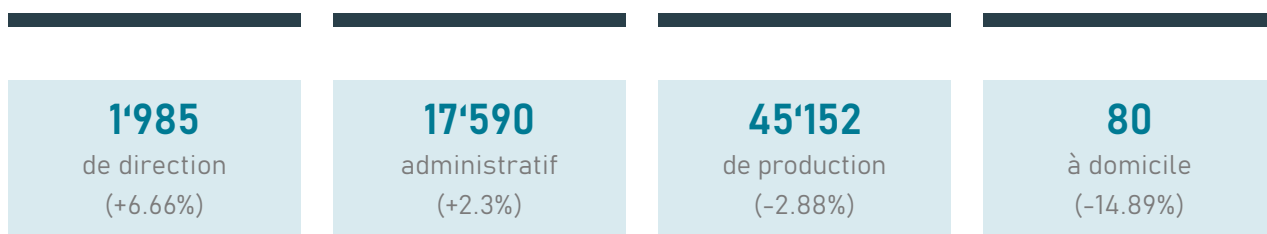
# Politique patronale

## La branche en chiffres

Personnel et entreprises au 30 septembre 2025



## Évolution par fonction















### Consulter le rapport au 30 septembre 2025

Le recensement du personnel et des entreprises des industries horlogère et microtechnique suisses se déroule chaque année à fin-septembre.



## Évolution par canton

	2025	2024	
	16'896	17'511	-3.51%
	13'941	14'239	-2.09%
	12'656	12'288	+2.99%
	7'277	7'515	-3.17%
	6'258	6'529	-4.15%
	3'235	3'231	+0.12%
	1'577	1'598	-1.31%
	889	934	-4.82%
	712	658	+8.21%
	524	487	+7.60%
	398	327	+21.71%
	119	182	-34.62%
Autres	325	143	+127.27%

# Application de la CCT

## Rente-pont AVS

Durant l'exercice, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a traité 196 demandes de rentes-pont AVS (contre 188 en 2024). Elle a également pris acte de 10 (11) renoncements.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2025, le total des bénéficiaires qui ont reçu au minimum une rente et au maximum douze rentes (selon début et fin de droit) s'élève à 346 bénéficiaires pour une somme de CHF 5'122'361.- (2024 : 377 bénéficiaires pour CHF 4'592'727.-).

## Retraite modulée

Durant l'exercice, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a enregistré dans un premier temps 129 questionnaires « Retraite modulée » (contre 139 en 2024). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 17 renoncements (14 en 2024) et a refusé 2 demandes (0 en 2024). Elle a procédé aux versements de participation aux entreprises ; ils ont concerné 74 retraites modulées (contre 101 en 2024) pour une valeur de CHF 1'394'011.- (en 2024 : CHF 1'866'251.-).

La retraite modulée a été introduite dans la CCT dès 1997 et modifiée dès 2012. Compte tenu du préavis d'un an, les premières retraites modulées prévoyant des contributions salariales et sociales ont été prises en 2013.

2025

2024

**CHF 5'122'361.-**

346 bénéficiaires

**CHF 4'592'727.-**

377 bénéficiaires

2025

2024

**CHF 1'394'011.-**

74 entreprises

**CHF 1'866'251.-**

101 entreprises

## Consulter la Convention collective de travail actuelle

La Convention collective de travail (CCT) des industries horlogère et microtechnique suisses est un texte moderne issu d'un compromis équilibré entre avancées sociales et maintien de la compétitivité des entreprises.



## Financement de la formation par Prevhor

En 2025, la Commission de répartition a reçu 138 (2024 : 140) dossiers provenant d'entreprises conventionnées représentant un montant total de CHF 10'155'615.00.- (CHF 11'635'870.- et 5 (5) demandes régionales de subventionnement venant des syndicats, relatives à des formations suivies en 2024.

La Commission de répartition a distribué :

<b>CHF 821'210.-</b> aux entreprises (- CHF 4'342.-)	<b>8'129</b> bénéficiaires (+1635)	<b>CHF 213'823.-</b> aux syndicats (+ CHF 33'584.-)	<b>305</b> bénéficiaires syndiqués (+18)
--	--	---	--

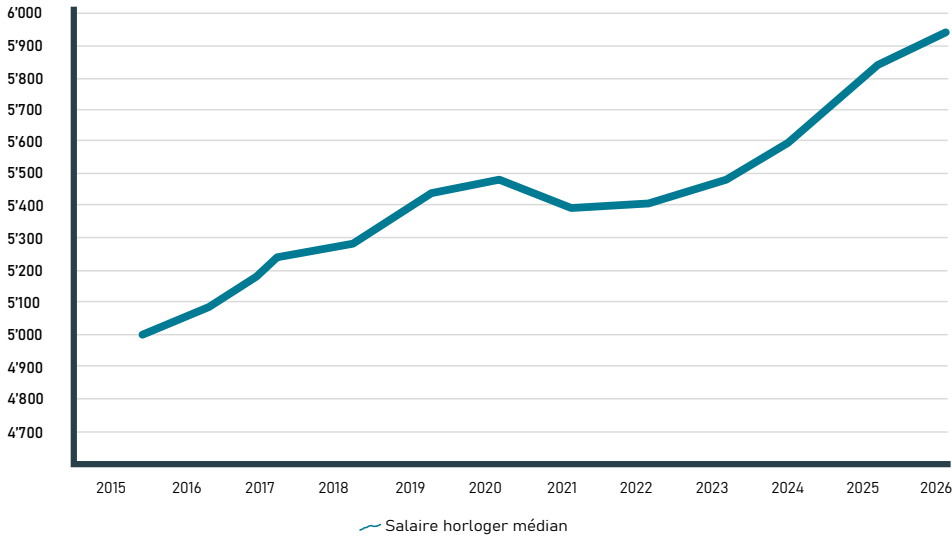
Les dossiers traités par le service Politique patronale ont reflété les préoccupations très concrètes des entreprises : suivi de la situation économique, relations avec les partenaires sociaux, application de la nouvelle CCT, adaptation des instruments de flexibilité et interventions auprès des autorités.

Dans ce cadre, les priorités ont porté sur la préservation de l'emploi, le maintien des compétences et la défense de conditions-cadres équilibrées. La Convention patronale a ainsi poursuivi son rôle de relais, de coordination et de défense des intérêts patronaux, en lien étroit avec les associations membres, les entreprises, l'UPS, la FH, d'autres organisations économiques ainsi que les autorités cantonales et fédérales.



# Salaire

## Salaire horloger médian



**CHF 5'958.-**  
en 2026

## Allocation de renchérissement

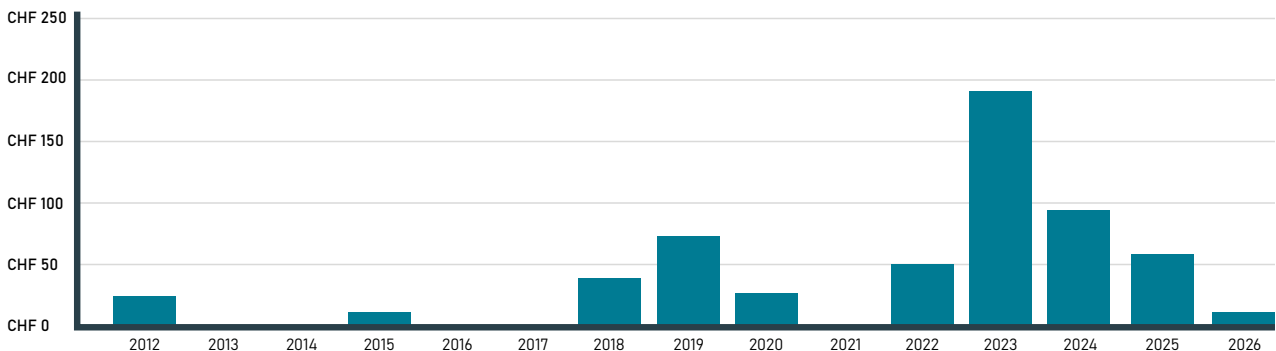
**+0.2%**

Evolution de l'IPC d'août 2024 à août 2025

**+CHF 12.-**

Allocation renchérissement au 1er janvier 2026

## Historique des renchérissement



## Salaires minimaux

Région	Catégories	Conditions	Etat au 31.12.2025	Augmentation
Berne	Non qualifiés	Dès 20 ans	CHF 4'072.-	CHF 44.-
		Avec 5 ans d'expérience	CHF 4'319.-	CHF 47.-
	Qualifiés	CFC 4 ans	CHF 4'790.-	CHF 15.-
		CFC 3 ans	CHF 4'509.-	CHF 49.-
		AFP 2 ans	CHF 4'335.-	CHF 47.-
Genève	Non qualifiés		CHF 4'508.-	CHF 49.-
	Qualifiés	Qualifié A	CHF 4'986.-	CHF 54.-
		Après 3 ans de pratique	CHF 5'273.-	CHF 57.-
		Qualifié B	CHF 4'651.-	CHF 51.-
Jura Jura Bernois	Non qualifiés		CHF 3'852.-	CHF 42.-
	Qualifiés	Avec CFC	CHF 4'417.-	CHF 48.-
Neuchâtel	Non qualifiés		CHF 4'067.-	CHF 44.-
	Qualifiés	CFC 3 ou 4 ans	CHF 4'859.-	CHF 53.-
		Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans	CHF 4'412.-	CHF 48.-
Soleure Bâle (ville et campagne) Lengnau	Non qualifiés		CHF 3'800.-	CHF 0.-
	Qualifiés	CFC 4 ans	CHF 4'450.-	CHF 0.-
		CFC 3 ans	CHF 4'100.-	CHF 0.-
		AFP 2 ans	CHF 3'950.-	CHF 0.-
Tessin	Non qualifiés		CHF 3'330.-	CHF 130.-
	Qualifiés		CHF 3'800.-	CHF 41.-
Valais	Non qualifiés		CHF 3'863.-	CHF 43.-
	Qualifiés	CFC 4 ans	CHF 4'855.-	CHF 39.-
		AFP 2 ans	CHF 4'360.-	CHF 47.-
Vaud Fribourg	Non qualifiés		CHF 4'006.-	CHF 44.-
	Qualifiés	Qualifié A	CHF 4'679.-	CHF 51.-
		Qualifié B	CHF 4'263.-	CHF 47.-

## Relation avec les syndicats

**L'année écoulée a été marquée par un contexte économique particulièrement exigeant pour les entreprises de la branche, avec des répercussions sur l'emploi, l'organisation du travail et les relations sociales. Dans ce cadre, les associations membres ont été fortement mobilisées, notamment lors de licenciements économiques et de négociations de plans sociaux. L'entrée en vigueur de la nouvelle CCT, l'été précédent, a également nécessité plusieurs échanges au sein de la commission consultative, en particulier sur des questions d'interprétation et de mise en œuvre.**

La Convention patronale est par ailleurs intervenue dans le cadre de la négociation du salaire minimum au Tessin, ainsi que sur plusieurs questions liées au travail temporaire. Les discussions ont notamment porté sur l'interprétation de l'article 7.5 de la CCT et sur la demande syndicale persistante relative au paiement de la PPCM au personnel temporaire. Sur ce dernier point, des divergences d'appréciation ont subsisté entre les partenaires sociaux, la position patronale étant restée claire et inchangée.

La CP a également été amenée à traiter certaines situations liées au fonctionnement du partenariat social dans les régions. Des difficultés ponctuelles, notamment en lien avec certains modes d'intervention, ont rappelé la nécessité de préserver un dialogue constructif, respectueux et orienté vers la recherche de solutions.

Elles ont aussi mis en évidence l'importance de veiller à la perception du partenariat social sur le terrain.

Les travaux visant à réactiver la Commission travail temporaire de la branche, prévue lors du précédent renouvellement conventionnel, ont également été lancés. Celle-ci devrait se réunir une fois par année afin d'assurer un suivi régulier de cette thématique sensible. Comme convenu lors du renouvellement, son rôle devra toutefois rester clairement circonscrit au traitement de questions générales ou d'interprétation, sans examen de cas particuliers ni prise de décisions individuelles.

La négociation relative à l'allocation de renchérissement a constitué un autre moment important de l'année. Elle s'est déroulée dans un contexte délicat, marqué à la fois par les attentes syndicales et par les difficultés économiques rencontrées par de nombreuses entreprises, en particulier dans la sous-traitance. Malgré cet environnement incertain, les employeurs de la branche ont exprimé leur volonté de soutenir le pouvoir d'achat des collaborateurs en compensant l'augmentation du coût de la vie.

Cette décision, même si son montant peut paraître modeste, revêt une portée symbolique importante.

Elle s'inscrit dans la continuité des efforts consentis par les employeurs de la branche lorsque la situation le permet. Au cours des neuf dernières années, ces compensations ont représenté plus de CHF 500.- cumulés par collaborateur, malgré des périodes marquées par les conséquences de l'abandon du taux plancher, la pandémie de Covid-19, le franc fort et la hausse continue des charges pesant sur les entreprises.

L'année a enfin été marquée par des changements au sein du syndicat. M. Noé Pelet a repris la responsabilité de l'industrie horlogère et microtechnique en remplacement de M. Raphaël Thiémard, tandis que Mme Silvia Locatelli a rejoint le comité directeur pour le secteur industrie, en remplacement de M. Yves Defferrard.

Dans ce contexte de renouvellement, les entreprises expriment une attente claire : celle d'une meilleure reconnaissance syndicale des efforts importants qu'elles consentent pour préserver l'emploi, maintenir les compétences et traverser une période économique incertaine. Le partenariat social reste un instrument précieux pour la branche, à condition qu'il demeure fondé sur la responsabilité, le respect mutuel et une appréciation réaliste de la situation des entreprises.



# Dossiers particuliers

## RHT : préserver les emplois et les compétences

Face au ralentissement conjoncturel et aux difficultés rencontrées par de nombreuses entreprises, la réduction de l'horaire de travail a confirmé son rôle central comme instrument de flexibilité. Pour l'industrie horlogère et microtechnique, les RHT constituent un levier essentiel pour préserver les emplois, maintenir les compétences et permettre aux entreprises de traverser les périodes de baisse d'activité sans devoir recourir immédiatement à des mesures plus lourdes.

Dans ce contexte, la CP est intervenue à plusieurs reprises sur ce dossier, en coordination avec l'Union patronale suisse et, selon les cas, avec Swissmem. Une première étape a permis d'obtenir du Conseil fédéral, en mai, la prolongation de la durée maximale d'indemnisation à 18 mois. Compte tenu de l'ampleur et de la durée des perturbations, la branche a ensuite soutenu une extension à 24 mois.

Cette demande a notamment été portée en septembre auprès des parlementaires, dans le cadre du groupe parlementaire horloger. A cette occasion, la situation sociale de la branche a pu être présentée, de même que les mesures attendues par les entreprises pour préserver l'emploi et les compétences.

La prolongation des RHT, soutenue successivement par le Conseil des Etats puis par le Conseil national, a été saluée par les milieux économiques concernés.

La CP poursuivra son engagement afin que cet instrument reste pleinement adapté aux réalités industrielles et continue de servir efficacement la préservation des emplois, des compétences et du savoir-faire.

## Adaptation de l'OACI

La modification de l'art. 46, al. 2 OACI a suscité de fortes préoccupations au sein des entreprises recourant à la RHT. La suppression de la disposition permettant de ne pas comptabiliser comme heures supplémentaires les soldes horaires jusqu'à +/- 20 heures liés aux horaires variables réduit une flexibilité importante, dans un contexte déjà marqué par une baisse d'activité et un recours accru au chômage partiel.

Cette modification ayant été confirmée, les démarches entreprises n'ont pas permis d'en empêcher l'adoption. Grâce aux nombreuses interventions menées auprès du DEFR et du SECO, la CP a toutefois obtenu le report d'une année de son entrée en vigueur. Ce délai supplémentaire est précieux pour les entreprises de la branche, compte tenu de l'importance actuelle du recours à la RHT.

## SwissSkills 2029 : maintenir la visibilité des métiers horlogers et microtechniques

La décision, annoncée en novembre, d'organiser les SwissSkills 2029 à Saint-Gall a suscité un certain étonnement. Pour notre branche, cet événement constitue en effet une vitrine essentielle pour la formation professionnelle, les métiers techniques et l'attractivité de l'apprentissage.

Un tel déplacement soulève plusieurs préoccupations. En se déroulant sur un territoire éloigné des principales régions horlogères, il réduirait fortement la visibilité de nos métiers lors d'un événement majeur et compliquerait la participation des jeunes, des écoles, des entreprises et des associations professionnelles, en raison de la distance, des contraintes logistiques et des coûts supplémentaires.

La Convention patronale est intervenue en fin d'année auprès du Conseil de fondation de SwissSkills ainsi que de l'Union patronale suisse, afin de relayer ces préoccupations et de rappeler l'importance de maintenir des conditions favorables à la représentation des métiers horlogers et microtechniques.

A la suite de ces interpellations, des discussions se sont ouvertes avec la direction de SwissSkills et le comité d'organisation des EuroSkills 2029, afin d'examiner les modalités d'une présence de la branche lors des championnats européens à Genève. Celle-ci pourrait notamment prendre la forme de concours nationaux et de démonstrations de nos métiers.



# Prévoyance sociale et fondations paritaires

## Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants

En 2025, soit au cours de son 78e exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations AVS/AI/APG paritaires et d'indépendants pour un montant total de CHF 605'043'335.- (contre CHF 610'030'786.- en 2024).

La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint CHF 5'696'734'300.- contre CHF 5'745'634'800.- en 2024 ; il en résulte une diminution de CHF 48'900'500.- ou de - 0.85%.

Les prestations versées durant l'exercice 2025 se sont élevées à CHF 338'936'544.-

■ Rentes ordinaires AVS	CHF 280'243'737.-
■ Allocations pour impotents AVS	CHF 4'383'564.-
■ Rentes ordinaires AI	CHF 27'390'128.-
■ Rentes extraordinaires AI	CHF 55'440.-
■ Indemnités journalières AI	CHF 6'067'143.-
■ Allocations pour impotents AI	CHF 887'198.-
■ Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	CHF 19'909'334.-

## Caisse de compensation pour allocation familiales de l'industrie horlogère

Au 31 décembre 2025, la Caisse ALFA a terminé son 84ème exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

■ Allocations pour enfants	CHF 76'775'770.-
■ Allocations de formation	CHF 35'818'470.-
■ Allocations de naissance / accueil	CHF 1'610'382.-
■ Allocations complémentaires pour enfants/de form. prof.	CHF 35'818'470.-

En outre, la Caisse ALFA a versé CHF 11'565'838.- à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

## Prevhor

En 2025, la contribution annuelle de la CP s'est élevée à CHF 5'828'000.-, dont CHF 1'000'000.- pour la formation professionnelle, et les bénéficiaires ont reçu 2.09 parts de CHF 203.- (2024 : 2.44 parts à CHF 153.-). Le certificat Prevhor 2025 avait donc une valeur de CHF 424.27.-

Durant l'exercice en cours, la Fondation a remboursé :

**2025**

**CHF 10'153'094.-**

939 bénéficiaires

**2024**

**CHF 10'329'232.-**

1'164 bénéficiaires

**au total depuis 1972**

**CHF 314'304'224.-**

60'870 bénéficiaires

## Foncadem

En 2025, la contribution annuelle de la CP s'est élevée à CHF 8'000.- et les bénéficiaires ont reçu 7,75 parts d'une valeur de CHF 25.85 (2024 7.85 parts à CHF 25.45). Le certificat Foncadem 2025 avait donc une valeur de CHF 200.33.

Durant l'exercice en cours, la Fondation a remboursé :

**2025**

**CHF 41'529.-**

11 bénéficiaires

**2024**

**CHF 47'832.-**

13 bénéficiaires

**au total depuis 1982**

**CHF 2'516'969.-**

724 bénéficiaires

# Service Formation professionnelle

## Avant-propos

---

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des missions de la Convention patronale (CP) en tant qu'organisation du monde du travail, tout en marquant une étape importante dans l'évolution des formations horlogères et microtechniques.

Dans un environnement en mutation, le service Formation professionnelle (FP) a poursuivi ses efforts pour garantir des filières de formation adaptées aux besoins de la branche, tout en anticipant les évolutions futures des métiers.

Les travaux engagés cette année traduisent une volonté claire : renforcer la qualité des formations, structurer les filières existantes et préparer activement les révisions nécessaires afin d'assurer la pérennité des compétences au sein de l'industrie.

### Formation professionnelle initiale

#### Enquêtes quinquennales et révisions des métiers

En 2025, plusieurs démarches de

développement des métiers ont été engagées pour les métiers de la terminaison et de la microtechnique, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle.

Dans le cadre de l'examen quinquennal des métiers de Polisseur.euse AFP et de Termineur.euse en habillage horloger CFC, la Commission pour le développement de la profession et la qualité (CSDP&Q) a analysé les besoins de la branche avec les entreprises, écoles, cantons et le SEFRI. L'enquête a permis d'identifier plusieurs axes d'amélioration concernant les contenus de formation, les cours interentreprises (CIE), les procédures de qualification ainsi que la coordination entre les différents lieux de formation.

Les travaux ont notamment mis en évidence la nécessité de mieux différencier les cursus AFP et CFC et d'en améliorer la perméabilité, d'adapter certains contenus aux réalités actuelles des métiers, d'intégrer davantage les compétences numériques et d'améliorer l'organisation des CIE et des procédures de qualification.

La qualité des compétences de demain se construit dans les formations d'aujourd'hui.

”



Alexandra Wenger  
Responsable service Formation professionnelle

La commission a ainsi décidé de procéder à une révision partielle des deux cursus, tout en conservant les profils professionnels actuels. Les orientations retenues comprennent notamment l'introduction de notions liées à la joaillerie, au SAV, aux métaux précieux et à l'utilisation des machines CNC, une réduction de certains contenus de mécanique ainsi qu'une meilleure harmonisation des outils pédagogiques.

Le maintien des titres AFP et CFC, des domaines spécifiques existants et de l'offre modulaire a également été confirmé.

#### **Procédures de qualification et contenus de formation**

Les travaux relatifs aux contenus et à l'harmonisation des procédures de qualification se sont poursuivis durant l'année.

La série 0 pour les connaissances professionnelles des horlogers CFC a été mise à disposition des écoles, permettant de recueillir les premiers retours d'évaluation. Sur cette base, la série 1 a été développée, renforçant ainsi la cohérence et la qualité des évaluations.

En parallèle, des travaux ont été menés pour adapter les procédures de qualification des opérateurs en horlogerie, notamment en lien avec l'évolution des composants utilisés lors des examens.

Les résultats des procédures de qualification 2025 sont globalement positifs, avec des taux de réussite élevés dans l'ensemble des métiers (par exemple 93,3 % pour les horlogers CFC et 90 % pour les micromécaniciens CFC).

Ces résultats confirment la solidité du système de formation et la pertinence des adaptations mises en place.



## Nos métiers horlogers et microtechniques

Découvrez les métiers de l'industrie horlogère et les nombreuses opportunités de formation proposées par la branche.



## Missions

**Le service FP est chargé, en collaboration avec les cantons et le SEFRI, d'élaborer et de réviser les ordonnances sur la formation professionnelle initiale. Ces textes définissent les éléments essentiels de chaque métier : objectifs, durée de la formation, exigences pour les formateurs et enseignants, ainsi que la procédure de qualification.**

Les organes responsables et les associations patronales participent aux commissions pour le développement de la profession et la qualité (CSDP&Q) et contribuent activement au développement d'une formation professionnelle initiale. Ces commissions jouent un rôle consultatif : elles veillent à assurer et développer la qualité de la formation, identifiant en temps utile les questions qui concernent l'ensemble des partenaires de la formation professionnelle, en exigeant les ajustements nécessaires des bases légales et des documents de mise en œuvre (ordonnances, profil de professions, procédures de qualification, etc.).

En étroite collaboration avec des groupes de travail d'experts du métier, le service FP élabore les plans de formation correspondants à chaque ordonnance de formation. Il développe aussi les programmes de formation destinés aux entreprises et aux cours interentreprises (CIE), en concertation avec l'ensemble des parties concernées.

Dans le cadre de la formation professionnelle initiale, le service FP collabore avec les cantons pour mettre en place des cours interentreprises (CIE) pour chaque métier relevant de la CP, qu'ils se déroulent au sein des entreprises ou chez des prestataires mandatés.

Le service FP coordonne également avec le Centre suisse de services Formation professionnelle l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) le contenu de la procédure de qualification pour chaque métier confié à la CP. Les commissions nationales réunissent des spécialistes représentant les lieux de formations pour chaque métier. L'organisation des examens finaux implique également de nombreux experts issus du monde économique et de la formation professionnelle.

Le service FP organise, tous les deux ans et en collaboration avec le service Communication et Digital, les épreuves de qualification ainsi que la compétition SwissSkills dédiées aux métiers du domaine de la microtechnique. L'année 2024 a été consacrée à la préparation de l'édition 2025. Le service FP coordonne le groupe de travail composé d'experts métier et d'enseignants, chargé principalement de concevoir les plans et les grilles d'évaluations relatifs aux objets de compétition. Il est également représenté au sein du comité de pilotage.

En parallèle, la CP est responsable des formations privées de cadranographe, d'emailleur dans le domaine de l'horlogerie/joaillerie et chapeaute également le Brevet fédéral de Responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie.

Enfin, le service FP intervient également dans la formation supérieure et continue, contribuant ainsi à l'évolution globale des compétences dans la branche. A ce titre, le service FP entretient également des liens avec les écoles spécialisées, les Écoles supérieures (ES) et les Hautes écoles spécialisées (HES).

# Activités et prestations

## Formation professionnelle initiale

En tant qu'organisation du monde du travail, la CP assure la responsabilité des contenus de formation, du développement des métiers, de la création et du suivi des procédures de qualification pour plusieurs filières horlogères et microtechniques (8 métiers représentant 10 filières) :

- Opérateur en horlogerie AFP (domaines spécifiques assemblage, réglage, habillage horloger)
- Horloger de production CFC
- Horloger CFC (domaines spécifiques rhabillage et méthodes industrielles)
- Micromécanicien CFC (domaines spécifiques étampes/moules, décolletage, fabrication et CNC)
- Dessinateur en construction microtechnique CFC
- Qualiticien en microtechnique CFC
- Polisseur AFP
- Termineur en habillage horloger CFC (domaines spécifiques haute horlogerie et commande numérique)

La CP propose une formation modulaire pour adultes aboutissant à l'obtention d'un titre fédéral dans quatre métiers :

- Opérateur en horlogerie AFP
- Horloger de production CFC
- Polisseur AFP
- Termineur en habillage horloger CFC

## Formations privées

### Cadranographe et émailleur

Des démarches ont été entreprises en vue de l'obtention d'une certification fédérale pour le métier de cadranographe, illustrant la volonté de renforcer la reconnaissance officielle de métiers spécifiques à forte valeur ajoutée.

Dans le domaine de l'artisanat d'art, la CP a également :

- lancé une nouvelle volée de formation d'émailleur,
- procédé au recrutement de membres pour le collège d'experts émailleurs.

Ces démarches contribuent à la préservation et à la transmission de savoir-faire spécifiques qui participent fortement à l'identité et à la valeur ajoutée de l'industrie horlogère suisse.

## Formation supérieure

### Brevet fédéral de Responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie

L'année 2025 a constitué une étape importante dans le développement du brevet fédéral de Responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie, formation supérieure destinée aux professionnels de l'horlogerie et de la microtechnique souhaitant développer des compétences en management, en organisation et en pilotage d'activités techniques.

Développée en collaboration avec les entreprises du secteur, cette formation modulaire vise à répondre aux besoins de la branche en matière de management de proximité et de pilotage d'activités techniques.

Les travaux menés durant l'année ont principalement porté sur la préparation de la première session de l'examen professionnel fédéral prévue en 2026.

Dans ce cadre, plusieurs actions ont été réalisées :

- mise en place du secrétariat d'examen,
- élaboration de la série 0,
- création des documents d'examen,

- poursuite de la structuration de la Commission assurance qualité (C-AQ),
- formation et recrutement des experts.

La formation préparatoire est structurée autour de six axes principaux et dispensée sur une durée totale de 56 jours.

La C-AQ, composée de représentants de la branche, a poursuivi ses travaux de structuration et de mise en place du dispositif d'examen.

Le développement de ce brevet fédéral représente une étape importante pour la branche. Il contribue à renforcer les perspectives d'évolution professionnelle dans les métiers techniques et à soutenir le développement des compétences de management de proximité au sein des entreprises horlogères et microtechniques.

#### Brevet fédéral de Responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie

Vous évoluez dans les métiers de l'horlogerie ou de la microtechnique et vous êtes en quête d'une formation pour stimuler votre carrière ? Ce brevet fédéral est sans doute fait pour vous !



# Activités et prestations

## Autres formations

En ce qui concerne la formation supérieure, la CP, en collaboration avec Swissmem et Swissmechanic, s'engage à assurer la pérennité des filières existantes dans le secteur de l'horlogerie. Par ailleurs, elle contribue au Plan d'études cadre (PEC) pour les Designers pour représenter la spécialisation en Design horloger.

Les autres filières de formation supérieure ont également poursuivi leur développement en collaboration avec les différents partenaires.

- Le MAS en conception horlogère (MAS-CH) a accueilli une nouvelle volée de 20 étudiants, avec l'introduction d'un module pilote de renforcement scientifique
- Les formations de technicien ES en microtechniques ont fait l'objet d'un suivi attentif.

## Formation continue

Le cours de conduite de collaborateurs pour chefs d'atelier et managers a poursuivi son développement en 2025 dans le cadre de sa nouvelle approche pédagogique animée par de nouvelles intervenantes. Deux sessions ont été organisées durant l'année, réunissant au total 17 participants.

## Rôle transversal

En 2025, le Service FP a dirigé une trentaine de groupes de travail et commissions dans les domaines de formation qu'il supervise. Il a participé également à une dizaine de groupes de travail et comités élaborant les orientations stratégiques de la formation professionnelle aux niveaux fédéral, cantonal et régional, ainsi qu'à l'« Arbeitsgruppe Berufsbildung » piloté par l'UPS et l'USAM.

Le Service FP a poursuivi sa collaboration avec Swissmem et la Comec dans le cadre d'adamt (Association neuchâteloise pour le développement de l'apprentissage dans les métiers techniques), afin de renforcer la formation duale des métiers techniques dans le canton de Neuchâtel. Le financement est assuré par des fonds publics.

Le service répond par ailleurs aux nombreuses demandes des acteurs de la formation : entreprises formatrices, services cantonaux, offices de réinsertion professionnelle, écoles professionnelles, prestataires de formation et toute personne recherchant des informations sur les formations horlogères, microtechniques ou les places d'apprentissage.

# Organe

## Commission Formation professionnelle

Composition au 31.12.2025

---

### Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

---

M. Philippe Bauer, Président, Neuchâtel

M. Ludovic Voillat, Secrétaire général, La Chaux-de-Fonds

Mme Alexandra Wenger, Responsable service FP, La Chaux-de-Fonds

---

### Membres

---

M. Cédric Bassin, CEFF Industrie, St-Imier

M. Eric Cart-Lamy, Bulgari Horlogerie SA, Le Sentier

Mme Clémentine Desjacques-Biolluz, Patek Philippe SA, Genève

M. Daniel Dietz, Lycée Technique de Bienne, Bienne

Mme Catherine Duvanel, G. et F. Châtelain, succ. de Chanel SARL, La Chaux-de-Fonds

M. Patrick Duvanel, Pôle technique du Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE-TI), Le Locle

M. Michele Fazzone, Manufacture Jaeger LeCoultre SA, Le Sentier

M. Thomas Fluri, Rolex SA, Bienne

M. Damien Gisler, Richemont International SA, Villars-sur-Glâne

M. Fabien Graber, Rolex SA, Genève

M. Roger Juillet, Nivarox-FAR SA, Le Locle

M. Thierry Junod, Metalem SA, Le Locle

M. Reto Kohli, ETA SA Manufacture Horlogère Suisse, Grenchen

M. Dave Mangin, Montres Breguet SA, L'Orient

M. Nabil Ouerhani, HE-Arc Ingénierie, Saint-Imier

M. Nicolas Pillonel, ETA SA Manufacture Horlogère Suisse, Fontainemelon

---

### Représentants des syndicats

---

M. Laurent Crevoisier, Syndicat SYNA, Olten

M. Markus Müller, Manufacture des Montres Rolex SA, Bienne

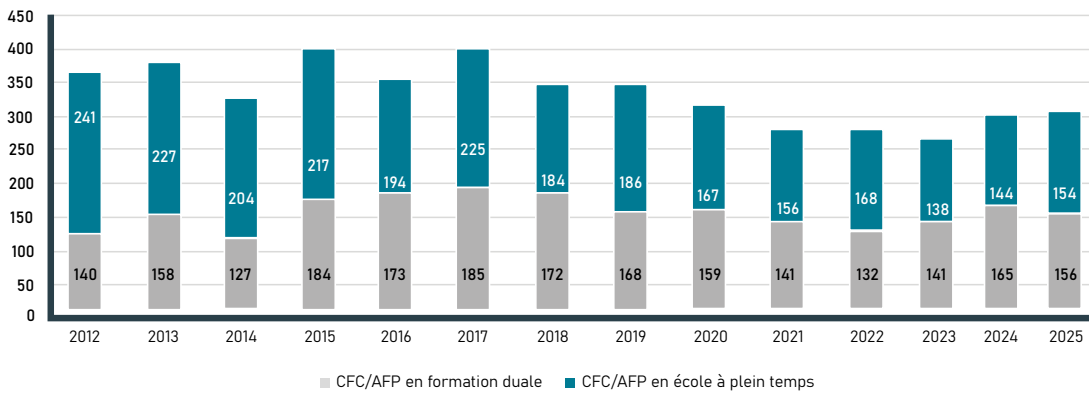
M. Raphaël Thiémard, Syndicat Unia, Berne

---

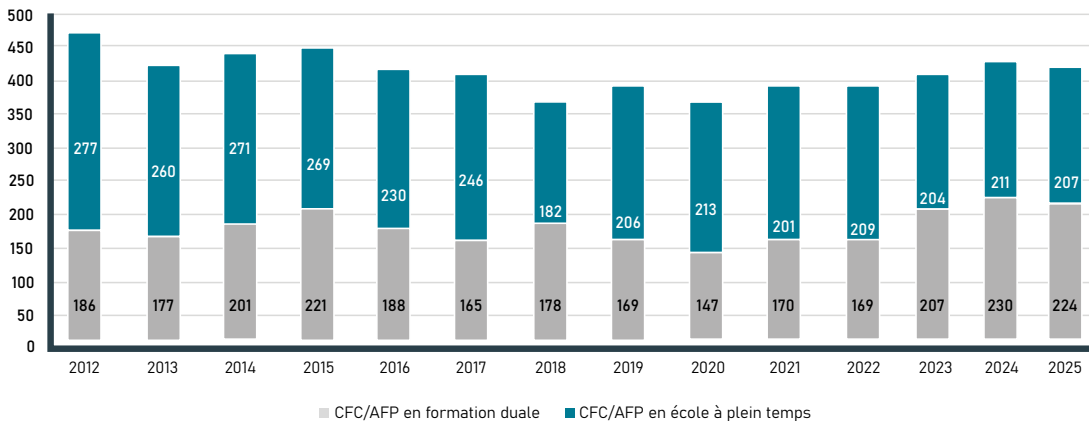
# En chiffres

## Evolution des effectifs d'apprentis

Evolution du nombre de CFC et d'AFP décernés pour les métiers CP.



Evolution du nombre de nouveaux contrats dans les métiers CP.



Le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage s'élève à 431, en légère diminution par rapport à 2024 (441), mais restant à un niveau élevé sur la période récente.

Cette stabilité globale masque toutefois des évolutions contrastées selon les métiers, avec une progression dans certaines filières et des volumes plus modestes dans plusieurs métiers spécialisés.

Le nombre de titres décernés atteint 310, confirmant un niveau stable par rapport à l'année précédente (309).

Ces chiffres traduisent la capacité du système de formation à maintenir un niveau de relève professionnelle adapté aux besoins de la branche, malgré un contexte de recrutement toujours exigeant.

## Les formations initiales

### Evolution des effectifs d'apprentis

Evolution du nombre de CFC et d'AFP décernés.

#### Opérateur en horlogerie AFP

2025

##### Nouveaux contrats

**57**

46 duals et 11 plein temps  
(-6.56%)

##### Titres décernés

**48**

(-9.43%)

Assemblage 33  
Réglage 3  
Habillage horloger 12

2024

##### Nouveaux contrats

**61**

49 duals et 12 plein temps

##### Titres décernés

**53**

Assemblage 42  
Réglage 1  
Habillage horloger 10

#### Horloger de production CFC

2025

##### Nouveaux contrats

**133**

73 duals et 60 plein temps  
(+26.67%)

##### Titres décernés

**68**

(+3.03%)

2024

##### Nouveaux contrats

**105**

46 duals et 59 plein temps

##### Titres décernés

**66**

# En chiffres

## Les formations initiales

### Evolution des effectifs d'apprentis

Evolution du nombre de CFC et d'AFP décernés.

#### Horloger CFC

2025

##### Nouveaux contrats

**98**

37 duals et 61 plein temps  
(-15.52%)

Duals :  
18 méthodes industrielles  
19 rhabillage

##### Titres décernés

**91**

(-1.09%)

2024

##### Nouveaux contrats

**116**

34 duals et 82 plein temps

Duals :  
11 méthodes industrielles  
23 rhabillage

##### Titres décernés

**92**

#### Dessinateur en construction microtechnique CFC

2025

##### Nouveaux contrats

**32**

12 duals et 20 plein temps  
(+23.08%)

##### Titres décernés

**23**

(+35.29%)

2024

##### Nouveaux contrats

**26**

8 duals et 18 plein temps

##### Titres décernés

**17**

#### Micromécanicien CFC

2025

##### Nouveaux contrats

**73**

22 duals et 51 plein temps  
(-12.05%)

##### Titres décernés

**53**

(-5.36%)

2024

##### Nouveaux contrats

**83**

33 duals et 50 plein temps

##### Titres décernés

**56**

## Qualiticien en microtechnique CFC

2025

Nouveaux contrats

**19**

15 duals et 4 plein temps  
(+11.77%)

Titres décernés

**8**

(+60%)

2024

Nouveaux contrats

**17**

14 duals et 3 plein temps

Titres décernés

**5**

## Polisseur AFP

2025

Nouveaux contrats

**6**

Uniquement dual  
(0%)

Titres décernés

**5**

(+150%)

2024

Nouveaux contrats

**6**

Uniquement dual

Titres décernés

**2**

## Termineur en habillage horloger CFC

2025

Nouveaux contrats

**13**

Uniquement dual  
(-51.85%)

Titres décernés

**14**

(-22.22%)

2024

Nouveaux contrats

**27**

Uniquement dual

Titres décernés

**18**

# En chiffres

## Les formations privées

### Evolution des effectifs d'apprentis

Evolution du nombre de diplômes décernés.

#### Cadranographe

2025

Nouveaux contrats

6

(+20%)

Diplômes décernés

8

(+166.67%)

2024

Nouveaux contrats

5

Diplômes décernés

3

#### Emailleur

2025

Nouveaux contrats

2

Diplômes décernés

2

2024

Nouveaux contrats

-

Diplômes décernés

-

La formation d'émailleur est destinée aux titulaires d'un CFC et s'étend sur une durée de 22 mois, organisés en cinq modules. Une nouvelle volée est constituée tous les trois ans.

## Les formations pour adultes

### Formation modulaire en horlogerie pour adultes

Evolution du nombre de diplômes décernés.

#### Opérateur en horlogerie AFP

2025

2024

Titres décernés

46

44

#### Horloger de production CFC

2025

2024

Titres décernés

25

21

Prestataires : IFAGE Genève, CPNE-TI Le Locle, CIP Tramelan.

### Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi

Evolution du nombre de diplômes décernés.

#### Polisseur AFP

2025

2024

Titres décernés

4

27

#### Termineur en habillage horloger CFC

2025

2024

Titres décernés

0

0

Prestataires : IFAGE Genève, EFEJ Bassecourt.

# Service Santé et Sécurité au Travail

## Avant-propos

---

La santé et la sécurité au travail constituent des enjeux essentiels pour garantir des conditions de travail durables, responsables et adaptées aux réalités de la branche horlogère et microtechnique. Dans un environnement en constante évolution, marqué par des défis techniques, humains et organisationnels croissants, le service Santé et Sécurité au Travail (SST) de la Convention patronale poursuit son engagement afin d'accompagner les entreprises affiliées dans la prévention des risques professionnels et la protection de la santé des collaborateurs.

Durant l'année 2025, le service SST a concentré ses efforts sur le renforcement des outils de prévention, le développement de dispositifs innovants et l'accompagnement des entreprises face aux actuels enjeux en matière de santé au travail. Plusieurs projets structurants ont ainsi mobilisé le service tout au long de l'exercice.

L'un des axes majeurs de l'année a porté sur la prévention des risques psychosociaux (RPS). Après plusieurs années de développement, le dispositif RPS de la Solution de branche N°28 (SB28) a poursuivi son déploiement auprès des entreprises affiliées. Dans ce cadre, le Forum STPS consacré à la prévention des RPS a réuni de nombreux acteurs de la branche afin d'échanger autour des bonnes pratiques, des retours d'expérience et des outils développés. Le service SST a également poursuivi le développement du «RPS Detector», outil destiné à soutenir les entreprises dans l'identification précoce des facteurs RPS et dans la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées.

Parallèlement, plusieurs formations spécialisées ont été organisées durant l'année, notamment dans les domaines de la gestion de la santé en entreprise, de la prévention des RPS pour les cadres, les

L'un des axes majeurs de l'année a porté sur la prévention des risques psychosociaux (RPS).



**Thierry Peseux**  
Responsable service Santé et Sécurité au Travail

”

collaborateurs et les apprentis, ainsi que des formations prévues dans le cadre de la S28. Ces actions témoignent de la volonté constante du service SST de fournir des outils concrets, pragmatiques et directement applicables sur le terrain.

Enfin, le service SST a poursuivi le développement et l'actualisation de plusieurs outils de prévention destinés aux entreprises affiliées, notamment dans le domaine des petites machines à laver, des bonnes pratiques SST et de l'accompagnement méthodologique des entreprises conventionnées.

Grâce à une collaboration étroite avec les entreprises affiliées, les partenaires spécialisés et les acteurs institutionnels, la branche peut continuer à s'appuyer sur un dispositif solide, pragmatique et adapté aux réalités du terrain afin de répondre aux défis actuels et futurs en matière de prévention.

# Missions

**Afin d'accompagner les entreprises affiliées dans le respect de leurs obligations légales en matière de santé et sécurité au travail, le service SST de la Convention patronale met à disposition la SB28 destinée aux secteurs de l'horlogerie et de la microtechnique.**

Certifiée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), cette solution constitue un système structuré de gestion de la santé et de la sécurité au travail permettant de répondre aux exigences de la Directive CFST 6508 ainsi qu'aux dispositions légales issues notamment des lois sur le travail, la participation et l'assurance-accidents.

Depuis son lancement en 2000, la SB28 évolue continuellement afin de répondre aux réalités du terrain et aux besoins des entreprises affiliées. Le service SST assure ainsi le pilotage, le développement et l'actualisation des outils, documents et dispositifs nécessaires à sa mise en œuvre opérationnelle. La dernière recertification de la SB28 par la CFST est intervenue en 2022.

Les missions du service SST couvrent un large éventail d'activités visant à soutenir concrètement les entreprises dans leurs démarches de prévention. Le service met notamment à disposition des affiliés :

- des analyses et mesures spécifiques sur les postes de travail ;
- des formations de base et continues ;
- un réseau de spécialistes MSST et STPS.

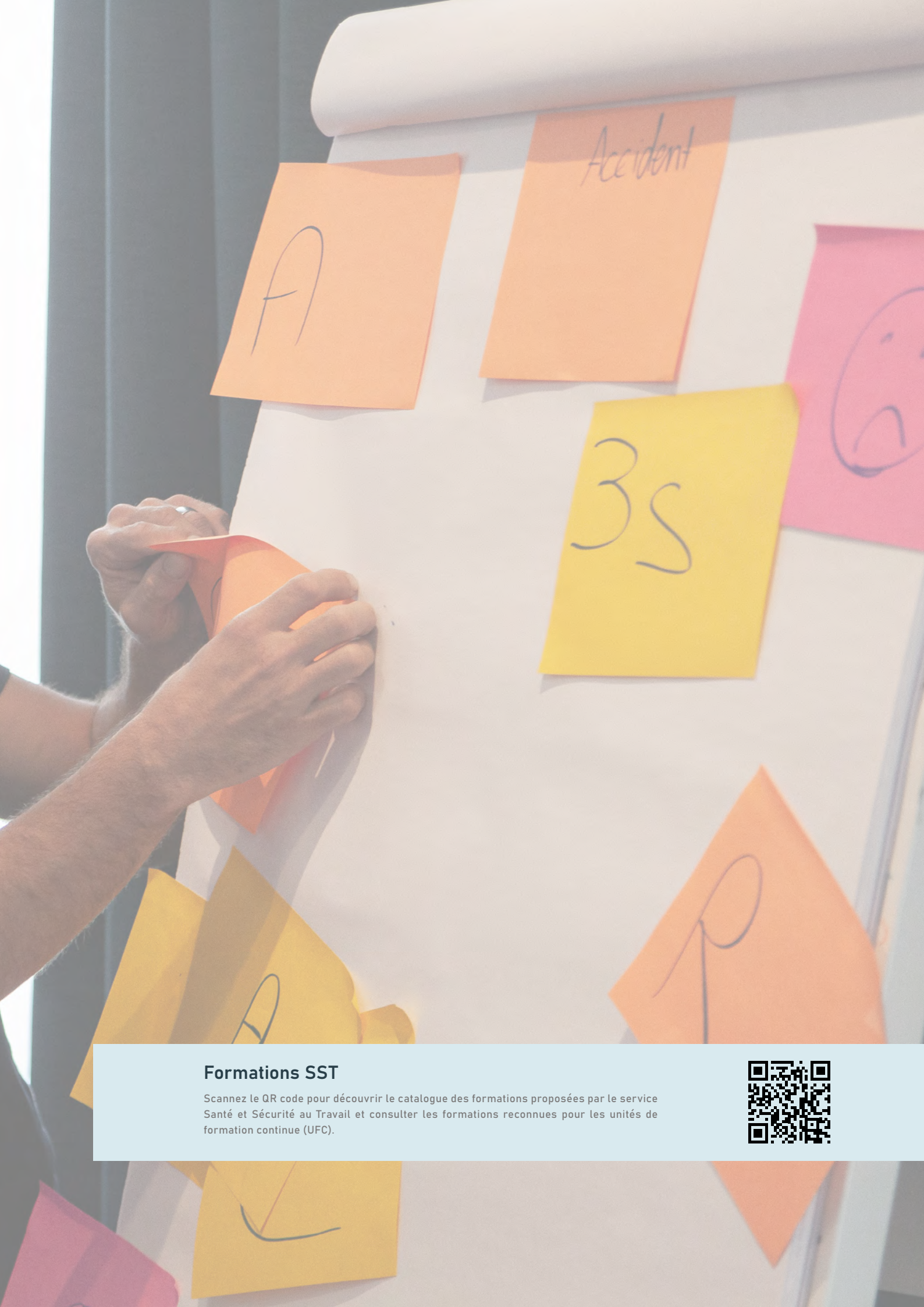
- des manuels, procédures et documents pratiques ;
- des outils d'identification des dangers et d'évaluation des risques ;
- des prestations de conseils et d'accompagnement ;
- des audits organisationnels et opérationnels ;

Le service SST accompagne également les entreprises dans la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées aux réalités de leurs activités, qu'il s'agisse de risques techniques, chimiques, organisationnels ou psychosociaux. Dans ce cadre, il assure un rôle d'appui méthodologique, de coordination et de mise en relation avec des spécialistes externes lorsque cela est nécessaire.

En parallèle, le service SST organise et dispense de nombreuses formations dans les domaines de la santé et sécurité au travail afin de renforcer les compétences des différents acteurs de la branche. Ces formations permettent aux entreprises affiliées de développer une culture de prévention durable et de répondre aux exigences légales en matière d'information et de formation du personnel.

Le service SST assure également le suivi statistique des événements liés à la santé et à la sécurité au travail au sein de la branche. Les données collectées permettent de disposer d'indicateurs fiables afin d'orienter les actions de prévention et d'identifier les principaux enjeux sectoriels.

Grâce à une expertise spécialisée et à une collaboration étroite avec les entreprises affiliées, les partenaires sociaux et les organes d'exécution, le service SST se positionne comme un partenaire central de la branche pour promouvoir des conditions de travail sûres, saines et durables.



## Formations SST

Scannez le QR code pour découvrir le catalogue des formations proposées par le service Santé et Sécurité au Travail et consulter les formations reconnues pour les unités de formation continue (UFC).



# En chiffres

## Affiliations à la Solution de branche N°28

Au 30 septembre 2025, le nombre d'entreprises affiliées à la Solution de branche N°28 était le suivant :

Entreprises conventionnées	Collaborateurs conventionnés	Entreprises non conventionnées	Collaborateurs non conventionnés
389	54'259	63	1'969

## Formations STPS

En 2025, le service SST a dispensé de nombreuses formations, organisées dans plusieurs lieux centraux ainsi que sur site à la demande de certains affiliés.

Formations	Sessions	Collaborateurs formés	Lieux de formation
21	59	589	15

# Activités

## Solution de branche N°28

L'année 2025 a été marquée par la poursuite des travaux liés aux statistiques STPS de la branche. Le service SST a assuré la collecte, le suivi et l'analyse des données afin de permettre aux entreprises affiliées de disposer d'indicateurs fiables pour orienter leurs démarches de prévention et suivre l'évolution des absences, des accidents et des maladies professionnelles.

En parallèle, le service SST a participé à plusieurs commissions, groupes de travail et manifestations nationales ou régionales en lien avec la santé et la sécurité au travail. Les échanges réalisés dans le cadre des groupes de travail «Santé» et «Sécurité», des commissions spécialisées ainsi que des journées de bonnes pratiques ont permis de renforcer la collaboration entre les différents acteurs de la branche et de maintenir une veille active sur les évolutions réglementaires et techniques. La création d'un groupe de projet permettra de traiter le thème de santé prioritaire 2025 – 2028 «Absences et troubles musculosquelettiques», décidé par la Commission santé et sécurité au travail.

Dans le cadre de la SB28, plusieurs groupes de travail spécialisés permettent de réunir les différents acteurs de la branche autour de thématiques ciblées en santé et sécurité au travail. Ces groupes constituent des espaces d'échange, de réflexion et de développement de mesures concrètes répondant aux réalités du terrain. Ils contribuent activement à l'amélioration continue des pratiques de prévention au sein des entreprises affiliées.

### Groupe de travail «Sécurité»

Le groupe de travail «Sécurité» traite les problématiques liées à la sécurité au travail et à la prévention des accidents professionnels et non professionnels au sein des entreprises affiliées à la SB28. Il a pour objectif d'identifier les dangers, analyser les risques et développer des mesures de prévention adaptées aux réalités de la branche.

Ses travaux portent notamment sur :

- l'élaboration de bonnes pratiques ;
- le développement d'outils de prévention ;
- le partage d'expériences entre entreprises.

Les thématiques traitées concernent notamment les petites machines à laver, les produits chimiques, la galvanoplastie ou encore les accidents non professionnels.

### Groupe de travail «Santé»

Le groupe de travail «Santé» est consacré à la protection de la santé physique et psychique des collaborateurs. Il accompagne les entreprises dans la prévention et la gestion des risques pouvant affecter durablement la santé des travailleurs

Ses travaux portent notamment sur :

- les risques psychosociaux ;
- la radioprotection ;
- la protection de la maternité ;
- les jeunes travailleurs.

Le groupe développe des outils et recommandations pratiques adaptés aux besoins des entreprises affiliées et aux évolutions réglementaires.

# Activités

## Groupe de projet «Absences et troubles musculosquelettiques»

Le groupe de projet «Absences et troubles musculosquelettiques» a été mis en place afin d'approfondir les problématiques liées aux absences professionnelles, au maintien en emploi et aux troubles musculosquelettiques (TMS), qui représentent des enjeux majeurs pour les entreprises de la branche.

Ce groupe a pour objectif de :

- identifier les principaux facteurs favorisant les absences et les TMS ;
- analyser les impacts organisationnels et humains ;
- développer des outils de prévention et d'accompagnement ;
- favoriser le partage de bonnes pratiques ;
- proposer des pistes d'amélioration concrètes adaptées aux réalités des entreprises.

Les réflexions menées au sein de ce groupe doivent permettre de développer progressivement des mesures pragmatiques favorisant la prévention, le maintien de la capacité de travail et l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises affiliées. Les travaux du groupe de projet seront présentés en février 2028 dans le cadre du Forum STPS.

## Formations STPS

Le développement des compétences en santé et sécurité au travail demeure un axe essentiel de la SB28. En 2025, le service SST a proposé 21 formations différentes, contre 19 en 2024, 15 en 2023 et 11 en 2022, illustrant l'élargissement constant de l'offre de formation.

Les thématiques abordées couvrent notamment les bases STPS, la gestion d'équipe, l'organisation en cas d'urgence, les produits dangereux, l'ergonomie ainsi que les risques psychosociaux.

Au total, 589 participants ont suivi les formations dispensées en 2025, contre 620 en 2024, 486 en 2023 et 309 en 2022. Cette progression confirme l'intérêt croissant des entreprises affiliées pour les formations STPS et le renforcement de la culture de prévention au sein de la branche.

En 2025, 59 sessions ont été organisées dans 15 lieux différents, permettant de maintenir une forte proximité avec les entreprises affiliées. La majorité des formations sont reconnues par la Société suisse pour la sécurité au travail (SSST) pour les unités de formation continue (UFC) destinées aux spécialistes MSST / STPS.

## Projets

### Projet radioprotection Ra226 & H3

Le service Santé et Sécurité au Travail (SST) a poursuivi en 2025 le projet «Ra226 & H3» consacré à la radioprotection dans les activités de service après-vente (SAV) des montres anciennes contenant du radium ou du tritium.

Ce projet, initié en 2023, vise à mieux comprendre et maîtriser les risques liés aux rayonnements ionisants dans certaines activités spécifiques de la branche horlogère. Bien que ces substances ne soient plus utilisées depuis plusieurs décennies, certaines opérations de révision peuvent encore exposer les collaborateurs concernés.

Les principaux objectifs du projet sont :

- analyser les risques d'exposition ;
- quantifier les niveaux d'exposition ;
- développer des bonnes pratiques ;
- sensibiliser et former les personnes concernées.

Plusieurs entreprises ont été visitées afin de réaliser des analyses et mesures sur site dans différents ateliers SAV. Les premiers résultats montrent notamment :

- l'absence de contamination résiduelle significative au tritium ;
- une très faible contamination des travailleurs ;
- des niveaux d'exposition faibles lorsque les bonnes pratiques sont appliquées ;
- la présence de contamination sur certains composants horlogers anciens.

Les travaux réalisés ont également permis de constater que plusieurs entre-

prises disposent déjà de bonnes pratiques en matière de radioprotection. Certains axes de sensibilisation restent toutefois à renforcer, notamment concernant la protection de la maternité.

En parallèle, plusieurs outils documentaires sont en cours de rédaction :

- un guide des bonnes pratiques ;
- une check-list ;
- des documents de suivi des zones et des déchets ionisants.

Une validation des documents est en cours avec la SUVA afin de garantir leur conformité aux exigences réglementaires et aux bonnes pratiques reconnues dans le domaine de la radioprotection.

### Projet de prévention des risques psychosociaux (RPS)

La prévention des risques psychosociaux (RPS) a constitué l'un des axes prioritaires de la Commission santé et sécurité au travail pour la période 2023 - 2024. En 2025, le service Santé et Sécurité au Travail (SST) a lancé le dispositif complet de prévention des RPS destiné aux entreprises affiliées à la SB28.

L'objectif du projet est de mettre à disposition des entreprises des outils concrets et directement applicables afin d'identifier, prévenir et gérer les risques psychosociaux de manière structurée. Le projet a été développé dans le cadre d'un groupe de travail réunissant la Convention patronale, des entreprises affiliées et les partenaires sociaux.

# Activités

Le dispositif développé comprend notamment :

- un guide de prévention et de gestion ;
- une matrice des responsabilités ;
- une liste de contrôle ;
- un logiciel d'identification des RPS ;
- un catalogue de formations spécialisées ;
- un réseau de personnes de confiance.

Une attention particulière a été portée au développement du logiciel d'identification des RPS permettant aux entreprises d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux présents dans leur organisation au travers de plusieurs niveaux d'analyse.

Le dispositif intègre également différents modules de formation destinés aux cadres, au personnel, aux apprentis ainsi qu'aux personnes de confiance internes.

En parallèle, le service SST a intégré les outils «Gestion de la santé en entreprise» (GSE) et «Job Stress Analysis» (JSA) de Promotion Santé Suisse afin de proposer des outils scientifiquement validés pour mesurer l'équilibre entre contraintes et ressources au travail.

Avec ce projet, le service SST renforce les outils mis à disposition des entreprises

affiliées afin de développer une approche globale et durable de la prévention des risques psychosociaux au sein de la branche horlogère et microtechnique.

## Projet «CERTI+» Certificat médical complémentaire

Au cours de l'année 2025, le service Santé et Sécurité au Travail (SST) a initié le projet «CERTI+» consacré à la gestion des absences de longue durée ou jugées problématiques au sein des entreprises affiliées à la Solution de branche N°28 (SB28).

Le projet porte principalement sur l'utilisation d'un certificat médical complémentaire ainsi que sur les interactions entre employeurs, médecins du travail, médecins-conseils et assurances. Cette démarche fait suite aux difficultés rencontrées par certaines entreprises dans la gestion des absences complexes, notamment pour évaluer les capacités résiduelles de travail ou les possibilités d'aménagement de poste.

Les travaux réalisés ont permis de clarifier :

- les rôles du médecin traitant, du médecin du travail et du médecin-conseil ;
- les limites liées au secret médical ;
- les possibilités d'intervention prévues par les bases légales applicables.

## «CERTI+» Certificat médical complémentaire

Découvrez le certificat médical complémentaire « CERTI+ », un dispositif permettant d'encadrer les démarches asséurologiques et d'en comprendre les modalités.



Le projet rappelle notamment que l'employeur dispose d'un accès très limité aux informations médicales d'un collaborateur absent et qu'aucune démarche intrusive ne peut être réalisée sans le consentement du travailleur.

En revanche, plusieurs mécanismes peuvent être mobilisés, notamment :

- le recours à un médecin-conseil ;
- l'intervention d'un médecin du travail ;
- les démarches de détection précoce AI ;
- L'utilisation d'un certificat médical complémentaire comme le CERTI+.

Le projet s'inscrit dans une démarche plus globale visant à améliorer la gestion des absences, favoriser le maintien en emploi et renforcer la prévention en matière de santé au travail au sein de la branche horlogère et microtechnique.

### Projet logiciel RPS Detector

Dans le cadre du dispositif de prévention des risques psychosociaux (RPS) de la Solution de branche N°28 (SB28), le service SST a poursuivi en 2025 le développement du logiciel «RPS Detector», un outil en ligne destiné à accompagner les entreprises affiliées dans l'identification et l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux.



### RPS Detector

L'outil de référence développé par la Solution de branche N°28 pour l'identification des facteurs de risques psychosociaux dans votre entreprise.



# Activités

Le projet vise à fournir un outil simple, pragmatique et rapidement déployable afin d'objectiver certaines problématiques liées au stress, à la charge mentale, au climat social et à l'équilibre entre ressources et contraintes professionnelles.

Le logiciel permet de réaliser une évaluation rapide (~2 minutes) de la situation psychosociale des équipes au moyen d'un questionnaire confidentiel. L'outil vise notamment à :

- identifier les facteurs de stress ;
- fournir des indicateurs d'aide à la décision ;
- orienter les démarches de prévention ;
- améliorer la qualité de vie au travail.

Le système d'analyse repose sur les sept grandes familles de facteurs de risques psychosociaux définies dans le dispositif RPS de la SB28.

Le fonctionnement du logiciel comprend :

- la préparation de l'enquête ;
- l'envoi d'un lien ou QR code ;
- la réalisation anonyme du questionnaire ;
- l'analyse automatique des résultats ;
- la restitution d'un rapport avec recommandations.

Le projet met également en avant plusieurs avantages pour les entreprises :

- simplicité d'utilisation ;
- rapidité de déploiement ;
- faible coût ;
- confidentialité des réponses ;
- conformité aux exigences légales.

Avec le projet RPS Detector, le service SST renforce les outils mis à disposition des entreprises affiliées afin de soutenir une approche structurée et durable de la prévention des risques psychosociaux.

## Forum STPS 2025

Dans le cadre des actions de prévention menées par la Solution de branche N°28 (SB28), le service Santé et Sécurité au Travail (SST) a organisé en 2025 une nouvelle édition du Forum STPS consacrée à la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Le Forum STPS 2025 a réuni 140 participants issus des entreprises affiliées, des partenaires sociaux et des spécialistes STPS autour de :

- 8 thématiques principales ;
- 4 ateliers spécialisés ;
- 14 intervenants.

Les retours des participants mettent en évidence une forte satisfaction concernant l'organisation, la pertinence des thèmes abordés ainsi que la qualité des échanges et des ateliers proposés.

Les ateliers ont particulièrement permis de favoriser :

- les échanges concrets entre entreprises ;
- les retours d'expérience ;
- les approches pratiques de prévention ;
- les discussions autour des outils RPS et de la santé au travail.

Les thèmes abordés ont notamment porté sur :

- la prévention du stress ;
- les tensions relationnelles ;
- les outils de diagnostic RPS ;
- les personnes de confiance ;
- la gestion de la santé en entreprise.

Le forum a également permis d'identifier plusieurs pistes d'amélioration pour les prochaines éditions, notamment concernant le rythme de la journée, l'accès aux

supports de présentation et le développement des ateliers.

Cette édition confirme l'intérêt croissant des entreprises affiliées pour les thématiques liées aux risques psychosociaux et à la santé psychique au travail.



## Forum STPS

Stress, tensions, surcharge mentale... Les risques psychosociaux concernent l'ensemble des entreprises, souvent de manière invisible. Découvrez les temps forts du premier Forum STPS consacré à cette thématique.



# Statistiques 2024

Le niveau de sinistralité des accidents professionnels dans la branche horlogère et microtechnique demeure particulièrement bas, reflétant l'engagement constant des entreprises depuis la mise en œuvre de la Solution de branche N°28 en 2000 ainsi que le renforcement continu des mesures de prévention.

En revanche, les accidents non professionnels (+11,4%) ainsi que les absences maladie de plus de 30 jours (+84,1%) sont en forte augmentation. Les coûts liés aux absences progressent également de 16,2%, les absences longue durée représentant près de la moitié des coûts totaux.

Le nombre de maladies professionnelles reste stable avec 12 cas recensés, principalement liés à des allergies cutanées et à l'exposition aux radiations, thématique actuellement étudiée au sein de la branche.

Le taux global d'absence s'établit à 6,35% en 2024. Après ajustement lié notamment aux effets des RHT, le taux estimé se situe autour de 5,7%, soit un niveau comparable à l'année précédente. La Commission Santé et Sécurité au Travail maintient comme objectif un taux global  $\leq 5,0\%$ .

Dans cette perspective, le service SST a poursuivi le développement du dispositif de prévention des risques psychosociaux (RPS) ainsi que le renforcement du suivi statistique des entreprises affiliées.

Ces constats rappellent l'importance d'un suivi rigoureux des absences, d'une analyse régulière des facteurs de risques et de la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées afin de favoriser durablement la santé et le maintien en emploi des collaborateurs.

## Statistiques santé au travail et protection de la santé 2024

Les entreprises affiliées au service Santé et Sécurité au Travail transmettent chaque année leurs données statistiques. Celles-ci sont consolidées et analysées afin d'établir le rapport statistiques STPS annuel.





# Statistiques

Année de référence

Entités prises en compte

Travailleurs pris en compte

2024

441

93.7%

51'369

89.5%

## ACCIDENTS PROFESSIONNELS [AP]

## MALADIES PROFESSIONNELS [MP]

Nombre de cas



923



12

Taux de fréquence (Nombre de cas pour 100'000 h. travaillées)

1

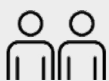
0

Taux de fréquence (Nombre de jours d'absence pour 100'000 h. travaillées)

11

1

Nombre de personnes touchées



907



12

Nombre de jours/heures (ouvrés)



8'634.2



71'318.5



422.6



3'490.3

Taux d'absence (jours ouvrés)



0.09%



0.00%

## ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS [ANP]

## ABSENCES MALADIES [AMA]

### Nombre de cas



6'236



88'249

Taux de fréquence (Nombre de cas pour 100'000 h. travaillées)

8

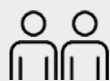
109

Taux de fréquence (Nombre de jours d'absence pour 100'000 h. travaillées)

86

660

### Nombre de personnes touchées



5'829



46'995

### Nombre de jours/heures (ouvrés)



69'556.5



574'537.0



535'540.6



4423'565.2

### Taux d'absence (jours ouvrés)



0.72%



5.54%

# Organe

## Commission Santé et Sécurité au Travail

---

### Président

---

M. Ludovic Voillat, Convention patronale, La Chaux-de-Fonds

---

### Membres représentants d'entreprises

---

M. Patrice Meunier, Patek Philippe SA, Plan-les-Ouates

---

Mme Sophie Neullet, Richemont International SA, Bellevue

---

M. Aurélien Detouillon, Rolex SA, Genève

---

M. David Storrer, Coloral SA, Cressier

---

### Membres représentants d'associations

---

M. Jonas Heinrichs, ETA Manufacture SA, Granges (Swatch Group Industries)

---

Mme Nathalie Bloch, secrétaire générale, UFGVV, Genève (UFGVV)

---

M. Christian Frésard, Victorinox Swiss Army, Delémont (apiah)

---

M. Thomas Perret, Manufacture des Montres Rolex SA, Bienne (APHM)

---

### Membres UNIA

---

Mme Christine Michel, Unia Secrétariat Central, Berne

---

M. Raphaël Thiémard, Unia Secrétariat Central, Berne

---

### Membres SYNA

---

M. Laurent Crevoisier, Syna Secrétariat Central, Olten

---

### Secrétaire (non-membre)

---

M. Thierry Peseux, Convention patronale, La Chaux-de-Fonds

---



Formation  
CHOC Sécurité

# Service Communication et Digital

## Avant-propos

---

**L'année 2025 s'est inscrite comme un exercice hors norme pour le service Communication et Digital. Par son intensité, son volume d'activité et la diversité des projets conduits, elle constitue sans conteste une année record. Entre communication institutionnelle, promotion des métiers, coordination événementielle et développement digital, le service a été porté par de nombreux défis et réalisations, confirmant son rôle transversal au sein de l'organisation.**

L'événementiel a occupé une place prépondérante tout au long de l'année, représentant une part significative de la charge de travail du service. La participation à plusieurs salons des métiers, aux côtés de nombreux partenaires, a permis de toucher un public particulièrement large et de mobiliser d'importantes ressources du terrain, en particulier issues des écoles et des entreprises formatrices. Ces rendez-vous ont été complétés par l'organisation de cérémonies de remise de titres et de prix, ainsi que par des portes ouvertes au sein d'entreprises formatrices, renforçant le lien direct avec les jeunes, les familles et les professionnels.

Dans cette même dynamique, le service a contribué à la mise en œuvre de nouveaux formats d'échange et de sensibilisation, notamment à travers l'organisation d'un forum dédié aux risques psychosociaux avec le service SST. Parallèlement, plusieurs projets structurants ont été menés à bien, parmi lesquels le déploiement d'un véhicule promotionnel désormais pleinement opérationnel, venant renforcer les actions de terrain et la visibilité des métiers.

Les SwissSkills ont constitué un point d'orgue de l'année, offrant une vitrine d'envergure nationale aux métiers de l'horlogerie. Cet événement a permis de valoriser les savoir-faire de la branche auprès d'un large public et de renforcer son attractivité, en particulier auprès des jeunes en phase d'orientation.

Cette intensité a également conduit à une optimisation agile des processus et des charges de travail internes, avec une attention particulière portée à la coordination interservices, à la priorisation des projets et à l'efficacité des ressources mobilisées.

Une année hors norme qui confirme la montée en puissance du service et la structuration durable de ses missions.

”



Ludovic Gambarini

Responsable service Communication et Digital

En parallèle de cette activité événementielle soutenue, le service a poursuivi le développement de ses outils digitaux et assuré l'ensemble de ses missions récurrentes, notamment la réalisation du rapport annuel, des travaux dans le cadre du rapprochement FH-CP, la gestion du recensement du personnel et des entreprises, l'accompagnement des Commissions et Assemblées générales, ainsi que la communication traditionnelle. Cette continuité a permis de garantir la cohérence et la qualité des actions de communication.

Cette capacité à mener de front des projets d'envergure et les opérations courantes témoigne de la solidité du dispositif en place et de la complémentarité des compétences au sein de l'équipe.

Fort de cette année exceptionnelle, le service Communication et Digital aborde la suite avec lucidité et ambition. À la faveur des changements organisationnels engagés ces dernières années, il a désormais bouclé le cycle de mise en place et de déploiement de ses missions. Cette étape structurante lui permet d'envisager l'avenir avec une visibilité claire et un cadre d'action consolidé. Conscient des enjeux à venir, le service poursuivra ses efforts avec détermination au service du rayonnement et de la valorisation de l'industrie horlogère.

# Missions

Le service Communication et Digital (CD) de la CP exerce des activités de promotion, de communication institutionnelle et de relations publiques. Cela implique de travailler sur des stratégies de communication transversales visant à diffuser les informations relatives aux actions menées par l'ensemble des services de la CP.

Le service promeut les métiers de la branche auprès du jeune public en développant des outils de communication adaptés et en organisant des événements et des stands lors de salons des métiers. Dans ce but, il sert également de relais d'informations aux écoles secondaires et techniques, aux services d'orientation professionnelle, ainsi qu'aux hautes écoles spécialisées.

Le service a également la responsabilité du recensement du personnel et des entreprises des industries horlogère et microtechnique suisses et de l'organisation de certaines remises de diplômes.

Le canal digital est privilégié et optimisé pour atteindre une audience plus large mais aussi mieux ciblée, sans négliger les canaux traditionnels.

L'objectif principal du service est de s'assurer que ces actions sont portées à la connaissance du public, à travers plusieurs canaux distincts.

## ■ Stratégie et veille de l'image :

Veiller et garantir un suivi de l'image de marque en établissant des stratégies de communication et des actions de promotion.

## ■ Digital :

Développement, mise à jour et optimisation des plateformes digitales. Gestion, animation, fidélisation et accroissement des communautés.

## ■ Médias :

Réponse aux sollicitations des médias, élaboration de communiqués et d'articles de presse et organisation de conférences de presse.

## ■ Évènementiel :

Organisation et participations aux événements promotionnels des axes de la CP.

## ■ Multimédia :

Définition et pilotage des projets multimédia (photos, visuels, vidéos, etc.) et identifications des nouvelles tendances.

## ■ Documentation :

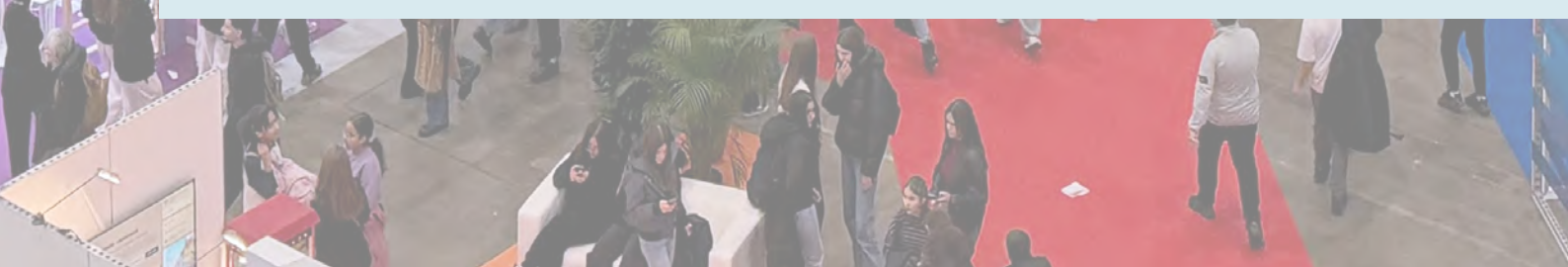
Conception, réalisation et distribution de brochures et imprimés informatifs, promotionnels et institutionnels.





## Les métiers de l'horlogerie donnent le tempo en Suisse romande

Fin 2025, la formation professionnelle a occupé le devant de la scène romande avec deux rendez-vous majeurs : le Salon des métiers et de la formation de Lausanne et la Cité des métiers de Genève.



# En chiffres

## Evènementiel

L'évènementiel a occupé une place centrale durant l'année 2025, avec une forte présence sur les salons des métiers, de nombreuses actions de terrain et plusieurs événements institutionnels. Ces activités ont contribué à renforcer la visibilité des missions et des actions de la CP.

**19**

évènements

**48**

jours de présentiel

**24**
jours de montage  
et démontage
**14**

transports organisés

## Salons des métiers - metiers-horlogerie.ch

Avec son stand uniformisé, les métiers de l'horlogerie, de la microtechnique et de la terminaison ont été mis sur le devant de la scène à 4 reprises durant des salons des métiers en Suisse romande.

**4**

salons

**24**

jour de présentiel

**195'000**

visiteurs

**+300**

ressources

## Cérémonies

Plusieurs cérémonies de remise de titres et de prix ont été organisées au cours de l'année, notamment pour le MAS-CH, les cadranographes ainsi que pour célébrer les champions des SwissSkills.

**4**

remises

**+30**

titres et prix

**+300**

convives

**9**

interventions

## Portes ouvertes - montre-moi ton entreprise

La première année complète du projet a enregistré des résultats très satisfaisants, laissant entrevoir une montée en puissance et un développement encore plus conséquent pour les années à venir.

**6**

après-midi

**+120**

participants

**+30**

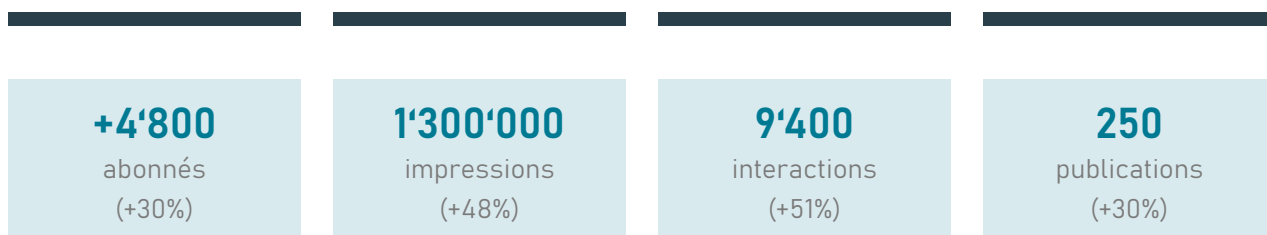
démonstrations

**4'300**

vues de la page web

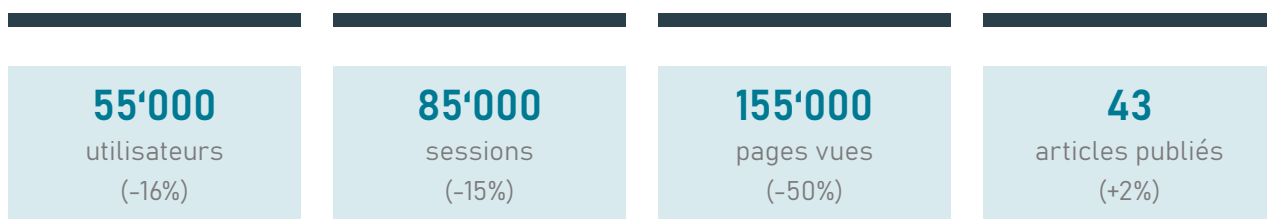
## Réseaux sociaux

Nos communautés sur Instagram, Facebook et LinkedIn ont poursuivi leur progression, avec une hausse de la portée des publications et des interactions. Les communications institutionnelles, les actions de promotion ainsi que les SwissSkills ont permis de toucher une audience large et ciblée.



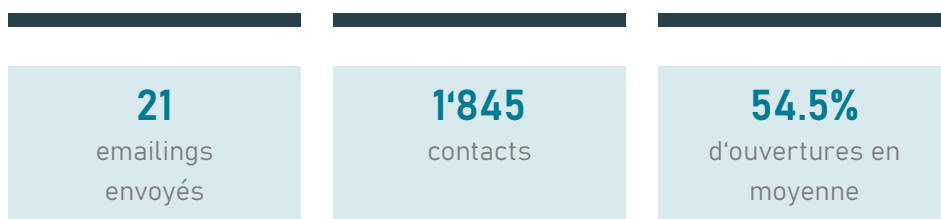
## Web

Nos plateformes web ont enregistré un léger recul durant cet exercice, revenant à des chiffres plus traditionnels en raison de pics de trafic moins fréquents et d'un ralentissement des campagnes payantes.



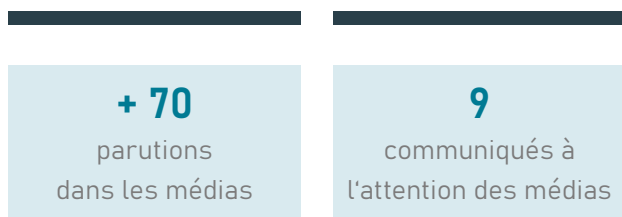
## E-mailing

L'e-mailing a confirmé son efficacité en 2025, avec de bons taux d'ouverture et une diffusion régulière de contenus ciblés auprès de publics bien définis.



## Médias et presse

La collaboration avec les médias s'est poursuivie de manière soutenue tout au long de l'année 2025, assurant une visibilité régulière des activités et des projets portés par l'organisation.



# Activités

## Secrétariat général

### Rapprochement FH + CP

Dans le cadre du projet de rapprochement entre les deux organisations faîtières, le service a poursuivi son implication au sein des différents groupes de travail par l'intermédiaire de son responsable. Les réflexions menées ont notamment porté sur les enjeux de communication, d'image et de coordination institutionnelle, avec pour objectif d'accompagner cette évolution dans une approche cohérente et concertée.

### Rapport annuel

Toujours rédigé et mis en page en interne, le rapport annuel a été enrichi de quelques ajustements et nouveautés afin de poursuivre sa modernisation. Sa présentation, plus synthétique et accessible, s'inscrit dans la continuité de l'identité visuelle renouvelée. Il est désormais également disponible en ligne via une liseuse.

### Signalétique

À la suite de la réorganisation des bureaux et des espaces communs de la CP, une refonte de la signalétique interne et externe a été menée. Cette démarche a permis d'actualiser l'identification des différents espaces, de renforcer la cohérence visuelle de l'ensemble et d'adapter l'environnement institutionnel à la nouvelle configuration des locaux.

## Politique patronale

### Commissions et Assemblées générales

Le service a été étroitement associé à la gestion organisationnelle ainsi qu'au suivi des Commissions consultatives et des Assemblées générales, assurant la coordination des aspects logistiques et communicationnels liés à ces instances.

### Recensement du personnel et des entreprises

Après la refonte complète de l'outil réalisée lors de l'exercice précédent, le processus 2025 s'est déroulé dans un cadre stable et maîtrisé, permettant d'assurer la continuité et la fiabilité des données collectées. Cette consolidation a également favorisé une meilleure fluidité dans le traitement des informations et leur exploitation par les différentes parties prenantes. Des travaux d'amélioration et de modernisation, visant notamment une meilleure visibilité digitale des résultats sont planifiés pour 2026.

# Formation professionnelle

## Salons des métiers et événements

L'année 2025 a été marquée par une activité événementielle exceptionnelle pour le service Communication et Digital, avec 19 événements couverts, coordonnés ou organisés tout au long de l'exercice. Cette mobilisation a permis de valoriser les activités de la CP à travers des dispositifs de qualité, en adéquation avec les exigences et l'image de la branche horlogère.

La promotion de la formation professionnelle a occupé une place centrale, avec la présence de [metiers-horlogerie.ch](#) lors de plusieurs rendez-vous majeurs, notamment Start! Forum des métiers à Fribourg, le Village horloger de Watches and Wonders Geneva, les SwissSkills à Berne, le Salon des métiers et de la formation à Lausanne ainsi que la Cité des métiers à Genève.

La réalisation de ces événements a nécessité une étroite collaboration entre les différents services de la CP, illustrant la capacité des équipes à unir leurs compétences et leurs ressources au service de projets d'envergure.

## Promotion digitale

La promotion digitale s'est articulée autour des événements, avec un accent particulier porté sur les SwissSkills. Les campagnes sponsorisées ont été moins soutenues, laissant davantage de place à une visibilité organique portée par les contenus publiés sur les plateformes. L'activité événementielle et la hausse de plus de 30 % du volume de publications ont permis de générer une forte portée et d'accroître de 48 % la visibilité globale des contenus diffusés.

## Projets de promotion

Les services FP et CD ont poursuivi leur engagement au sein de la Commission en faveur de la formation professionnelle, initiée par l'APHM. Le projet « Montre-moi ton entreprise », lancé en 2024, s'est déployé avec succès en 2025 à travers six événements réunissant près de 150 participants.

Un van de promotion brandé [metiers-horlogerie.ch](#) a par ailleurs été finalisé et déployé lors de différents événements. Équipé d'un écran intégré, il propose une expérience immersive autour des métiers de l'horlogerie, tout en offrant une visibilité accrue et en enrichissant les dispositifs de présentation existants.

## Cérémonies

Plusieurs cérémonies de remise de titres et de prix ont marqué l'année. La remise du MAS-CH, titre certifiant le plus prestigieux de la branche, s'est tenue en janvier à l'Hôtel Beau-Rivage de Neuchâtel, réunissant près d'une centaine de participants. La cérémonie des cadranographes a, quant à elle, rassemblé les lauréats et leurs invités à La Chaux-de-Fonds.

Deux remises de prix dédiées aux champions des SwissSkills ont également été organisées dans le cadre des salons des métiers, mettant en lumière les performances et les réussites des compétiteurs dans un contexte régional.



## Prévention des risques psychosociaux

La collaboration entre Santy (santé au travail) et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CPI) pour concevoir ce questionnaire dont l'objectif est d'identifier les potentiels facteurs de risques.

### RPS Detector



## Prévention des risques

La collaboration entre Santy (santé au travail) et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CPI) pour concevoir ce questionnaire dont l'objectif est d'identifier les potentiels facteurs de risques.

### RPS Detector

'RPS Detector' est l'outil de référence N°28.

C'est un instrument de sondage et de ressources et des contraintes pour...

La récolte des données anonymisées permettra de définir des mesures ciblées en vue de réduire les éventuels facteurs de stress et de renforcer les ressources au sein de l'équipe participant à l'enquête.

Le temps pour remplir l'enquête est d'environ 2 minutes.

[Plus d'informations](#)

# Activités

## Santé et sécurité au travail

### Forum SST

Le service a contribué à la mise en œuvre d'un nouveau format d'échange et de sensibilisation à travers l'organisation, aux côtés du service SST, d'un forum dédié aux risques psychosociaux. La gestion événementielle et des accès, les supports de communication, l'habillage visuel, la visibilité de l'événement ainsi que le reportage photographique ont été entièrement réalisés pour cette première édition.

### RPS Detector

Des supports de communication multicaux ont été réalisés afin d'accompagner le déploiement et la diffusion de cette solution en ligne destinée à l'identification des risques psychosociaux au sein des entreprises affiliées.

### Plans d'hygiène et de sécurité

Dans le cadre des exigences en matière de santé et de sécurité lors des événements, le service CD a collaboré étroitement avec le service SST afin de développer des plans d'hygiène et de sécurité adaptés à chaque manifestation.

Il s'agit d'un élément essentiel pour garantir la sécurité et le bien-être de l'ensemble des participants.

### Newsletters

Le service SST a poursuivi ses efforts en matière de communication ciblée en partenariat avec le service CD, à travers l'envoi régulier d'une newsletter en trois langues nationales. Celle-ci regroupe les principales informations liées aux formations, aux prescriptions de la solution de branche, aux projets en cours ainsi qu'aux nouveautés en matière de prévention. Les bons taux de consultation observés confirment l'intérêt des destinataires pour ce format de communication.

### Promotion des formations

La large palette de formations STPS mérite d'être davantage mise en valeur. Plusieurs actions de communication ont déjà été initiées et devraient s'intensifier en 2026.

L'objectif principal est de faire connaître ces formations à l'ensemble des affiliés afin de favoriser la formation continue, voire l'accès à ces formations, dans ce domaine.

# Activités

## SwissSkills 2025

Considérés comme le plus grand rendez-vous de la formation professionnelle en Suisse, les SwissSkills 2025 ont rassemblé plusieurs actions complémentaires menées par l'industrie horlogère : l'organisation des qualifications à Genève en marge de Watches and Wonders, l'accompagnement des finalistes jusqu'à la compétition nationale à Berne, ainsi que la présence de [metiers-horlogerie.ch](https://www.metiers-horlogerie.ch) à BERNEXPO avec un dispositif immersif dédié à la découverte des métiers et aux compétitions de dessinateur en construction microtechnique, micromécanicien et qualificateur en microtechnique, introduit pour la première fois. L'ensemble de ces activités a mobilisé les équipes dans une dynamique à la fois événementielle, promotionnelle et pédagogique.

### Qualifications

Les qualifications ont réuni 45 jeunes talents issus de trois métiers de la microtechnique. Pendant quatre jours d'épreuves intensives à Genève, les candidats ont été évalués sur leurs compétences techniques, leur rigueur et leur capacité d'exécution. À l'issue de cette phase exigeante, 18 finalistes ont été sélectionnés pour la finale nationale.

### Compétitions

La finale des SwissSkills à Berne a réuni ces 18 finalistes dans un format inédit combinant épreuves individuelles et travail en équipes interprofessionnelles. Confrontés à un objet technique complexe, ils ont

mobilisé précision, collaboration et esprit d'analyse dans un environnement exigeant. Cette compétition a permis de distinguer plusieurs champions nationaux tout en valorisant l'ensemble des participants et la qualité de la formation professionnelle.

### Visibilité et communication

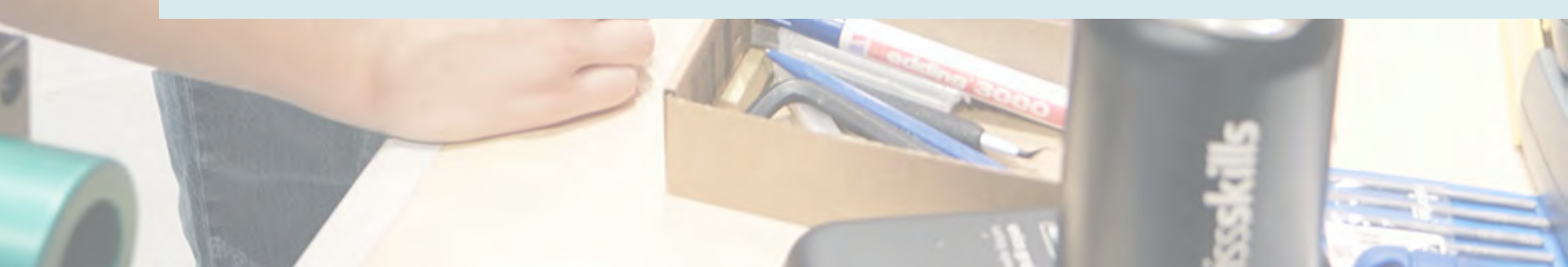
La présence de [metiers-horlogerie.ch](https://www.metiers-horlogerie.ch) lors des SwissSkills a constitué un point central du projet, avec un stand immersif ayant rencontré une forte affluence. Plus de 120'000 visiteurs, dont de nombreuses classes scolaires, ont participé à cette édition. Les démonstrations, animations et échanges avec les apprentis et formateurs ont permis une immersion concrète dans les métiers de l'horlogerie, de la microtechnique et de la terminaison. Cette visibilité renforcée a contribué à confirmer l'attractivité de la branche auprès des jeunes et des familles.

Projet d'envergure auquel ont contribué l'ensemble des équipes de la CP, de nombreux experts, partenaires et prestataires, les SwissSkills constituent sans aucun doute un rendez-vous majeur pour la promotion des métiers et de la formation professionnelle. Fortes de l'expérience acquise lors de cette édition, les équipes travaillent d'ores et déjà à la préparation des SwissSkills 2027, qui se tiendront en septembre à Berne.



### **“Une expérience de vie, pour un format inédit aux SwissSkills 2025**

Un succès retentissant. Le bilan de la participation des métiers de l'horlogerie aux SwissSkills 2025 dépasse toutes les attentes. Durant cinq jours intenses à BERNEXPO, le stand metiers-horlogerie.ch a attiré une foule ininterrompue de visiteurs.



**Photo de couverture**

Service Communication et Digital  
Compétition SwissSkills 2025 – Berne

**Photos et illustrations**

Service Communication et Digital  
SwissSkills 2025, Cité des métiers 2025,  
Forum STPS 2025, formations SST,  
événements ponctuels et maquettes

**Textes et rédaction**

Responsables de services et service Communication et Digital.

**Graphisme et mise en page**

Service Communication et Digital.



**CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*

RAPPORT ANNUEL **2025**



**CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*

**Avenue Léopold-Robert 65 ▪ Case postale ▪ 2301 La Chaux-de-Fonds**

+41 (0)32 910 03 83 ▪ [info@cpih.ch](mailto:info@cpih.ch) ▪ [www.cpih.ch](http://www.cpih.ch) ▪ [www.metiers-horlogerie.ch](http://www.metiers-horlogerie.ch)