



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

RAPPORT ANNUEL 2023

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





CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse



RAPPORT ANNUEL 2023

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	52

Avant-propos

Nul doute que l'année 2023 a été pour la Convention patronale une année essentiellement rythmée par le renouvellement de la convention collective. Cette dernière est garante de prospérité pour les 500 entreprises membres de la CP et leurs 55'000 collaborateurs ainsi que pour leurs familles.

Ce sont en effet une vingtaine de séances de préparation entre le Président et le Secrétaire général, une dizaine de séances de préparations avec la délégation patronale de négociation et une autre dizaine de négociations avec le syndicat, sans compter quelques vidéo-conférences et une bonne centaine de téléphones, tant avec les associations patronales que le syndicat, qui ont rythmé notre année.

Nous avons dû régulièrement rechercher les plus petits dénominateurs communs entre les besoins et les souhaits de grandes entreprises cotées en bourse, dont le siège décisionnel se trouve parfois à l'étranger, et de petites PME attachées au tissu industriel

local. Et ce, avec toujours en point de mire la volonté de conclure une nouvelle convention collective de travail garante, non seulement de bonnes conditions de travail dans notre branche, mais aussi et peut-être surtout de paix sociale pour plusieurs années.

Quelle branche économique peut en effet aujourd'hui assurer à ses entrepreneurs que, à l'exception du renchérissement annuel, il n'y aura pas durant les 5,5 prochaines années, d'activisme syndical ou de modifications importantes des conditions de travail, ceci sous réserve de modifications législatives que les parlements auraient acceptées ?

Cette paix du travail est sans doute le corollaire des quelques concessions que nous avons faites.

Nous aurions certes pu refuser l'une ou l'autre de celles-ci, ou nous montrer plus fermes concernant certaines de nos revendications, au demeurant même pas soutenues par l'ensemble des entreprises de la branche.

Nous avons dû régulièrement rechercher les plus petits dénominateurs communs entre les besoins et les souhaits de grandes entreprises et de petites PME.

”



Philippe Bauer
Président

Nous aurions alors vraisemblablement eu une nouvelle convention collective, mais celle-ci n'aurait été valable que pendant 3 ans et demi, nous obligeant à reprendre les préparatifs patronaux et les négociations dans douze mois. Cela en aurait-il valu la peine ? Nous ne le pensons pas, à mesure que nous aurions dû, à peine les négociations terminées, rediscuter des mêmes revendications et faire de nouvelles concessions, et ce alors que nous venions de les refuser !

Certes, nous avons eu des divergences avec le partenaire social. Nous avons eu des séances compliquées dont nous sommes sortis parfois satisfaits, de temps en temps un peu désabusés, mais nous avons à chaque

fois remis l'ouvrage sur le métier et pouvons aujourd'hui regarder nos collaborateurs dans les yeux en étant satisfaits des conditions de travail que nous leur offrons.

Nous aimerions d'ailleurs associer à cette satisfaction, et remercier ici tout particulièrement, les membres de la délégation de négociation, les Secrétaires patronaux de nos associations, et tout le personnel de la CP qui, durant toute cette année, se sont montrés très à l'écoute et qui surtout n'ont jamais paru las de leur travail.

A côté du renouvellement de la CCT, la Convention patronale et l'ensemble de ses services ont continué leur immense travail.



Ludovic Voillat
Secrétaire général

L'importance des missions confiées n'a cessé de croître ces dernières années et l'année 2023 n'échappe pas à ce constat.



En effet, l'importance des missions confiées par l'Assemblée générale au Secrétariat général n'a cessé de croître ces dernières années et l'année 2023 n'échappe pas à ce constat.

L'aggravation de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée a en outre recentré l'attention de certaines entreprises sur la formation professionnelle et la nécessité de former les futurs collaborateurs de la branche. Il s'agit bien évidemment d'une excellente nouvelle qui appelle à une intensification des efforts en matière de communication auprès des jeunes. L'industrie, comme de nombreux autres secteurs, peine encore à attirer les prétendants aux places d'apprentissage ouvertes dans l'Arc horloger.

En 2023, la majorité des efforts en matière de promotion, comme la gestion des salons des métiers au niveau national, a été centralisé à la Convention patronale et l'ensemble des leviers à disposition activés afin de continuer à travailler l'image de la branche et de ses métiers auprès de la jeune génération.

Nul doute que ces questions resteront centrales à l'avenir et que le volet de la formation professionnelle continuera de prendre de l'ampleur, alors qu'en parallèle le travail et les exigences relatives à leur mise en œuvre, au développement et à la gestion de la qualité des formations se sont considérablement accrus.

Du côté de la santé et sécurité au travail, l'intensification actuelle et futures des obligations légales nécessite toujours plus de ressources pour accompagner et supporter les entreprises dans la mise en œuvre de la Solution de branche n°28.

Pour ce faire, le service SST mène notamment plusieurs projets spécifiques. Tout d'abord, il a piloté une campagne de mesures d'exposition au béryllium dans plusieurs entreprises. Ce projet a pour objectif de permettre aux entreprises de se conformer à l'abaissement prochain de la limite d'exposition, décision de la Commission suisse des valeurs limites.

En parallèle, la prévention des risques psychosociaux (RPS) a occupé également le devant de la scène, tant du côté syndical que patronal. Il s'agit d'une réalité à

laquelle sont confrontées les entreprises et face à laquelle ces dernières sont souvent démunies. Un dispositif de prévention et de gestion des risques psychosociaux est actuellement en développement afin de soutenir les entreprises.

Les défis n'ont pas manqué en cette année 2023. Malgré les nuages qui s'amoncellent un peu sur l'horlogerie, nous pouvons continuer de croire en l'avenir et de continuer de faire ce pourquoi la CP est particulièrement qualifiée, à savoir être au service de ses membres et œuvrer pour assurer les meilleures conditions cadres pour le développement des entreprises de la branche.

Philippe Bauer
Président

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 : Anny Favre

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

54'941

collaborateurs

74.4%

des entreprises
de la branche

84.2%

des collaborateurs
de la branche

Assemblée générale

L'Assemblée générale (AG) de la CP a siégé trois fois, les 9 juin, 15 septembre et 15 décembre 2023.

Elections et nominations

Assemblée générale

Mme Stéphanie Pantet, Secrétaire générale, Swatch Group Industries, Bienne (en remplacement de M. Alain Diller, Swatch Group SA, Bienne (déléguée SGI))

M. Serge Hauert, Manufacturing Organization Director, Cartier, La Chaux-de-Fonds (vacant, délégué APHM)

Commission Formation professionnelle

Mme Clémentine Desjaques-Biolluz, Responsable Formation, Patek Philippe SA, Genève (représentante des entreprises)

Commission Santé et Sécurité au Travail

M. Thomas Perret, Manufacture des Montres Rolex SA, Bienne (représentant de l'APHM)

M. David Storrer, Directeur Financier, Coloral SA, Cressier (représentant des entreprises)

Comité de Direction de la caisse AVS

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

Assemblée générale

Composition au 31 décembre 2023

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

M. Serge Hauert, Manufactures Cartier Horlogerie, La Chaux-de-Fonds

M. Paul-Henri Pfister, Sonceboz SA, Sonceboz

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

Mme Marianne Pandiscia, Multitime Quartz SA, Losone (suppléante)

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)

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 Anny Favre, 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 20 janvier, 13 mars, 17 mai, 25 août et 1 décembre 2023 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 23 février, 24 mai, 11 septembre et 13 novembre 2023.

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 2023

Président

M. Philippe Bauer, Convention patronale, Neuchâtel

Secrétaire général

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

Membres

M. Benoit Bossy, Head of HR Operations, ETA SA, Granges

Mme Chantal Brunner, Secrétaire générale, APHM, Bienne

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

Mme Anny Favre, Secrétaire générale, UFGVV, Genève

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 Ratzemberger, assistante de direction, UFGVV, Genève

Organisation

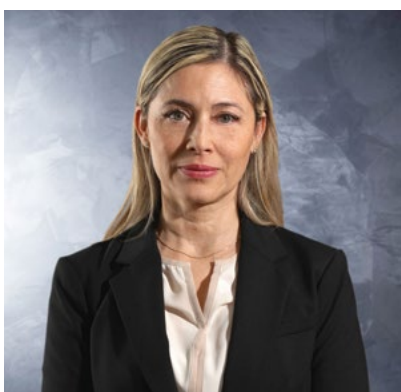
En fin d'exercice, la CP comptait 10 collaborateurs pour 9.1 EPT.

Secrétariat général et politique patronale



Ludovic Voillat

Secrétaire général
Responsable du service



Pamela Bossel

Assistante de direction

Formation professionnelle



Alexandra Wenger

Responsable du service



Frédérique Maillard

Spécialiste Formation
professionnelle



Angélique Humbert-Droz

Assistante administrative
Gestionnaire de formation

Communication et Digital



Ludovic Gambarini

Responsable du service



Anjeska Béguin

Coordinatrice

Santé et Sécurité au Travail



Thierry Peseux

Responsable du service



Daniel Bertschy

Spécialiste SST



Janet Bardak

Assistante administrative

Politique patronale

La branche en chiffres

Personnel et entreprises au 29 septembre 2023

680

entreprises

+2

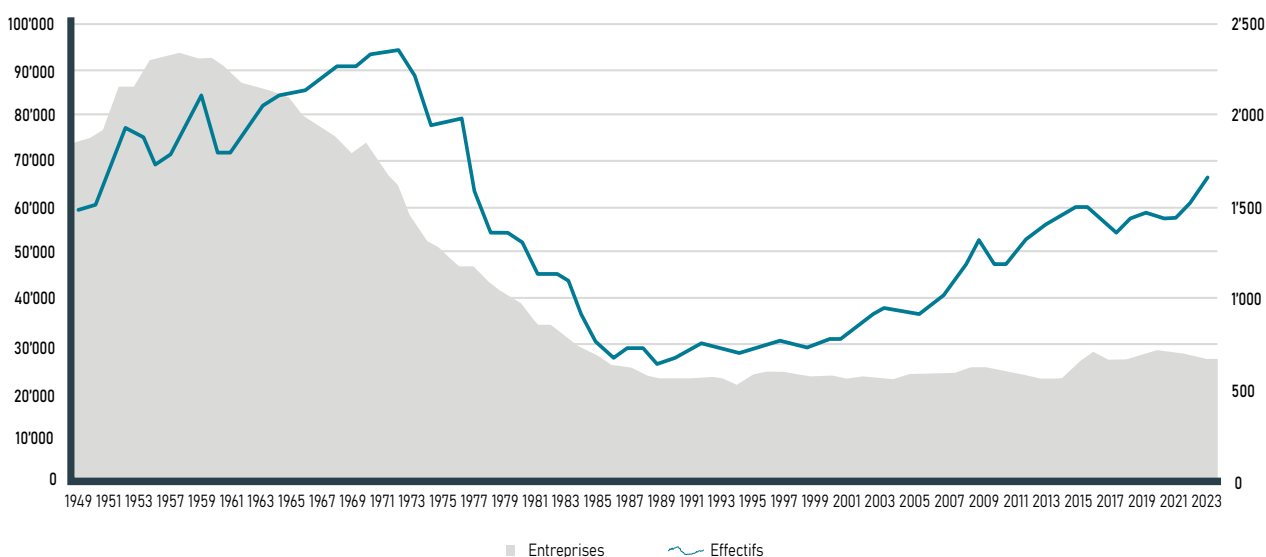
(+0.3%)

65'237

collaborateurs

+4'414

(+7.3%)



Évolution par fonction

1'760

de direction
(+5.3%)

17'339

administratif
(+18.3%)

45'993

de production
(+3.6%)

145














à domicile
(+66.7%)

Consulter le rapport au 29 septembre 2023

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



Évolution par canton

	2023	2022	
	17'385	16'278	+6.80%
	13'772	12'865	+7.05%
	11'831	10'987	+7.68%
	7'845	7'199	+8.97%
	6'458	6'015	+7.36%
	3'348	3'000	+11.60%
	1'842	1'845	-0.16%
	986	962	+2.49%
	666	671	-0.75%
	483	419	+15.27%
	290	264	+9.85%
	181	169	+7.10%
	150	149	+0.67%

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 195 demandes de rentes-pont AVS (contre 220 en 2022). Elle a également pris acte de 12 (4) renoncations.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes pont AVS ont été versées dès janvier 2004.

Pour l'ensemble de l'année 2023, 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 :

2023

CHF 4'421'655.-

377 bénéficiaires

2022

CHF 4'087'735.-

351 bénéficiaires

Retraite modulée

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.

Durant l'exercice, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a enregistré dans un premier temps 122 questionnaires « Retraite modulée » (contre 118 en 2022). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 15 (17) renoncations et a refusé deux demandes. Elle a procédé aux versements de participation aux entreprises ;

2023

CHF 1'917'420.-

113 entreprises

2022

CHF 1'703'026.-

89 entreprises

Financement de la formation par Prevhor

En 2023, la Commission de répartition a reçu 135 (2022 : 122) dossiers provenant d'entreprises conventionnées et représentant un montant total de CHF 9'005'000.- (CHF 6'207'000.-) et 4 (5) demandes régionales de subventionnement venant des syndicats, relatives à des formations suivies en 2022.

La Commission de répartition a distribué :

CHF 825'552.-

 aux entreprises
 (- CHF 9'561.-)

CHF 117'635.-

 aux syndicats
 (+ CHF 24'725.-)

309

 bénéficiaires
 (+ 12)

Convention collective
de travail (CCT) des
industries horlogère
et microtechnique suisses

Convention collective
de travail (CCT) des
industries horlogère
et microtechnique suisses

entre

la Convention patronale
de l'industrie horlogère suisse

et

le syndicat Unia

1^{er} janvier 2017

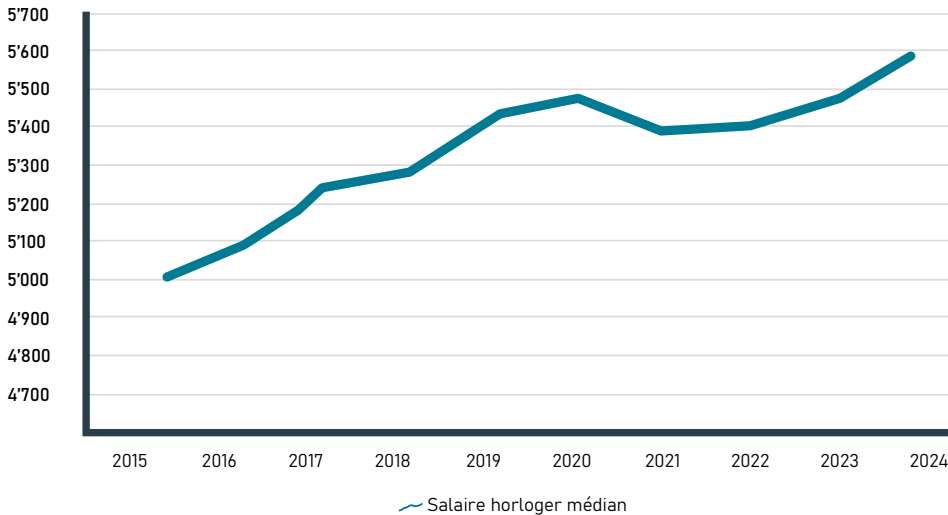
Consulter la Convention collective de travail actuelle

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.



Salaire

Salaire horloger médian



CHF 5'575.-
en 2024

Allocation de renchérissement

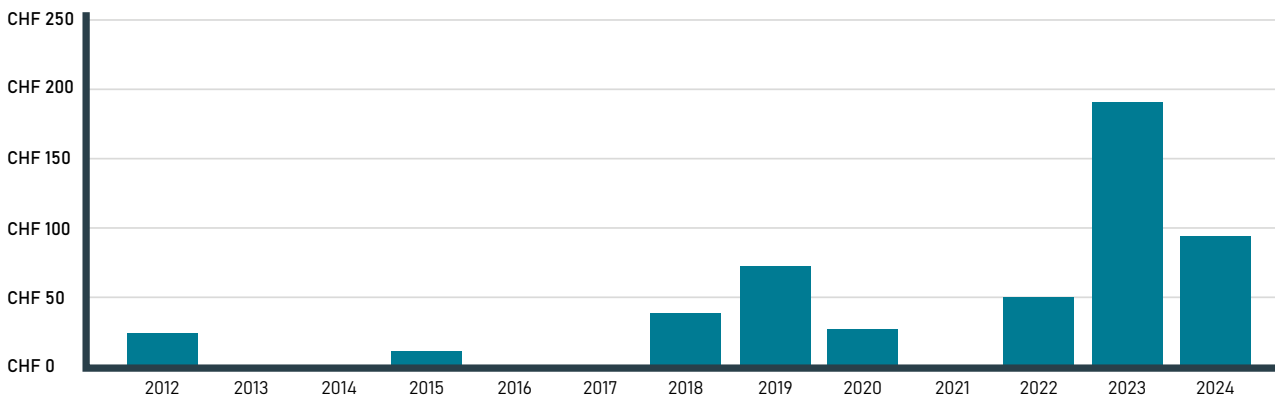
+1.6%

Evolution de l'IPC d'août 2022 à août 2023

+CHF 89.-

Allocation renchérissement au 1er janvier 2024

Historique l'allocation de renchérissement



Salaires minimaux

Région	Catégories	Conditions	Etat au 31.12.2023	Augmentation
Berne	Non qualifiés	Dès 20 ans	CHF 3'965.-	CHF 110.-
		Avec 5 ans d'expérience	CHF 4'205.-	CHF 100.-
	Qualifiés	CFC 4 ans	CHF 4'700.-	CHF 130.-
		CFC 3 ans	CHF 4'390.-	CHF 120.-
		AFP 2 ans	CHF 4'220.-	CHF 120.-
Genève	Non qualifiés		CHF 4'389.-	CHF 149.-
	Qualifiés	Qualifié A	CHF 4'854.-	CHF 164.-
		Après 3 ans de pratique	CHF 5'134.-	CHF 174.-
		Qualifié B	CHF 4'528.-	CHF 153.-
Jura Jura Bernois	Non qualifiés		CHF 3'750.-	CHF 150.-
	Qualifiés	Avec CFC	CHF 4'300.-	CHF 150.-
Neuchâtel	Non qualifiés		CHF 3'960.-	CHF 135.-
	Qualifiés	CFC 3 ou 4 ans	CHF 4'730.-	CHF 160.-
		Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans	CHF 4'295.-	CHF 145.-
Soleure Bâle (ville et campagne) Lengnau	Non qualifiés		CHF 3'715.-	CHF 100.-
	Qualifiés	CFC 4 ans	CHF 4'360.-	CHF 100.-
		CFC 3 ans	CHF 4'010.-	CHF 100.-
		AFP 2 ans	CHF 3'865.-	CHF 100.-
Tessin	Non qualifiés		CHF 3'120.-	-
	Qualifiés		CHF 3'700.-	-
Valais	Non qualifiés		CHF 3'760.-	CHF 130.-
	Qualifiés	CFC 4 ans	CHF 4'740.-	CHF 160.-
		AFP 2 ans	CHF 4'245.-	CHF 145.-
Vaud Fribourg	Non qualifiés		CHF 3'900.-	CHF 150.-
	Qualifiés	Qualifié A	CHF 4'555.-	CHF 155.-
		Qualifié B	CHF 4'150.-	CHF 150.-

Relation avec les syndicats

Les organes de la CP et le groupe de travail ad hoc ont été considérablement occupés par les négociations relatives au renouvellement de la convention collective de travail qui ont débuté en mars 2023.

La délégation patronale a défendu les 6 revendications patronales adoptées par l'Assemblée générale, à savoir :

- Diminution des durées de protection contre les licenciements en cas de maladie et accident (art. 12.2, al. 1 CCT)
- Introduction d'un jour de carence en cas de maladie (art. 22.3.1, al. 1 CCT)
- Augmentation du nombre de jours plaçables sur le pont de fin d'année (art. 15.4 al. 4 CCT)
- Refonte et simplification des négociation des salaires minimaux (art. 17.2 CCT)
- Choix d'un horaire hebdomadaire ou annuel (accord 13 CCT)
- Complément à l'article de crise (art. 1.10 CCT)

9 journées

de négociation avec les partenaires sociaux (8 avec Unia et 1 avec Syna)

10 séances

de préparation patronale



Composition de la délégation de négociation au 31 décembre 2023

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

M. Philippe Bauer, Président, Neuchâtel

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

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

Mme Chantal Brunner, Secrétaire générale, APMH, Bienne

M. Paul-Henri Pfister, Administrateur, Sonceboz SA, Sonceboz

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

M. Laurent von Gunten, Directeur RH, Montres Rolex SA, Bienne

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

M. Nicolas Curty, Président, Affolter Group SA, Valbirse

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

M. Giuseppe Maesano, Directeur général, Universo SA, La Chaux-de-Fonds

M. Alain Marietta, Administrateur, Metalem SA, Le Locle

M. Alain Sierro, Directeur, Fraporlux, Glovelier

Association Swatch Group Industries

M. Massimo Altamura, Secrétaire général, The Swatch Group Industries, Bienne

M. Benoit Bossy, Head of HR Operations, ETA SA, Granges

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

M. Stéphane Buffet, Directeur RH, Rolex SA, Genève

Mme Anny Favre, Secrétaire générale, UFGVV, Genève

Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)

M. Thomas Fürst, Secrétaire général, VdU, Soleure

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

Autres

M. Philippe Pegoraro, Economiste, Fédération de l'industrie horlogère suisse FH, Bienne

Christian Von Sury, Administrateur, Caisses de compensation AVS/ALFA de l'industrie Horlogère, La Chaux-de-Fonds



Prévoyance sociale et fondations paritaires

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

En 2023, soit au cours de son 76e exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations AVS/AI/APG paritaires et d'indépendants pour un montant total de CHF 589'741'456.- (contre CHF 538'669'253.- en 2022). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint CHF 5'553'996'300.- contre CHF 5'071'489'600.- en 2022 ; il en résulte une augmentation de CHF 482'506'700.- ou de + 9.51%.

Les prestations versées durant l'exercice 2023 se sont élevées à CHF 328'202'582.-

■ Allocations pour enfants	CHF	72'235'149.-
■ Rentes ordinaires AVS	CHF	273'022'902.-
■ Allocations pour impotents AVS	CHF	3'806'893.-
■ Rentes ordinaires AI	CHF	25'616'176.-
■ Rentes extraordinaires AI	CHF	34'296.-
■ Indemnités journalières AI	CHF	6'009'873.-
■ Allocations pour impotents AI	CHF	920'140.-
■ Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	CHF	18'792'302.-

Caisse de compensation pour allocation familiales de l'industrie horlogère

Au 31 décembre 2023, la Caisse ALFA a terminé son 82ème exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

■ Allocations pour enfants	CHF	72'235'149.-
■ Allocations de formation	CHF	31'951'395.-
■ Allocations de naissance / accueil	CHF	1'595'471.-
■ Allocations complémentaires pour enfants/de form. prof.	CHF	41'025'736.-

En outre, la Caisse ALFA a versé CHF 7'670'123.- à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

Prévoyance sociale et fondations paritaires

Prevhor

En 2023, 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 3 parts de CHF 133.- (2022 : 3.6 parts à CHF 119). Le certificat Prevhor 2023 avait donc une valeur de CHF 399.-.

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

2023	2022	au total depuis 1972
CHF 8'563'298.- 948 bénéficiaires	CHF 8'047'482.10 897 bénéficiaires	CHF 297'821'898.- 58'767 bénéficiaires

Foncadem

En 2023, la contribution annuelle de la CP s'est élevée à CHF 10'020.- et les bénéficiaires ont reçu 7,9 parts d'une valeur de CHF 25.30.- (2022 : 8.05 parts à CHF 24.85.-). Le certificat Foncadem 2023 avait donc une valeur de CHF 199.87.-.

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

2023	2022	au total depuis 1982
CHF 55'543.65 11 bénéficiaires	CHF 49'158.25 9 bénéficiaires	CHF 2'427'608.- 700 bénéficiaires



sylvac

Bluetooth SMART

IoT

264.99

SET

SWISS MADE

MODE

Service Formation professionnelle

Avant-propos

La Convention patronale occupe une place centrale dans la formation des futurs professionnels de la branche en tant qu'organisation du monde du travail (OrTra).

Son service Formation professionnelle (FP) joue un rôle crucial dans la mise en œuvre, le développement et la qualité des formations initiales des métiers horlogers et microtechniques relevant de sa responsabilité (8 métiers représentant 10 filières), en étroite collaboration avec les entreprises formatrices, les écoles professionnelles techniques, les prestataires de cours interentreprises (CIE), les autorités cantonales et le SEFRI.

Le service FP rassemble les intérêts de la branche en représentant indirectement les entreprises dans la formation professionnelle initiale et supérieure, en mettant en place des filières de formation, en défendant les intérêts de la branche en matière de formation professionnelle et en veillant à ce que les formations correspondent aux besoins du marché du travail.

La CP a pour mission d'anticiper ou de répondre au développement de nouvelles compétences, quel que soit le niveau de formation requis et d'établir ainsi des filières de formation. A cette fin, le service FP entretient également des liens avec les écoles spécialisées, les ES et les HES.

En tant qu'OrTra, la CP se voit confier de nombreuses responsabilités opérationnelles. Pratiquement toutes les décisions importantes au niveau fédéral (Confédération et cantons) sont prises en étroite collaboration avec les OrTra. Par conséquent, le service FP exerce une influence directe sur l'élaboration de la stratégie, des concepts et du contenu de la formation professionnelle de la branche. Son rôle consiste également à encourager les entreprises affiliées à ses associations membres à offrir des places d'apprentissage et de formation pour assurer la relève.



Le service FP exerce une influence directe sur l'élaboration de la stratégie, des concepts et du contenu de la formation professionnelle de la branche.



Alexandra Wenger
Responsable service Formation professionnelle





Notre plateforme dédiée aux métiers de l'horlogerie

Le site metiers-horlogerie.ch permet de trouver toutes les informations sur les différents apprentissages et métiers liés à l'industrie horlogère et microtechnique.



Missions

Le service FP joue un rôle essentiel en collaboration avec les cantons et le SEFRI pour élaborer et réviser les ordonnances sur la formation professionnelle initiale (ordonnances de formation). Il est responsable du contenu de ces ordonnances, qui définissent les principaux éléments de chaque métier, tels que l'objet et la durée de la formation, les objectifs à atteindre, ainsi que les exigences imposées aux formateurs en entreprise et aux enseignants des écoles professionnelles. Celles-ci précisent également la procédure de qualification.

En étroite collaboration avec des groupes de travail composés d'experts du domaine concerné, le service FP élabore le plan de formation correspondant à chaque ordonnance de formation confiée. Les programmes de formation destinés aux entreprises et les cours interentreprises (CIE) sont également développés en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes.

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

Dans le cadre de la formation professionnelle initiale, le service FP collabore avec les cantons pour mettre en place des cours interentreprises (CIE) par métier relevant de la CP. Ces cours se déroulent soit au sein de l'entreprise formatrice elle-même, soit chez un prestataire mandaté par la CP.

Le service FP coordonne avec le CSFO l'élaboration du contenu de la procédure de qualification pour chaque métier confié à la CP. Ces commissions nationales réunissent plusieurs représentants spécialistes dans chacun des métiers concernés.

L'organisation des examens finaux nécessite la participation active d'un grand nombre d'experts issus du monde économique.

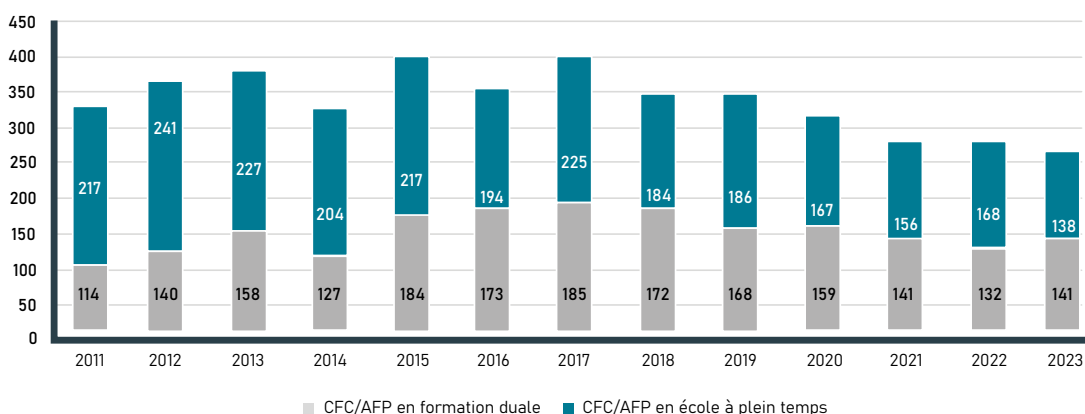
La CP a par ailleurs la responsabilité des formations privées de cadranographe et d'émailleur dans le domaine de l'horlogerie/joaillerie.

Le service FP est également impliqué dans la formation supérieure et continue de la branche.

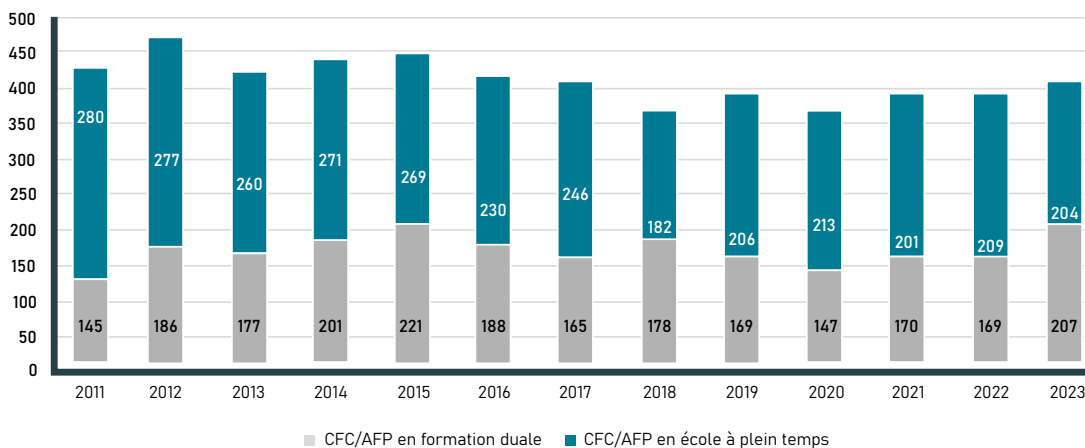
En chiffres

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 a augmenté (+33), avec la formation duale gagnant 38 contrats supplémentaires. Cette évolution positive résulte des efforts déployés pour faire face aux défis de recrutement dans

la branche et répondre aux besoins en personnel dans les années à venir, comme l'a relevé le recensement du personnel et des entreprises des industries horlogère et microtechnique suisses au 29.09.2023.

Les formations

Evolution des effectifs d'apprentis

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

Opérateur.trice en horlogerie AFP

2023

Nouveaux contrats

60

48 duals et 12 plein temps
(+20%)

Titres décernés

36

27 duals et 9 plein temps
(+33%)

Assemblage 32
Réglage 3
Habillage horloger 1

2022

Nouveaux contrats

48

36 duals et 12 plein temps

Titres décernés

39

Horloger.ère de production CFC

2023

Nouveaux contrats

108

49 duals et 59 plein temps
(+47%)

Titres décernés

44

(+33%)

2022

Nouveaux contrats

73

24 duals et 49 plein temps

Titres décernés

66

En chiffres

Les formations

Evolution des effectifs d'apprentis

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

Horloger.ère CFC

2023

Nouveaux contrats

102

37 duals et 65 plein temps
(-14%)

Méthode industrielles 16
Rhabillage 86

Titres décernés

93

(-17%)

2022

Nouveaux contrats

119

42 duals et 77 plein temps

Titres décernés

113

Dessinateur.trice en construction microtechnique CFC

2023

Nouveaux contrats

24

6 duals et 18 plein temps
(-14%)

Titres décernés

27

(+92%)

2022

Nouveaux contrats

28

7 duals et 21 plein temps

Titres décernés

14

Micromécanicien.ne CFC

2023

Nouveaux contrats

75

26 duals et 49 plein temps

Titres décernés

62

(+29%)

2022

Nouveaux contrats

75

27 duals et 48 plein temps

Titres décernés

48

Qualiticien.ne CFC

2023

Nouveaux contrats

12

11 duals et 1 plein temps
(+20%)

Titres décernés

Première volée
en 2024

2022

Nouveaux contrats

10

8 duals et 2 plein temps

Titres décernés

Première volée
en 2024

Polisseur.euse AFP

2023

Nouveaux contrats

8

Uniquement dual
(-27%)

Titres décernés

3

(-50%)

2022

Nouveaux contrats

11

Uniquement dual

Titres décernés

6

Termineur.euse en habillage horloger CFC

2023

Nouveaux contrats

22

Uniquement dual
(+57%)

Titres décernés

14

2022

Nouveaux contrats

14

Uniquement dual

Titres décernés

14

En chiffres

Les formations

Evolution des effectifs d'apprentis

Evolution du nombre de diplômes décernés pour les métiers CP.

Cadranographe

2023

2022

Nouveaux contrats

Titres décernés

Nouveaux contrats

Titres décernés

9

(+12%)

4

(-33%)

8

6

Emailleur.euse

La formation d'émailleur est réservée à des personnes en possession d'un CFC ; elle se déroule sur 22 mois répartis en 5 modules.

2023

2022

Nouveaux contrats

Titres décernés

Nouveaux contrats

Titres décernés

Prochaine rentrée
en 2025

4

(+100%)

2

2

Les formations pour adultes

Formation modulaire en horlogerie pour adultes

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

Opérateur.trice en horlogerie AFP

2023

2022

Titres décernés

42

43

Horloger.ère de production CFC

2023

2022

Titres décernés

28

43

Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi

Prestataires : IFAGE Genève, EFEJ Bassecourt.

Polisseur.euse AFP

Titres décernés

17

Termineur.euse en habillage horloger CFC

Titres décernés

7

Activités et prestations

Formation professionnelle initiale

La CP est l'organe responsable pour 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

Formation supérieure

En collaboration avec la HE-Arc et l'HEPIA, la CP apporte son soutien à la formation du MAS en Conception horlogère (MAS-CH). La CP assume la présidence du comité scientifique.

Formation continue

Le cours de conduite de collaborateurs pour chef d'atelier a été en cours de refonte par le service FP afin de proposer une nouvelle approche.

Le service FP a mis sur pieds un brevet fédéral de responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie. La formation préparant à l'obtention de ce brevet se déroulera sous forme de modules à compléter avant de pouvoir se présenter à l'examen professionnel.

Concernant la formation supérieure, la CP, aux côtés de Swissmem et Swissmechanic, s'engage activement à garantir la pérennité des filières existantes dans le secteur de l'horlogerie. De plus, elle participe à la révision du Plan d'Etudes Cadre (PEC) de Designer pour représenter la spécialisation en Design horloger.

Rôle transversal

En 2023, le service FP a dirigé une trentaine de groupes de travail et commissions dans les divers domaines de formation qu'il supervise. Il participe activement à une dizaine de groupes de travail ou comités chargés d'élaborer les stratégies en matière de formation professionnelle, que ce soit au niveau fédéral, cantonal ou régional. Il est également membre de l'« Arbeitsgruppe Berufsbildung » piloté par l'UPS et l'USAM.

Le service FP maintient sa collaboration avec Swissmem et la Comec (Association neuchâteloise pour la valorisation du savoir-faire mécanique) dans le cadre d'adamt (Association neuchâteloise pour le développement de l'apprentissage dans les métiers techniques), visant à renforcer la formation duale des métiers techniques dans le canton de Neuchâtel. Le financement provient de fonds publics.

Chaque jour, le service répond aux nombreuses sollicitations et aux demandes d'informations émanant des acteurs clés de la formation : entreprises formatrices, formateurs en entreprise et responsables RH, Services cantonaux de la formation post-obligatoire et de l'orientation, Offices de réinsertion professionnelle, Ecoles professionnelles techniques et leurs enseignants, prestataires de formation modulaire ainsi que toute personne cherchant des informations sur les formations horlogères et microtechniques ou une place d'apprentissage.

Organisation

Fin 2023, le service FP a intégré deux nouveaux membres à son équipe : Madame Frédérique Maillard en tant que Spécialiste FP et Madame Alexandra Wenger en qualité de Responsable de service.

Organe

Commission Formation professionnelle

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

M. Benoît Chételat, ETA SA Manufacture Horlogère Suisse, Boncourt

Mme Clémentine Desjacques-Biolluz, Patek Philippe SA, Genève

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

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

M. Thomas Fluri, Rolex SA, Bienne

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. Damien Prongué, HE-Arc Ingénierie, Le Locle

M. Daniel Wegmüller, Zeitzentrum, Grenchen



METERS
HORLOGERIE
CH

METERS
HORLOGERIE
CH

Service Santé et sécurité au travail

Avant-propos

En Suisse, l'employeur porte la responsabilité de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour préserver la santé et assurer la sécurité de ses travailleurs. Les employés, quant à eux, sont tenus de collaborer activement à cette tâche. Ces principes fondamentaux, bien que paraissant simples, exigent une organisation rigoureuse et englobent une multitude de domaines variés.

Pour répondre aux besoins et aux exigences légales des entreprises conventionnées et affiliées à la Solution de branche N°28, le service de Santé et sécurité au travail (SST) a proposé et dispensé de nombreuses formations en 2023. La grande nouveauté de cette année réside dans la possibilité d'obtenir des unités de formation continue (UFC) reconnues par la Société Suisse de Sécurité au Travail (SSST), offrant ainsi une opportunité précieuse de développement professionnel pour les travailleurs.

En outre, de nombreux audits, conseils et accompagnements ont été réalisés par les spécialistes du service SST dans diverses

entreprises. Ces interventions visaient à répondre concrètement et efficacement aux valeurs SST, en assurant que les collaborateurs bénéficient d'un environnement de travail sain et sécurisé.

À la suite de la décision de la Commission suisse des valeurs limites d'abaisser la limite d'exposition au béryllium, le service SST a initié et financé une campagne de mesures d'exposition aux poussières inhalables contenant du béryllium dans divers processus de production de la branche horlogère. Les résultats de cette étude, attendus pour le printemps 2024, fourniront un état des lieux objectif et permettront de déterminer les mesures correctives nécessaires pour se conformer à la nouvelle valeur limite.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est une préoccupation croissante pour les entreprises, souvent démunies face à la difficulté de trouver des indicateurs ou des systèmes d'alerte pour anticiper et gérer ces risques (stress, burn-out, violence, etc.) avant qu'ils ne surviennent.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est une réalité à laquelle sont confrontées les entreprises.

”



Thierry Pesieux
Responsable service Santé et sécurité au travail

Pour cette année 2023 et 2024, cette thématique a été désignée comme une priorité de santé. Les projets lancés visent à mettre en place un dispositif de prévention et de gestion des RPS, avec des résultats attendus pour le second semestre 2024.

Il est important de noter que le recensement des statistiques SST a été révisé afin de simplifier la saisie des données des entreprises affiliées. Ce nouveau système permet de récupérer directement auprès de la SUVA les informations concernant les accidents professionnels et non professionnels, incluant la nature des accidents, les circonstances des événements et les parties corporelles touchées. Cette simplification vise à améliorer la collecte de données, tout en allégeant la charge administrative des entreprises.

Enfin, pour répondre à différentes problématiques, le service SST s'est adjoint des services d'un médecin du travail, d'un hygiéniste du travail, d'un chargé de sécurité et d'un ergonome posturologue. Ces spécialistes externes ont travaillé sur demande en fonction des projets et des thématiques à traiter.

Missions

Pour satisfaire les entreprises affiliées aux obligations légales, le service Santé et sécurité au travail (SST) a élaboré la Solution de branche N°28 (SB28) pour les industries horlogère et microtechnique, recertifiée en 2022 par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

Existante depuis le 15 octobre 1999, cette solution vise à simplifier et optimiser l'application des obligations légales en matière de santé et sécurité au travail, notamment celles découlant de la Directive 6508 de la CFST, ainsi que des lois LAA, LTr, et LSPPro.

L'objectif principal du service SST est d'appuyer les entreprises dans la mise en œuvre de la SB28. Celle-ci offre un cadre clair et efficace pour respecter les exigences légales. Parmi les missions clés, le service SST s'engage à élaborer et tenir à jour les documents nécessaires à l'application de la SB28, ainsi qu'à atteindre les objectifs définis par la Commission SST. La recertification de cette solution à lieu tous les cinq ans.

En plus de la documentation, le service SST fournit des conseils spécialisés et répond aux diverses demandes de renseignements des entreprises affiliées. Il organise et dispense également les formations prévues par la SB28, garantissant ainsi que les employés sont bien formés aux pratiques de sécurité au travail. De plus, le service conduit des analyses de risques spécifiques et compile des statistiques SST, offrant ainsi aux entreprises une vision claire et précise de leur environnement de travail en matière de santé et de sécurité.

Ainsi, le service SST se positionne comme un partenaire clé pour les entreprises, les aidant à naviguer dans le cadre complexe des obligations légales tout en promouvant un environnement de travail sain et sûr.



Formations SST

Découvrez le catalogue de formations proposé par le service Santé et sécurité au travail.
La plupart des formations comptent pour des unités de formation continue (UFC).



En chiffres

Affiliations à la Solution de branche N°28

Au 30 septembre 2023, le nombre d'entreprises affiliées à la Solution de branche N°28 était le suivant :

Entreprises conventionnées	Travailleurs conventionnés	Entreprises non conventionnées	Travailleurs non conventionnés
506	54'941	72	2'017

Formations STPS

En 2023, le service SST a dispensé de nombreuses formations différentes, organisées dans plusieurs lieux centraux ainsi que sur site à la demande de certains affiliés.

Formations	Sessions	Personnes formées	Lieux de formation
13	55	459	7

Activités

Solution de branche N°28

En tant qu'organe associatif de la branche, la CP garantit un cadre juridique et administratif à la Solution de branche n°28 (SB28), assurant ainsi sa continuité et son financement.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la SB28, le service SST effectue des travaux de gestion et d'administration essentiels pour soutenir les entreprises affiliées. Les organes d'exécution LAA et LTr (Suva, inspections fédérales et cantonales du travail) sont chargés de contrôler la bonne application de la SB28, tandis que la commission spécialisée 22 «MSST» de la CFST effectue tous les cinq ans un contrôle de la Solution de branche n°28.

Parmi les tâches du service SST, on trouve la création et la mise à jour des documents relatifs à la SB28 en trois langues : français, allemand et italien. Cette initiative permet d'assurer une communication efficace et accessible à toutes les entreprises affiliées. La mise à jour des données clés des entreprises affiliées est également une priorité, garantissant la pertinence et l'efficacité des actions de la SB28.

Ces efforts combinés permettent de maintenir un environnement de travail sûr et sain dans les secteurs couverts par la SB28, renforçant ainsi la conformité aux normes de sécurité et de santé au travail.

Formations STPS

Le service SST propose plusieurs types de familles de formations :

- Formations A - Gestion d'équipe
- Formations B - Bases STPS
- Formations E - Ergonomie
- Formations O - Organisation en cas d'urgence
- Formations P - Substances et produits dangereux
- Formations S - Solution de branche N°28

Pour 2023, la participation à ces différentes formations se répartit comme suit :

- Les formations de la SB28 (S) représentent 36,2% des participants et 52,7% des sessions dispensées.
- Les formations pour l'organisation en cas d'urgence (O) représentent 46,8% des participants et 27,3% des sessions.
- Les formations sur les produits chimiques (P) représentent 7,0% des participants et 5,5% des sessions.
- Les autres formations représentent 10,0% des participants et 12,7% des sessions.

A noter encore que la majorité sont reconues par la SSST pour les unités de formation continue (UFC) pour les spécialistes MSST/STPS.

Activités

Projets

Le service Santé et Sécurité au Travail a mené plusieurs projets durant l'année 2023.

Projet béryllium

Le service SST a mené une campagne de mesures d'exposition au CuBe (alliage de cuivre au béryllium) en collaboration avec l'hygiéniste du travail et le médecin du travail de la Solution de branche dans plusieurs entreprises.

Objectifs du projet :

1. Réaliser des métrologies d'exposition à des poussières inhalables contenant du béryllium et du cuivre dans divers processus de production de la branche horlogère, en se concentrant sur des groupes d'exposition similaires entre les entreprises.
2. Effectuer des métrologies surfaciques des poussières déposées contenant du béryllium et du cuivre dans différentes activités de production de la branche horlogère, au niveau des surfaces des postes de travail.
3. Fournir un état des lieux de la branche horlogère concernant la nouvelle valeur limite d'exposition moyenne aux poussières inhalables contenant du béryllium et du cuivre sur les postes de travail.

Les résultats de ce projet, ainsi que la publication de bonnes pratiques pour la branche, sont attendus pour la fin du premier semestre 2024.

Projet facteurs de risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est un enjeu crucial pour les entreprises, souvent démunies face à la difficulté de trouver des indicateurs ou des systèmes d'alerte pour anticiper et gérer ces risques (stress, burn-out, violence, etc.) avant qu'ils ne surviennent.

Dans ce contexte, le service SST de la Convention patronale a lancé un projet visant à proposer un dispositif de prévention et de gestion des risques psychosociaux aux entreprises affiliées.

Objectifs du projet :

1. Mettre en place un dispositif de gestion complet des facteurs de risques psychosociaux dans la Solution de branche n°28.
2. Développer et déployer une méthodologie, un outil de diagnostic simple et détaillé, ainsi qu'un dispositif de personne(s) de confiance et des formations pour familiariser les affiliés à leur utilisation.

Les résultats de ce projet, visant à disposer d'un dispositif de prévention et de gestion des risques psychosociaux, sont prévus pour le second semestre 2024.

Statistiques SST

En ce qui concerne les statistiques SST, un formulaire dédié est édité et envoyé à environ 1'000 destinataires, puis les données recueillies sont consolidées pour la SB28. En 2023, le Service Santé et Sécurité au Travail a entrepris une révision significative de cette procédure en concluant un accord avec la SUVA. Cet accord a permis de simplifier la saisie des données statistiques pour les entreprises affiliées à la SB28 dans les secteurs horloger et microtechnique. Les principaux changements incluent la simplification de la saisie des données, l'introduction d'un nouveau formulaire, une nouvelle procédure de saisie et un nouveau délai de remise fixé au 31 mai 2023.

Grâce à ce nouveau système, les informations concernant les accidents professionnels et non professionnels, ainsi que leur nature, les circonstances des événements et les parties corporelles touchées, sont directement récupérées auprès de la SUVA. Ces données sont fournies de manière anonyme et globale, permettant ainsi une analyse approfondie sans compromettre la confidentialité des entreprises et des individus. En outre, les données d'absences pour maladies non professionnelles, précédemment fournies globalement par les entreprises, sont désormais collectées par plages de durée d'absence, offrant une meilleure granularité dans l'analyse.



Statistiques sécurité au travail et protection de la santé 2022

L'industrie horlogère, un environnement accidentogène ? L'évolution des statistiques sur la sécurité au travail et la protection de la santé, réalisées par la CP, contredit significativement cette opinion préconçue.



Statistiques

Année de référence

Entités prises en compte

Travailleurs pris en compte

2022

368

85.0%

50'413

94.2%

ACCIDENTS PROFESSIONNELS [AP]

MALADIES PROFESSIONNELS [MP]

Nombre de cas



839



6

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

1

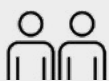
0

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

10

1

Nombre de personnes touchées



799



6

Nombre de jours/heures (ouvrés)



5'609.6



46'335.4



330.0



2'725.8

Taux d'absence (jours ouvrés)



0.06%



0.00%

ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS [ANP]

Nombre de cas



5'201

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

7

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

76

Nombre de personnes touchées



4'883

Nombre de jours/heures (ouvrés)



41'806.9



345'325.4

Taux d'absence (jours ouvrés)



0.45%

ABSENCES MALADIES [AMA]



99'334

129

727



55'429



400'929.7



3'311'679.0



4.29%

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. Jean-Pierre Pasquier, Rolex SA, Genève

M. David Storrer, Coloral SA, Cressier

Membres représentants d'associations

M. Markus Binz, ETA Manufacture SA, Granges (Swatch Group Industries)

Mme Anny Favre, UFGVV, Genève (UFGVV)

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

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

Membres UNIA

Mme Christine Michel, Unia Secrétariat Central, Berne

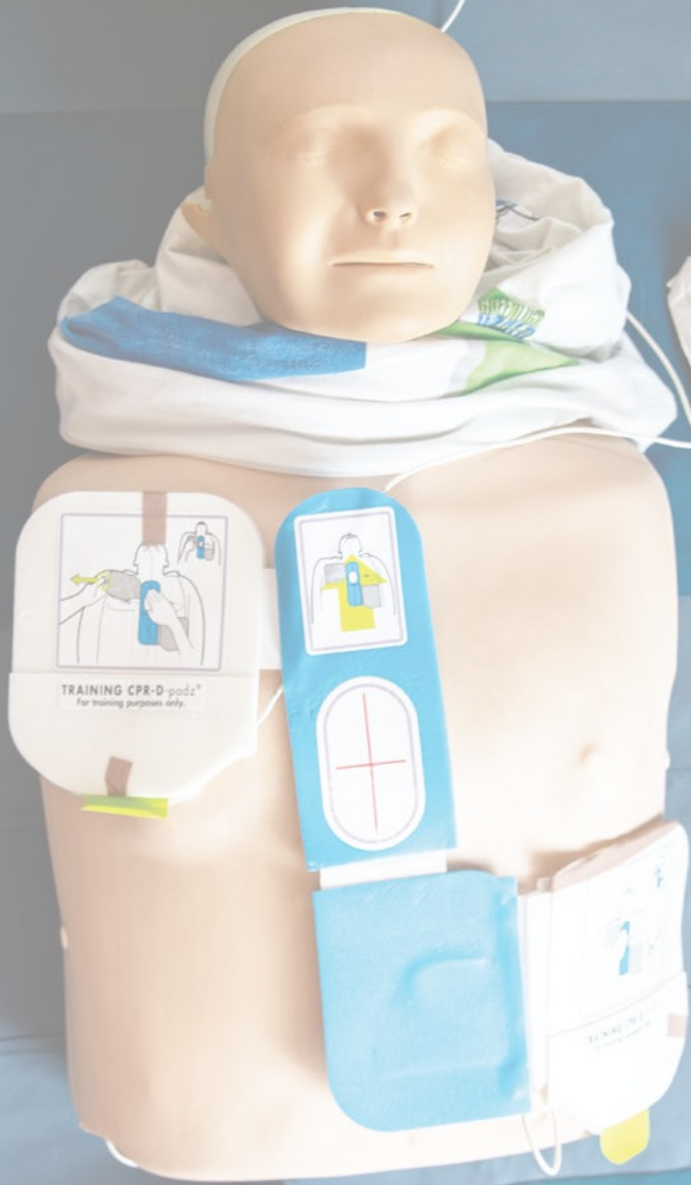
M. Raphaël Thiémard, Unia Secrétariat Central, Berne

Membres SYNA

Mme Véronique Rebetez, Syna Secrétariat Central, Olten

Secrétaire (non-membre)

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



Service Communication et Digital

Avant-propos

L'année 2023 a marqué un tournant pour le service Communication et Digital (CD), avec une nouvelle équipe, de nouveaux projets et un changement de paradigme. En collaborant de manière transversale avec les différents services de la CP, le service a su faire preuve d'une grande adaptabilité face aux divers axes de communication.

Dans le but de soutenir le responsable dans les nouvelles organisations des salons des métiers et pour internaliser certaines tâches confiées à des prestataires externes, un poste de Coordinateur.trice du service a été créé. Ce nouveau poste a non seulement réorganisé les activités et les externalisations, mais il a aussi accru l'agilité du service, notamment dans la gestion de nos canaux digitaux, et a permis d'acquérir de nouvelles de compétences et ressources à l'interne en optimisant, par exemple, la qualité et la pertinence des créations visuelles.

Durant cette année, l'équipe CD, entourée de groupes de travail composés de spécialistes de la formation et des domaines techniques, a organisé plusieurs événements d'envergure, notamment avec deux rendez-vous incontournables pour le secteur de la formation professionnelle : Capa'cité, le salon des métiers se déroulant à Neuchâtel ainsi que le salon des métiers et de la formation de Lausanne.

De nombreuses innovations ont été introduites, telles que la mise en place d'un nouvel extranet, une solution d'e-mailing et de newsletters, ainsi qu'un calendrier éditorial. Ces actions ont renforcé la communication interne et externe de la CP, diversifiant et intensifiant les campagnes digitales pour atteindre des publics toujours plus ciblés.

Pour refléter l'image de l'organisation à sa juste valeur et renforcer l'image de

Une année fructueuse, marquée par de nombreuses nouveautés, exigeant agilité et adaptation.

”



Ludovic Gambarini
Responsable service Communication et Digital

marque, le service a également travaillé à l'uniformisation graphique des supports institutionnels traditionnels et digitaux. Un rafraîchissement de l'identité visuelle, cohérente et attrayante, a été réalisé pour la promotion des métiers de l'horlogerie.

Le service a également été étroitement associé à plusieurs dossiers relevant du Secrétariat général. Outre le suivi des Commissions consultatives, le responsable de service a participé aux séances de négociation plénières dans le cadre du renouvellement de la Convention collective de travail et à des groupes de travail en lien avec la formation professionnelle.

Cette année de transition et de mise en route de la nouvelle mouture du service a non seulement renforcé le positionnement de la CP dans l'air du temps, mais a également démontré une capacité à innover et à répondre efficacement aux défis futurs. L'équipe aborde l'année à venir avec confiance et ambition, déterminée à poursuivre sur cette voie et à apporter de nouvelles innovations.

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 micro-technique suisses et de l'organisation de certaines remises de diplômes.

De nos jours, 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.



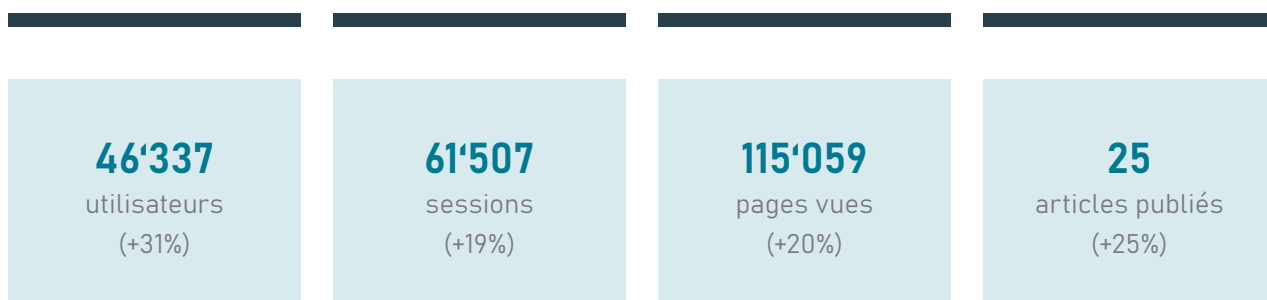
Institué en octobre 1990

Le service Communication et Digital, nommé « Image de marque et recrutement » jusqu'en 2003, puis « Communication et Documentation » jusqu'en 2018, n'a cessé de devoir évoluer afin de s'adapter aux moyens actuels de communication.

En chiffres

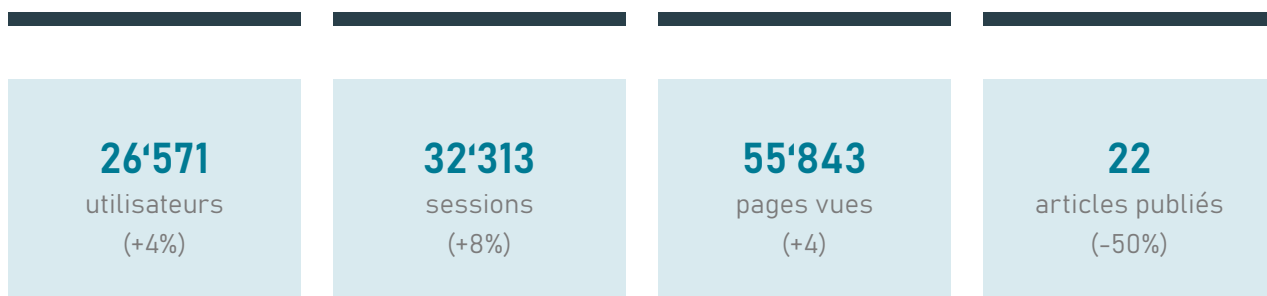
cpih.ch

En 2023, le flux de visiteurs sur notre site principal a été relativement satisfaisant, avec des améliorations notables à tous points de vue. La fréquence des actualités et les redirections régulières vers notre site depuis les publications sur les réseaux sociaux ont contribué à cette croissance.



metiers-horlogerie.ch

Le trafic sur la plateforme metiers-horlogerie.ch a maintenu une stabilité notable, affichant même une légère progression par rapport à l'année 2022. Ces résultats témoignent d'une performance encourageante en corrélation avec les campagnes et événements mis en œuvre. Le rythme de rédaction d'articles a été revu à la baisse afin de se concentrer davantage sur la création de contenu pour les réseaux sociaux.



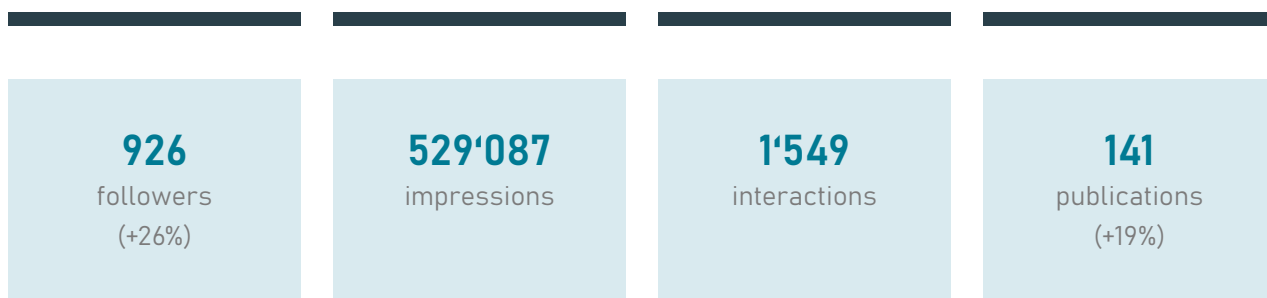
LinkedIn

Avec un nombre croissant de publications, les abonnés ont répondu à l'appel, le taux d'engagement pour cette plateforme dépassant les 50 %. Ces résultats satisfaisants mettent en avant la qualité et la fréquence des publications. Il sera nécessaire de maintenir cette dynamique à l'avenir.



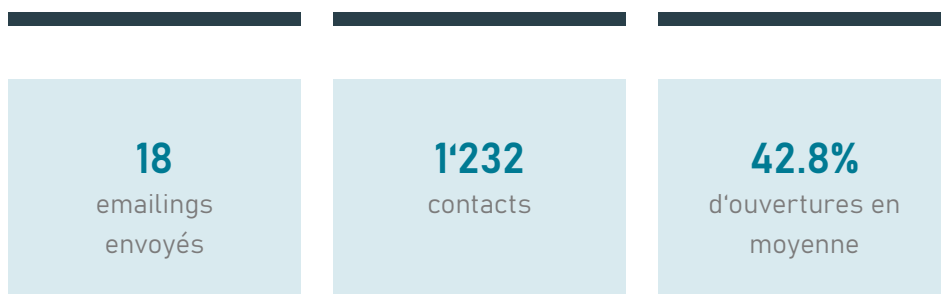
Meta

Grâce aux diverses campagnes de promotion des métiers de l'horlogerie, les impressions ont atteint un niveau jamais égalé. La croissance des plateformes Meta (Instagram et Facebook) est constante, avec un positionnement précis en rapport avec notre cible.



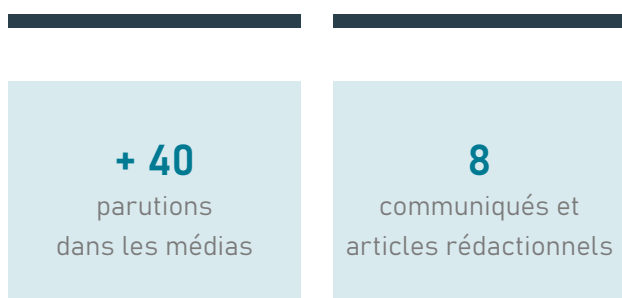
E-mailing

Nouveauté pour la communication externe, les newsletters du service SST ont permis de transmettre les informations clés aux affiliés. D'autres e-mailings ponctuels ont également été réalisés afin d'accroître la qualité et la transmission de contenu à un panel de contacts prédéfinis.



Médias et presse

Le service a poursuivi sa collaboration avec les médias pour fournir des articles et des communiqués sur les problématiques prises en charge par la CP.



Activités

Secrétariat général

Extranet

Afin d'offrir une solution stable, sécurisée et moderne, il a été décidé de remettre au goût du jour la plateforme extranet existante. Le lancement de ce nouvel outil en juin dernier a permis la mise en ligne d'une plateforme spécialement conçue pour faciliter et accompagner les nombreux travaux intra-externes de la CP. Cet extranet, fonctionnel quel que soit l'appareil utilisé, offre un accès personnalisé et nominatif à tous les documents mis en ligne, tout en conservant les éléments clés du précédent extranet. La migration et l'ajout de nouveautés devraient se poursuivre en 2024.

Identité graphique

Pour refléter l'image de l'organisation à sa juste valeur et renforcer l'image de marque, une uniformisation graphique des supports institutionnels traditionnels et digitaux a été réalisée. Un rafraîchissement de l'identité visuelle, cohérente et attrayante, pour la promotion des métiers de l'horlogerie a également été effectué.

Rapport annuel

Première transition pour ce support, qui a évolué dans sa mise en page pour suivre le rafraîchissement de l'identité graphique institutionnelle. Le rapport annuel poursuivra son évolution, dès sa prochaine édition, en ce qui concerne son contenu rédactionnel.

Politique patronale

Renouvellement de la CCT

Dans le cadre du renouvellement de la convention collective de travail, le responsable de service a participé, en qualité d'invité, aux séances de négociation plénières ainsi qu'à celles de préparation.

Commissions et Assemblées générales

Le service a été étroitement impliqué dans la gestion organisationnelle ainsi que dans le suivi des Commissions consultatives et des trois Assemblées générales.

Outil de recensement du personnel

Une mise à jour technique de l'infrastructure de l'outil a entraîné plusieurs effets non désirés lors de son utilisation. Heureusement, ceux-ci ont pu être résolus avant le lancement du processus, qui a finalement été réalisé conformément aux attentes. Le rapport détaillé a de nouveau suscité un grand intérêt de la part des médias et des principaux acteurs du secteur. Des travaux de stabilisation de la plateforme et l'ajout de nouvelles fonctionnalités seront entrepris dans le courant de 2024.

Formation professionnelle

Vidéo de promotion

Dernier arrivé dans les vidéos présentant les métiers de la branche, le clip de promotion du métier de cadranographe a été tourné sur deux jours en décembre dernier à Boudry (NE). Cette vidéo met en lumière les aspects et les beautés de la formation de cadranographe, scénarisés autour de deux apprenties et leurs formateurs. Cette nouvelle réalisation a déjà rencontré un vif succès lors des premières prévisualisations. Elle sera diffusée sur les plateformes digitales et sera régulièrement utilisée pour illustrer ce métier dans les diverses activités de promotion.

Cérémonie et évènement

La cérémonie de remise des diplômes des Cadranographes a eu lieu en juin au Musée international d'horlogerie de La Chaux-de-Fonds, rassemblant un peu plus de trente personnes. Cet événement a symbolisé la conclusion de la formation pour les quatre lauréats.

Pour marquer le lancement du nouveau brevet fédéral de responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie, un événement comprenant une partie officielle et une table ronde a eu lieu à Neuchâtel au début du mois de novembre.



Les secrets du métier de Cadranographe

Considérés comme les visagistes du temps, les cadranographes sont les maîtres de la reproduction minutieuse des motifs sur les cadrans de montres.



Activités

Formation professionnelle

Promotion digitale

Les réseaux sociaux jouent un rôle prépondérant dans la promotion de différents domaines d'activité, notamment celui de la formation professionnelle. En effet, les jeunes générations sont attirées par les tendances actuelles et les marques populaires qui leur sont présentées sur les réseaux sociaux. C'est pourquoi les campagnes de promotion des métiers de l'horlogerie sur ces plateformes sensibilisent concrètement les jeunes à ce secteur d'activité et permettent de susciter leur intérêt pour les formations de la branche. Plusieurs campagnes sur les différents réseaux sociaux les plus utilisés ont été réalisées durant l'année.

Salons des métiers

En 2023, la CP a participé à deux salons des métiers dans le cadre de la promotion des métiers de l'horlogerie.

À Neuchâtel, le salon Capa'Cité s'est déroulé durant une semaine, du 4 au 9 septembre. Le stand, estampillé aux couleurs des métiers de l'horlogerie, a été continuellement bien rempli, avec de nombreux visiteurs qui se sont relayés pour découvrir les 9 formations présentées par les 60 apprentis présents tout au long de la semaine, épaulés par 40 formateurs.

Dans le contexte de l'harmonisation des stands et des initiatives visant à promouvoir la formation professionnelle dans les

domaines de l'horlogerie, de la microtechnique et de la terminaison, la CP a repris l'organisation du stand du Salon des métiers et de la formation de Lausanne, initialement confiée et réalisée par l'Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV). Une passation réussie au vu du bilan positif.

Projets de promotion

Pour répondre aux préoccupations de certaines maisons horlogères rencontrant des difficultés dans le recrutement d'apprentis, la fondation de formation professionnelle de l'APHM a créé une commission pour mettre en œuvre des initiatives. Le service a participé à des séances de travail et a proposé, à l'issue des discussions, une série de projets et d'actions conçus spécifiquement pour répondre aux demandes formulées. Plusieurs de ces propositions, visant à mettre davantage en valeur la formation professionnelle initiale dans le secteur horloger par le biais de projets de promotion dynamiques et modernes, verront le jour au cours des cinq prochaines années, pilotés par les collaborateurs de la CP.

Brochures et imprimés

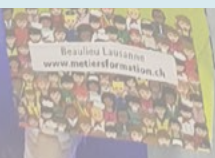
Plusieurs refontes d'imprimés ont été réalisées, notamment la brochure [metiers-horlogerie.ch](https://www.metiers-horlogerie.ch) ainsi que celle dédiée aux formations modulaires.





A la découverte des rouages des métiers de l'horlogerie

Le Salon des métiers et de la formation Lausanne 2023 a été couronné de succès. Le stand « metiers-horlogerie.ch » a été mis en valeur et a attiré l'attention des visiteurs. Une opération séduction à laquelle la CP a tiré un bilan très satisfaisant.





CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

Solution de branche N°28 des industries horlogère et microtechnique

Application de la sécurité au travail et de la protection
de la santé en entreprise selon la Directive CFST 6508
relative à l'appel à des médecins du travail et autres
spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST).

Solution de branche N°28
des industries horlogères
et microtechniques



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

Activités

Santé et sécurité au travail

Newsletters

Le service SST avait pour objectif de communiquer de façon ciblée et d'accroître la qualité de son contenu. Pour cela, les services SST et CD ont développé conjointement une newsletter sur la sécurité au travail et la protection de la santé (STPS), envoyée trimestriellement dans les trois langues nationales à un panel de contacts prédéfinis. Les informations concernant les formations, les rappels des prescriptions de la solution de branche, les annonces de projets, les nouveautés, les modifications et révisions des documents, les changements légaux ainsi que les nouvelles affichettes et vidéos de prévention font partie du contenu envoyé.

Les bons taux d'ouverture des e-mails envoyés ont démontré un intérêt important des lecteurs et ont conforté la volonté de continuer dans cette direction pour l'année à venir.

Module d'inscription aux formations SST

Fort de son catalogue de formations bien fourni, le service SST avait besoin d'améliorer sa solution d'inscription en ligne. Plusieurs ajouts ont été mis en place et le module de gestion a été revu afin de faciliter son utilisation.

Classeurs et iconographie

Dans le but de dynamiser et de moderniser la dernière version de la Solution de branche n°28, une nouvelle iconographie ainsi que des visuels ont été créés pour chaque chapitre. Le classeur a également été relooké pour correspondre à ce contenu. Cette action faisait également partie de l'uniformisation de l'identité graphique de la CP.

Photo de couverture

Service Communication et Digital.

Salon des métiers et de la formation de Lausanne 2023, apprentie micromécanicienne réalisant une démonstration.

Photos et illustrations

Service Communication et Digital, archives CP, banque d'images (p. 47).

Graphisme

Service Communication et Digital.



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

RAPPORT ANNUEL **2023**



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 ▪ www.cpih.ch ▪ www.metiers-horlogerie.ch