



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

RAPPORT ANNUEL 2013

La Chaux-de-Fonds
Août 2014

TABLE DES MATIÈRES

1. CONVENTION PATRONALE (CP)	4
1.1. Membres	4
1.2. Organes	4
1.2.1. Assemblée générale	4
1.2.2. Bureau exécutif	5
1.2.3. Commission consultative	5
1.2.4. Secrétariat général	5
1.2.5. Etude sur les structures de la CP	5
1.3. Données statistiques	6
1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises	6
1.3.2. Evolution des salaires	6
1.3.3. Chômage	7
1.4. Union patronale suisse (UPS)	7
2. APPLICATION DE LA CCT	8
2.1. Rente-pont AVS	8
2.2. Retraite modulée	8
2.3. Financement de la formation par Prevhor	8
3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS	9
3.1. CCT CP/Unia – Entrevue paritaire avec Unia	9
3.2. CCT CP/Syna	9
3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012	9
3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993	9
4. NEGOCIATIONS SALARIALES	10
4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2014	10
4.2. Salaires minimaux d'embauche	10
4.3. Salaires minimaux d'embauche au Tessin	12
5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGÈRE	14
5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants	14
5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère	14
5.3. Prevhor	15
5.4. Foncadem	15
6. LÉGISLATION	15
7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »	16
7.1. Généralités	16
7.2. Actions concernant la formation de base	17
7.2.1. Opérateur en horlogerie AFP	17
7.2.2. Métiers de la microtechnique	17
7.2.3. Polisseur et termineur en habillage horloger	17
7.2.4. Révision des métiers horlogers	17

7.2.5.	Cadranographe	18
7.2.6.	Evolution des effectifs d'apprentis	18
7.3.	Actions de formation pour adultes	18
7.3.1.	Formation modulaire en horlogerie pour adultes	18
7.3.2.	Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi	19
7.3.3.	Formation en anglage	19
7.3.4.	Offre en formation continue	19
7.4.	Actions d'information – Portes ouvertes des écoles	19
8.	SERVICE « COMMUNICATION ET DOCUMENTATION »	20
8.1.	Généralités	20
8.2.	Mesures accomplies en 2013	20
8.2.1.	Brochures et autres supports	20
8.2.2.	Vidéos « Les métiers de l'horlogerie »	22
8.2.3.	Site Internet www.cpih.ch	22
8.2.4.	Articles sur l'horlogerie et relations presse	22
8.2.5.	Manifestations et collaborations pour la communication	23
8.2.6.	Divers	23
9.	SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »	24
9.1.	Généralités	24
9.2.	Effectifs de la Solution de branche	24
9.3.	Activités principales du Service SST	26
9.3.1.	Renseignements, conseils et audits en entreprise	26
9.3.2.	Formations	27
9.3.3.	Ergonomie au poste de travail	28
9.3.4.	Absences à la place de travail et psychopathologies	28
9.4.	Activités diverses	29
9.4.1.	Solution de branche	29
9.4.2.	Formation des spécialistes SST	29
9.4.3.	Formation continue en électroplastie	29
9.4.4.	Prévention dans la restauration	29
9.4.5.	Campagne « 250 vies »	30
9.4.6.	Autres activités particulières	30
9.5.	Coordinateurs de sécurité (COSEC)	31
9.6.	Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité	31
9.7.	Appel à des médecins du travail et autres spécialistes	31
9.8.	Service de mesures à la place de travail	32
9.9.	Objectifs de la solution de branche et statistiques	32
9.10.	Conclusion	33
ANNEXES		
<hr/>		
	EFFECTIFS HORLOGERS 2013	36
	RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS	37
	EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	38
	EVOLUTION DU SALAIRE HORLOGER MEDIAN	39
	SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2013	40
	ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	44
	ASSEMBLEE GENERALE	45
	COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »	47
	COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »	48

1. CONVENTION PATRONALE (CP)

1.1. Membres

Durant l'exercice sous revue, six associations horlogères étaient affiliées à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP). Elles dénombrèrent ensemble 410 entreprises (399 en 2012) occupant, le 30 septembre 2013, 49'486 personnes (48'163 en 2012) en atelier et à domicile.

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé trois fois, les 18 juin, 17 septembre et 12 décembre 2013.

Le 18 juin, l'Assemblée générale a :

- rendu hommage à son ancien Président, Jean Cavadini, décédé à l'âge de 75 ans. Il avait présidé la CP de 1993 à 2007 ;
- réélu Mme Elisabeth Zölch, Présidente, pour un mandat de trois ans ;
- réélu M. Alain Marietta, vice-Président, pour un mandat de trois ans ;
- élu M. Yves Morel, Swatch Group SA, Bienne, membre de la Commission de répartition de Prevhor et de la Commission de formation professionnelle ;
- élu à la Commission SST M. Bernard Gianola, Groupe Richemont, en remplacement de Mme Joëlle Donzé, Donzé-Baume Branch of Richemont International SA, Les Breuleux ;
- pris acte du remplacement de M. Jean-Pierre Bregnard par M. Roland Streule en tant que délégué VdU à l'Assemblée générale, ainsi que du remplacement de ce dernier en tant que délégué suppléant par M. Stéphane Pittet, Rado Uhren AG, Lengnau.

Le 12 décembre, l'Assemblée générale a :

- élu M. Pierre-Frédéric Grau, Zénith Branch of LVMH Swiss Manufactures SA, Le Locle, membre du Comité de direction de la Caisse AVS, en remplacement de M. Gérard Simon, Louis Lang SA ;
- pris acte que l'UFGVV est dorénavant représentée à l'Assemblée générale par M. Daniel Rochat, Directeur des Ressources humaines, Patek Philippe SA, Genève,

délégué et par Mme Agnès Gabirout, Directrice des ressources humaines, Audemars Piguet SA, Le Brassus, suppléante.

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni le 28 novembre 2013 pour débattre des questions de sa compétence.

1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé quatre fois, les 15 février, 6 mai, 11 septembre et 26 novembre 2013. Elle a traité des problèmes généraux de politique patronale, étudié des cas difficiles d'application de la CCT et émis des appréciations et préavis sur divers projets émanant de la CP.

1.2.4. Secrétariat général

Effectifs de la CP

En fin d'exercice, la CP comptait huit collaborateurs, dont cinq cadres à 100% et trois secrétaires, à 100%, 65% et 45%. Compte tenu de la forte hausse des travailleurs concernés, et compte tenu des sollicitations croissantes des entreprises, un nouveau collaborateur, à 100%, a été engagé au service SST dès le 1^{er} octobre.

1.2.5. Etude sur les structures de la CP

Lors de l'Assemblée générale de juin, les délégués ont décidé de procéder à une analyse des structures de la Convention patronale. Cette réflexion, partie d'observations faites depuis quelques années, consiste à poser la question de savoir si la Convention patronale dispose, aujourd'hui encore, des structures adaptées aux différentes mutations intervenues aux plans interne et externe de la branche, telles que la réduction considérable du nombre d'associations membres ainsi que l'émergence de grands groupes horlogers qui jouent aujourd'hui un rôle prépondérant dans la branche.

L'Assemblée générale a jugé le moment opportun de réfléchir à ces questions et a mandaté un groupe de travail chargé de savoir si la CP était toujours adaptée aux besoins de l'industrie horlogère et, si non, quelles modifications et/ou améliorations il fallait mettre en place. Le groupe de travail s'est réuni pour la première fois en fin d'exercice et ses propositions seront connues en 2014.

1.3. Données statistiques

Nous résumons ci-après les principales données recueillies par la CP durant l'exercice sous revue.

1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises

L'enquête du 30 septembre 2013 a montré que l'industrie horlogère est composée de 572 entreprises occupant 57'286 collaborateurs (2012 : 564 entreprises et 55'816 collaborateurs). Les effectifs ont donc augmenté de 2.6%. Le secteur conventionné recouvre le 71.7% des maisons (70.7% en 2012) et le 86.4% du personnel (86.3% en 2012).

1.3.2. Evolution des salaires

Réalisée par l'OFS, l'enquête suisse sur la structure des salaires est réalisée tous les mois d'octobre des années paires, et ses premiers résultats publiés un an après au plus tôt. Il en résulte que les derniers chiffres connus pour l'horlogerie sont ceux de 2010 :

Années	En tout			1 + 2			3			4		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2008	5'728	6'651	4'875	7'990	8'389	6'824	6'039	6'445	5'417	4'748	5'573	4'463
2010	6'067	6'955	5'150	8'315	8'825	7'013	6'348	6'749	5'666	4'886	5'633	4'637

Source OFS

1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles
2 = Travail indépendant et très qualifié

3 = Connaissances professionnelles spécialisées
4 = Activités simples et répétitives

Il s'agit des salaires médians : c'est-à-dire que, pour la moitié des salariés, le salaire se trouve au-dessus des valeurs indiquées ici et que, pour l'autre moitié, il s'inscrit au-dessous.

Il y a deux manières d'évaluer les salaires 2013 de façon théorique. La première, utilisée dans les rapports annuels précédents, consiste à prendre chacun des montants 2010, complété par l'évolution de l'indice des salaires en 2011 (0.6%), puis par l'évolution de l'indice des salaires en 2012 (0.3%), ainsi que par l'allocation de renchérissement au 01.01.2013 (Fr. 0.-). Les salaires 2013 théoriques sont donc les suivants :

Année	En tout			1 + 2			3			4		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2013	6'122	7'018	5'196	8'390	8'905	7'076	6'405	6'810	5'717	4'930	5'684	4'679

Source OFS, calcul CP

1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles
2 = Travail indépendant et très qualifié

3 = Connaissances professionnelles spécialisées
4 = Activités simples et répétitives

La deuxième manière consiste à affiner ces chiffres et à les rendre plus proches de la réalité. Pour ce faire, on en soustrait les compléments salariaux et la part du 13^{ème} salaire, ainsi que la CCT le prescrit désormais. Pour 2013, ces critères comptaient pour 13,4%. Les montants rectifiés théoriques sont donc les suivants :

Année	En tout			1 + 2			3			4		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2013	5'301	6'078	4'500	7'266	7'712	6'128	5'547	5'897	4'951	4'269	4'922	4'052

Source OFS, calcul CP

1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles
2 = Travail indépendant et très qualifié

3 = Connaissances professionnelles spécialisées
4 = Activités simples et répétitives

1.3.3. Chômage

Depuis de nombreuses années, la CP puise dans les statistiques du SECO les chiffres sur le chômage complet et la réduction de l'horaire de travail dans l'horlogerie-bijouterie. Ces chiffres représentent les «chômeurs inscrits selon les activités économiques», c'est-à-dire ceux dont le dernier travail s'exerçait dans une entreprise horlogère. Ils recensent non seulement des travailleurs «horlogers» mais également le personnel administratif par exemple.

	Moyenne annuelle chômeurs complets	
	Horlogerie	Suisse
2004	1'466	153'091
2005	1'157	148'537
2006	920	131'532
2007	811	109'189
2008	833	101'725
2009	2'325	146'089
2010	2'227	151'985
2011	1'106	122'592
2012	978	125'639
2013	1'287	136'524

Les chiffres concernant l'horaire de travail réduit (anciennement chômage partiel) ne sont plus disponibles depuis 2005.

1.4. Union patronale suisse (UPS)

La CP était représentée au Comité et au Comité directeur UPS par Mme Elisabeth Zölch, Présidente. Elle a régulièrement rendu compte des décisions à l'Assemblée générale.

Les conférences de printemps et d'automne des secrétaires de l'UPS ont été suivies par plusieurs secrétaires patronaux horlogers.

Enfin, la CP a été consultée et a consulté à son tour ses associations membres à propos de divers projets de lois fédérales et ordonnances.

2. APPLICATION DE LA CCT

Dans le cadre de la mise en application de la Convention collective de travail (CCT), il faut mentionner l'évolution des points suivants :

2.1. Rente-pont AVS

Durant l'exercice 2013, la Caisse ALFA a traité 191 demandes de rente-pont AVS (contre 203 en 2012). Elle a accordé dans un premier temps 189 rentes et notifié deux communications de refus. Dans un deuxième temps, elle a également pris acte de douze renoncations.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2013, elles ont été servies à 189 bénéficiaires pour une somme de 4'541'621.- (contre 4'187'392.- pour 201 bénéficiaires en 2012).

2.2. 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, 48 (60 en 2012) annonces de retraites modulées ont été traitées par la Caisse ALFA, dont 7 (2 en 2012) ont fait l'objet d'une renonciation ultérieure.

2.3. Financement de la formation par Prevhor

Cette prestation, qui prévoit que Prevhor participe aux frais de formation des entreprises conventionnées et des organisations de travailleurs, a connu son neuvième exercice. En 2013, la Commission de répartition a reçu 151 (2012 : 139) dossiers venant d'entreprises conventionnées et 37 (51) dossiers venant des syndicats relatifs à des formations suivies en 2012 et représentant un montant total de Fr. 9'367'000.- (Fr. 8'679'000.-). Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 11'413 (9'703). La Commission de répartition disposait d'un montant de

Fr. 1'016'000.- (872'000) à distribuer ; Fr. 762'000.- (654'000) ont été versés aux entreprises et Fr. 197'000.- (202'000) aux organisations de travailleurs ; le solde est reporté.

3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS

3.1. CCT CP/Unia – Entrevue paritaire avec Unia

Une seule entrevue a eu lieu entre la CP et Unia ; elle était relative aux salaires minimaux d'embauche (cf. 4.2).

Des délégations restreintes d'Unia et de la CP ont en outre aménagé plusieurs entrevues concernant les salaires minimaux d'embauche et la participation patronale aux frais de traitement au Tessin (cf. 4.3.).

3.2. CCT CP/Syna

Une seule entrevue a eu lieu entre la CP et le syndicat Syna ; elle était relative à l'accord concernant les salaires minimaux d'embauche et la participation patronale aux frais de traitement au Tessin (cf. 4.3.).

A noter un aspect formel important : la CCT est passée entre la CP et le syndicat Syna mais, au Tessin, ce syndicat est représenté par l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) ; l'accord a donc été passé entre la CP et Syna agissant pour le compte de l'OCST. Un flou relatif découle de cette situation puisque l'OCST n'est pas à proprement parler une succursale de Syna, mais bien une association indépendante existant telle quelle.

3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012

Aucun fait particulier n'est à signaler à ce chapitre.

3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993

Aucun fait particulier n'est à signaler à ce chapitre.

4. NEGOCIATIONS SALARIALES

4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2014

Les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2014 ont été réduites à un simple échange de correspondance avec les syndicats Unia et Syna, en raison de l'absence d'évolution de l'IPC.

Les données de base étaient les suivantes :

- le salaire médian horloger s'élevait à Fr. 5'301.- ;
- l'évolution de l'IPC d'août 2012 à août 2013 était de 0%.

Il n'a par conséquent pas été nécessaire de négocier l'allocation, puisque l'application des dispositions conventionnelles faisait que le renchérissement était de Fr. 0.-.

On signalera que l'allocation de renchérissement égale à Fr. 0.- s'est présentée pour la deuxième année consécutive, ce qui est tout à fait exceptionnel.

Par ailleurs, c'est également la deuxième année que le salaire médian horloger est calculé selon le nouveau mode de calcul prévu par la CCT, soit en ne tenant pas compte de la part du 13^{ème} salaire et de divers compléments salariaux.

La progression annuelle du salaire médian a été de Fr. 5'298.- au 01.01.2013 à Fr. 5'301.- au 01.01.2014.

Le syndicat Syna a été informé que l'allocation de renchérissement était égale à Fr. 0.- et n'a pas souhaité la tenue d'une séance.

4.2. Salaires minimaux d'embauche

La négociation des salaires minimaux d'embauche a été particulièrement difficile. Elle a montré, comme précédemment, la pression que les syndicats exercent désormais sur le patronat pour deux raisons, l'une générale et l'autre conjoncturelle ; d'une part, le syndicat use de plus en plus des salaires minimaux d'embauche pour influencer, au mépris des dispositions de la CCT, sur les salaires effectifs ; d'autre part, la perspective de la votation sur l'initiative fédérale pour la protection des salaires, dite également « Initiative sur les salaires minimums », incite le syndicat à obtenir des résultats.

La négociation des salaires au 01.01.2013 a commencé dès novembre 2012 dans les régions, puis avancé difficilement. Les positions initiales

étaient très éloignées puisque Unia revendiquait uniformément Fr. 100.- alors que les employeurs s'en tenaient à une position de Fr. 0.-. Au cours des différentes séances, l'écart s'est réduit, mais Unia a fini par perdre patience et demandé l'appui des centrales, comme cela est prévu par la CCT.

Une séance a eu lieu le 9 avril, en présence de délégations importantes de la CP et de Unia. Cette séance n'a non plus permis de trouver un accord ; la partie patronale avait fait des avancées mais le syndicat les a jugées insuffisantes et a donc rompu la discussion.

Unia a alors cru opportun de faire une conférence de presse pour dénoncer la situation et critiquer l'industrie horlogère, selon elle incapable d'augmenter les salaires. La CP n'a pas entretenu cette polémique et s'est contentée de publier un communiqué rappelant sa position. En l'occurrence, il s'agissait d'augmenter de 0,5% les SME dépassant les Fr. 3'500.- mensuels et jusqu'à 1,5% les salaires inférieurs à cette somme. La CP a en outre relevé que Unia se plaignait de salaires... que le syndicat avait acceptés une année auparavant !

Néanmoins, la situation a été jugée insatisfaisante et c'est pour cette raison qu'un contact personnel a été établi entre la Présidente CP et le responsable Unia, M. Aldo Ferrari, pour trouver un chemin. Ensemble, ils ont pu définir une issue au différend entre parties et fait accepter par leurs organes respectifs les augmentations suivantes :

Genève	en formation	Fr. 3'480.- + Fr. 40.-	= Fr. 3'520.-
	spécialisés	Fr. 3'980.- + Fr. 40.-	= Fr. 4'020.-
Berne	dès 20 ans	Fr. 3'590.- + Fr. 40.-	= Fr. 3'630.-
	avec 5 ans d'expérience	Fr. 3'840.- + Fr. 40.-	= Fr. 3'880.-
Neuchâtel		Fr. 3'580.- + Fr. 30.-	= Fr. 3'610.-
Vaud/ Fribourg		Fr. 3'430.- + Fr. 70.-	= Fr. 3'500.-
Valais		Fr. 3'346.- + Fr. 54.-	= Fr. 3'400.-
Soleure/ Bâle-Ville et Bâle-Campagne/ Lengnau		Fr. 3'310.- + Fr. 50.-	= Fr. 3'360.-
Jura/ Jura bernois	dès 19 ans	Fr. 3'300.- + Fr. 60.-	= Fr. 3'360.-
	moins de 19 ans	Fr. 2'900.- + Fr. 60.-	= Fr. 2'960.-

L'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} juin 2013. Les salaires minimaux d'embauche des travailleurs qualifiés et ceux des jeunes travailleurs/ étudiants/jobs d'été n'ont pas été touchés.

Une fois encore, les négociations sur les salaires minimaux d'embauche n'ont pu être conclues que d'une manière particulière.

Par ailleurs, ces négociations ont reposé la question du mode de négociation. Notamment, la CP a constaté qu'elle disposait d'une Commission de négociation qui se réunit uniquement pour les négociations sur le renchérissement. Compte tenu de l'inflation nulle, cette délégation d'une vingtaine de personnes est actuellement superflue et serait peut-être davantage utile dans les négociations sur les salaires minimaux d'embauche.

En outre, la question s'est posée de savoir si une négociation centralisée ne serait pas plus opportune. Celle-ci pourrait respecter les différences régionales mais, pour des raisons pratiques, se tiendrait à un seul endroit et sur un seul jour. Pour l'instant, seule une minorité des représentants CP à l'Assemblée générale sont favorables à cette perspective.

D'une manière générale, enfin, ces interrogations démontrent à l'envi que l'ensemble de la procédure de négociation des salaires minimaux d'embauche devra être reprise lors du prochain renouvellement de la Convention collective. L'examen des positions des syndicats montre en effet que les salaires minimaux occupent une place prépondérante dans leurs thématiques.

Ainsi, il est significatif que, après des années d'échec, Unia ait pu imposer en 2013 des salaires minimaux chez Swissmem, acceptant pour cela des concessions considérables, ce qui prouve sa détermination. Entre parenthèses, on observera que Unia a notamment accepté des salaires infiniment plus modestes que ceux pratiqués dans l'horlogerie, puisqu'ils sont de :

- Fr. 3'300.- pour les régions Neuchâtel, Jura, Jura bernois et Tessin,
- Fr. 3'850.- pour les régions de Genève, Vaud – sans le Nord vaudois –, Zurich, Winterthur et Schaffhouse ;
- Fr. 3'600.- pour l'ensemble des autres régions.

4.3. Salaires minimaux d'embauche au Tessin

En juin 2012, l'Assemblée générale avait accepté l'ouverture de négociations régionales avec Unia concernant les salaires minimaux d'embauche (SME) et la participation patronale aux frais de traitement (PPCM).

Deux problèmes devaient être réglés : la situation juridique fragile des entreprises tessinoises qui, au motif que les travailleurs italiens ne paient pas de prime maladie *stricto sensu*, ne versent pas la PPCM prévue par la CCT, d'une part et, d'autre part, l'augmentation des SME.

Ceux-ci atteignaient Fr. 2'400.- en 2008, Fr. 2'500.- en 2009-2010 et Fr. 2'600.- en 2011 en vertu d'un accord passé entre les partenaires sociaux et les organisations économiques et syndicales tessinoises.

Des négociations ont eu lieu durant le 1^{er} semestre 2013 entre la CP, les associations membres CP comptant des sociétaires au Tessin et Unia. Elles ont débouché sur un accord. Celui-ci prévoit les principes suivants :

- la PPCM pour adulte sera introduite pour tous les travailleurs, mais sera incorporée dans les SME ;
- la PPCM pour enfant sera introduite pour tous les travailleurs, mais versée séparément des SME ;
- les SME seront relevés.

Calendrier

01.07.2013	SME	Fr. 2'700.- (+Fr. 100.- dont Fr. 40.- de PPCM)
01.01.2014	SME	Fr. 2'900.- (+Fr. 200.- dont Fr. 80.- de PPCM)
01.07.2014	SME	Fr. 3'000.- (+Fr. 100.- dont Fr. 40.- de PPCM)
01.01.2015	SME	Entrée en vigueur des Fr. 60.- de PPCM pour enfant pour les travailleurs concernés

L'accord prévoit en outre que Unia renonce à revendiquer une hausse des salaires des SME au 01.01.2015 et que l'art. 1.10 de la CCT est applicable (clause échappatoire générale).

Un accord identique a été passé avec le syndicat Syna.

Enfin, Unia s'est engagé à intervenir auprès de la Commission tripartite tessinoise pour que l'accord puisse s'appliquer également aux entreprises non conventionnées.

5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGÈRE

Les différentes institutions horlogères ont poursuivi leur activité, dont nous donnons ci-dessous un bref aperçu :

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

En 2013, soit au cours de son 66^{ème} exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 460'013'105.20 (contre Fr. 443'024'749.58 en 2012). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'452'970'900.-- contre Fr. 4'294'305'600.-- en 2012; il en résulte une augmentation de Fr. 158'665'300.-- ou de 3.69%.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2013 se sont élevées à Fr. 348'167'028.70; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	297'357'213. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'824'469. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	25'551'699. --
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	39'780. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	3'326'231.60
– Allocations pour impotents AI	Fr.	755'052. --
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	17'312'584.10

5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère

Au 31 décembre 2013, la Caisse ALFA a terminé son 72^{ème} exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage ¹	Fr.	32'419.99
– Allocations pour enfants	Fr.	59'645'377.06
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	22'507'927.63
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	1'920'593.63
– Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle	Fr.	11'939'336.14

¹ L'allocation de ménage a été abolie au 31.12.2011 suite au renouvellement de la CCT. Le montant figurant ici correspond au règlement d'anciens dossiers.

En outre, la Caisse ALFA a versé Fr. 6'839'656.32 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 42ème exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 115'338'000.-, (+Fr. 3'807'000.-, soit +3.41% par rapport à 2012).

La contribution annuelle de la CP s'est élevée, comme de coutume, à Fr. 5'828'000.- dont Fr. 1'000'000.- (Fr. 800'000 jusqu'en 2011 ; Fr. 600'000 jusqu'en 2006) pour le soutien à la formation professionnelle.

Durant l'exercice en cours, Fr. 7'168'494.10 (Fr. 6'193'564.10 en 2012) ont été remboursés à 828 (840) personnes. La moyenne est de Fr. 8'657.60 (Fr. 7'373.30) par bénéficiaire. Depuis 1972, la fondation a remboursé un montant total de Fr. 215'476'791.10.

A fin 2013, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 491.1 (484.7 en 2012) parts. La valeur d'une part étant de Fr. 73.75 (Fr. 71.65), les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de Fr. 36'218.60 en 2012 (Fr. 34'728.75 en 2012), lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 32ème exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 907'988.07 (Fr. 918'648.77 en 2012). La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 25'000.- (Fr. 27'600.-). Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'926'000.-. Durant l'exercice, Fr. 40'425.35 (Fr. 93'911.05) ont été remboursés à 12 (18) personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 1'877'516.60 à 589 bénéficiaires.

6. LÉGISLATION

Répondant à une consultation de la Suva, la CP s'est prononcée favorablement, mais avec des réserves, quant à la refonte du système d'attribution technique d'une entreprise à une classe de risque. Bien que compliqué, ce changement méritait d'être approfondi, car il s'agit du mécanisme qui aboutit à la fixation des primes pour l'assurance accident et maladie.

7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »

7.1. Généralités

Le service Formation professionnelle (FP) de la CP représente les intérêts de l'horlogerie en matière de formation professionnelle, en relation directe avec les entreprises horlogères, les écoles professionnelles techniques, les écoles spécialisées, les HES, le SEFRI et les autorités cantonales. Il se charge notamment de la mise sur pied de cours professionnels, de l'élaboration d'ordonnances et de plans de formation et d'assurer le développement et la qualité des formations sous sa responsabilité.

En 2013, le service FP a conduit à son terme la réforme du métier de micromécanicien dont l'ordonnance est entrée en vigueur au 1^{er} janvier. Il a informé les entreprises des avantages de cette formation, tournée principalement vers l'horlogerie, mais dont le savoir-faire s'applique également à d'autres secteurs de la microtechnique (biomédical, robotique, aéronautique). En parallèle, il a entamé la réforme du métier de dessinateur-constructeur en microtechnique qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Suite à l'enquête réalisée en 2011 sur les besoins en personnel, le service FP, en étroite collaboration avec le service Communication-Documentation, a réalisé différentes opérations de promotion pour les métiers de la branche. Toutefois, même si les résultats de ces démarches sont encourageants pour les métiers de la microtechnique, on observe encore de la réticence de la part des entreprises à s'engager dans la formation d'opérateur en horlogerie, métier dont les besoins ont été mentionnés comme très importants dans notre enquête.

L'année 2013 a marqué le début d'un tournant dans le domaine de la formation professionnelle initiale. En effet, le service FP a été approché par les autorités cantonales de divers cantons qui prévoient des mesures d'économie touchant la formation professionnelle initiale à plein temps. Les métiers de la CP sont directement touchés par ces mesures, en particulier les métiers de la micromécanique et les métiers horlogers, puisqu'en moyenne seulement 30% des jeunes en formation suivent l'apprentissage sous forme duale (en entreprise). Cette proportion doit fortement augmenter dans les années à venir et les entreprises ne peuvent plus aujourd'hui compter que sur les écoles pour former la main d'œuvre de demain. Le rôle du service FP a été de négocier avec les cantons un délai raisonnable pour adopter ce changement de culture et débiter la recherche de solutions avec les entreprises.

7.2. Actions concernant la formation de base

7.2.1. Opérateur en horlogerie AFP

En août, 36 apprentis ont reçu leur AFP, répartis dans quatre écoles d'horlogerie. Les effectifs globaux sont en progression (+16%) depuis l'entrée en vigueur du métier en 2010. Toutefois, il reste une marge de progression importante pour ce métier qui compte encore des classes en sous-effectifs, régulièrement menacées de fermeture (cf. 7.1.).

7.2.2. Métiers de la microtechnique

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, la révision du métier de micromécanicien CFC a été favorablement reçue auprès des entreprises qui ont immédiatement compris l'enjeu des quatre orientations professionnelles : étampes/moules, prototype, décolletage et fabrication de pièces sur machines CNC. Les contrats d'apprentissage sous forme duale ont augmenté de 7%, soit cinq contrats d'apprentissage supplémentaires.

Les travaux relatifs à la réforme du métier de dessinateur-constructeur en microtechnique CFC ont débuté durant l'exercice.

7.2.3. Polisseur et termineur en habillage horloger

La formation professionnelle initiale souffre toujours de sa décentralisation dans le canton du Jura, seuls deux apprentis proviennent du canton de Genève. Six polisseurs et cinq termineurs en habillage horloger ont débuté leur formation en août 2013. Cette formation souffre toujours d'une image négative qu'il s'agira de revaloriser, notamment lors des salons des métiers en 2014.

7.2.4. Révision des métiers horlogers

Le service FP a poursuivi les travaux de réforme des trois métiers horlogers – horloger praticien, horloger dans le domaine professionnel de l'industrie et dans le domaine du rhabillage – et conduit trois groupes de travail en plus de la Commission de réforme. Cela représentait plus de 30 personnes impliquées dans les travaux et près de 24 séances de travail en 2013.

L'avancée des travaux de réforme devrait permettre une entrée en vigueur pour le 1^{er} janvier 2015.

7.2.5. Cadranographe

Au mois de juin, 5 lauréats se sont vu décerner un certificat de la CP au terme de la procédure de qualification. En août, huit nouveaux apprentis ont débuté la formation alors que parallèlement sept apprentis ont entamé leur 2^e année.

Un support de cours a été réalisé et résume l'enseignement théorique donné aux apprentis.

7.2.6. Evolution des effectifs d'apprentis

L'année 2013 a marqué une nouvelle fois un record de nouveaux diplômés : une progression de 1% par rapport à 2012. Le nombre de nouveaux contrats, par contre, est en léger recul (-5.6%). Il faut relever la très faible augmentation de la proportion de nouveaux contrats en dual qui atteint les 40,5%.

Un double défi s'est présenté au service FP : la promotion des métiers mécaniques principalement auprès des jeunes et l'encouragement des entreprises à s'engager dans la formation de la relève. Ces défis resteront d'actualité ces prochaines années, avec un accent plus particulier sur l'encouragement à la formation duale pour les métiers horlogers.

7.3. Actions de formation pour adultes

7.3.1. Formation modulaire en horlogerie pour adultes

Le succès de cette formation n'est plus à démontrer. En 2013, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli près de 508 participants (dont 102 personnes en recherche d'emploi), ce qui représente une augmentation de 70% par rapport à 2012.

Les modules dispensés en cours d'exercice ont été suivis de la manière suivante :

- Module de base : 185 participants
- Module assemblage : 44 participants
- Module posage-emboîtement : 77 participants
- Module achevage-réglage : 46 participants
- Module terminal : 37 participants
- Module ORP : 119 participants

Le service FP a validé deux nouveaux centres de formation. Le premier dépend directement du centre de formation du Greta du Haut-Doubs qui a ouvert une antenne de formation pratique à Maîche. Le second est un centre Orif, association en charge de la

réinsertion professionnelle, qui a ouvert une nouvelle antenne à La Chaux-de-Fonds.

7.3.2. Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi

La formation pour adultes au centre EFEJ à Bassecourt n'a pas encore pu être organisée en soirée pour les personnes en emploi, faute de participants. Par contre, à Ifage à Genève, la formation en journée, tout comme celle dispensée en soirée, est prometteuse. La CP a décerné un total de 30 certificats pour le niveau de base.

La CP a fait parvenir au SEFRI un rapport intermédiaire dans le cadre du projet de mise en application de la formation modulaire dans le domaine du polissage. Dans la dernière phase de ce projet, la CP a mandaté un organisme externe pour réaliser l'évaluation finale.

7.3.3. Formation en anglage

En 2013, sept personnes se sont vu décerner un certificat d'opérateur en anglage main, formation dispensée sous l'égide de la CP au CNIP de Couvet.

7.3.4. Offre en formation continue

La CP a dû constater à nouveau un faible enthousiasme, de la part des entreprises, vis-à-vis de son offre de formation continue. Pour y remédier, elle a mandaté une personne externe chargée de promouvoir l'offre directement auprès des entreprises. Après un premier bilan en demi-teinte en automne, la CP a décidé de renouveler l'expérience pour 2014, convaincue que les formations proposées et que la compétence des formateurs correspondent aux besoins de l'industrie horlogère. Deux cours sur le leadership réunissant 23 participants, un cours de conduite de collaborateurs réunissant 10 participants ainsi que le développement d'un cycle de formation pour une trentaine de personnes au sein d'une même entreprise ont été organisés.

7.4. Actions d'information – Portes ouvertes des écoles

Le service FP a soutenu financièrement des journées portes ouvertes des écoles professionnelles.

8. SERVICE « COMMUNICATION ET DOCUMENTATION »

8.1. Généralités

Institué en octobre 1990 (nommé « Image de marque et recrutement » jusqu'en 2003), le service «Communication et documentation» (C&D) de la CP exerce des activités de relations publiques et de communication institutionnelle.

L'objectif principal consiste à communiquer au public, notamment par le biais des médias, les actions entreprises par la CP ainsi que les résultats des différentes statistiques élaborées au sein de celle-ci (recensement des effectifs et des maisons de l'industrie horlogère, statistiques du service SST, enquêtes du service FP, etc.). En plus de la conception et distribution régulières de brochures et autres supports, le service promeut les métiers de la branche auprès du jeune public en organisant 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.

8.2. Mesures accomplies en 2013

8.2.1. Brochures et autres supports

Durant l'exercice 2013, les commandes de brochures et autres documents d'information se sont poursuivies à un rythme relativement soutenu. Malgré le fait que la majeure partie de cette documentation est téléchargeable sur le site de la CP, on ne constate pas de baisse significative des commandes imprimées. Les commandes sont passées pour environ la moitié par des privés et l'autre moitié par les entreprises, écoles, centres de formation et services cantonaux d'orientation scolaire et professionnelle.

Le trio de tête des brochures les plus demandées reste « L'horlogerie vous accueille », « La formation modulaire en horlogerie pour adultes » et « Les métiers de l'horlogerie ».

Brochures mises à jour :

« La formation modulaire en horlogerie pour adultes »

La dernière version de cette brochure datant de 2011, certains éléments de son contenu devaient être adaptés en vue d'une distribution aux centres de formation agréés, en même temps que la mise à jour annuelle de l'annexe (contenant la liste des cours et des prix en vigueur). La diffusion de ces documents a été effectuée également auprès des partenaires des secteurs de la formation et de l'emploi (offices régionaux de placement, offices/services d'orientation, agences de placement).

« La formation transfrontalière en horlogerie »

Au même titre que la brochure sur la formation modulaire, les informations contenues dans ce dépliant ont été mises à jour pour l'année scolaire 2013-2014. Sa diffusion s'est effectuée principalement auprès du Greta du Haut-Doubs à Morteau et uniquement sous format électronique.

Brochures réalisées :

« Formation continue »

Afin de disposer d'un document présentant l'offre de cours CP en matière de formation continue, le service C&D, en collaboration avec le service FP, a réalisé un dépliant en français et en allemand. Celui-ci contient quelques informations essentielles sur chaque cours, ainsi qu'un bulletin d'inscription. La diffusion du dépliant s'est effectuée principalement par l'intermédiaire de la personne mandatée par la CP pour promouvoir l'offre de cours directement auprès des entreprises (v. 7.3.4). Dans la foulée, des fiches descriptives sur chacun des cours ont également été conçues mais uniquement au format électronique, téléchargeables sur notre site internet.

Autres supports :

Fiches métiers

En collaboration avec le service FP, le service C&D a mis à jour et réimprimé les fiches-métiers qui ont été largement distribuées durant tout l'exercice. Ces fiches-métiers sont également téléchargeables sur le site internet de la CP, en français et en allemand.

8.2.2. Vidéos « Les métiers de l'horlogerie »

La CP a lancé en 2013 un projet de vidéothèque en ligne sur les métiers de la branche. Une série de films de courte durée selon un même canevas devrait, à terme, présenter les 10 professions dont la CP a la responsabilité. L'objectif est de tirer profit de la communication en ligne afin de bénéficier d'une meilleure visibilité et d'une plus large transmission, notamment auprès des jeunes.

En 2013, le projet a démarré avec le film sur le métier de micromécanicien ; un groupe de travail mené par le service s'est réuni pour définir le contenu du film dans les grandes lignes, et des entreprises ont été contactées. Pour la réalisation, la CP a fait appel à une équipe de professionnels de la vidéo. Afin de mener à bien ce projet, la CP doit pouvoir compter sur la collaboration et la disponibilité des entreprises formatrices pour les prises de vue.

8.2.3. Site Internet www.cpih.ch

La fréquentation du site internet de la CP a poursuivi sa courbe ascendante observée depuis 2009, même si l'on a observé une légère baisse par rapport à 2012. Pendant l'exercice sous revue, les statistiques du site ont enregistré 151'722 visites (153'149 en 2012).

A ce chapitre, des premières réflexions ont été menées par le service portant sur l'amélioration de la page d'accueil et des diverses fonctionnalités du site internet. Des travaux de refonte sont prévus en 2014.

8.2.4. Articles sur l'horlogerie et relations presse

Le service C&D a poursuivi sa collaboration avec différentes revues professionnelles ou économiques, ainsi qu'avec les quotidiens régionaux, afin de fournir des articles traitant des problématiques dont s'occupe la CP. Ces espaces rédactionnels mis à disposition de la CP constituent notamment d'excellentes plateformes de promotion des métiers de l'horlogerie.

A ce chapitre, on peut mentionner la série « Parole à la relève », parue dans les journaux régionaux de Neuchâtel et du Jura bernois, qui a permis de récolter près d'une dizaine de témoignages d'apprentis tout en valorisant les différents savoir-faire propres à notre branche.

Le service a également exercé son rôle de facilitateur au service des médias (presse écrite, radio, télévision, sites d'informations en ligne). La diffusion de communiqués et les contacts directs avec les représentants des médias ont été productifs et ont contribué à la

bonne image de la CP. Afin d'établir un suivi sur les répercussions de cette collaboration, comme chaque année une revue de presse a été tenue à jour par le responsable du service.

8.2.5. Manifestations et collaborations pour la communication

Le service C&D a organisé un certain nombre de remises de diplômes/certificats qui ont eu lieu, notamment en fin d'année scolaire, dans le cadre des formations modulaires, des formations privées (opérateurs en horlogerie option spiraux, cadranographes) ou encore des formations postgrades (MAS en Conception horlogère).

8.2.6. Divers

Le service C&D a été étroitement associé à plusieurs dossiers relevant du Secrétariat général. Outre la tenue et rédaction des procès-verbaux des Commissions consultatives et la participation à des groupes de travail en lien avec la formation professionnelle, le service C&D a intégré le groupe de travail « Structures CP » (v. 1.2.5.) qui s'est réuni pour la première fois en fin d'exercice.

D'autre part, il a piloté la réalisation des imprimés annuels du Secrétariat général (rapport annuel, cartes de vœux et recensement). Au sujet du recensement, l'année 2013 a été marquée par le passage à l'ère électronique. Les entreprises ont été invitées à communiquer leurs effectifs au 30 septembre 2013 sur la base d'un questionnaire en ligne, sécurisé, à la place du formulaire papier. Cette opération a nécessité une collaboration étroite avec les associations membres.

9. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »

9.1. Généralités

Depuis sa création début 2000, le service « Santé et sécurité au travail » (SST) de la CP a pour mission essentielle d'appuyer les entreprises dans la mise en œuvre de la Solution de branche horlogère et microtechnique. Celle-ci a été élaborée pour leur offrir un moyen d'appliquer le plus simplement possible leurs obligations découlant de la Directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) et des dispositions légales en matière de santé et sécurité au travail (LAA, LTr, LSPro...).

Durant l'exercice, en plus du service de renseignements et conseils aux entreprises, les thèmes les plus fréquemment traités concernaient l'ergonomie, l'absentéisme et les troubles psychosociaux, ainsi que les formations. Notamment, des cours SST ont été dispensés à plus de 500 participants. Les autres thèmes abordés ont porté entre autres sur la formation continue des électroplastiques, l'aménagement de locaux, les produits chimiques, les travailleurs isolés, la prévention chez les jeunes et la conformité des machines.

En outre, le service SST a représenté la branche auprès des instances officielles en matière de santé et de sécurité au travail.

9.2. Effectifs de la Solution de branche

En 2013, on a recensé 38 mutations d'entreprises. Dix entreprises nous ont quittés, démissions compensées par 22 arrivées. Parmi celles-ci figurent neuf petites entités non conventionnées, mais liées à une société-mère conventionnée. Dans le même temps, les effectifs couverts par notre solution de branche ont augmenté de 887 travailleurs (+1.8%) pour atteindre le niveau record de 49'902 personnes. Le taux de couverture de l'horlogerie par notre solution de branche reste très élevé, soit 73% de toutes les entreprises de la branche et 85.6% des travailleurs. Rappelons que ces effectifs se réfèrent au recensement horloger officiel effectué à la fin septembre de chaque année (v. 1.1. et 1.2.4.).

La localisation des sociétés affiliées s'étendait sur 15 cantons.

	<i>A fin 2012</i>	<i>A fin 2013</i>	<i>Différences</i>
Toutes les raisons sociales affiliées	417	443	+ 26
Tous les travailleurs concernés	49'015	49'902	+ 887
Entreprises non conventionnées	34	41	+ 7
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1'284	1'581	+ 297
Entreprises sans relation avec des associations	18	27	+ 9
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	548	840	+ 292
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	323	357	+ 34

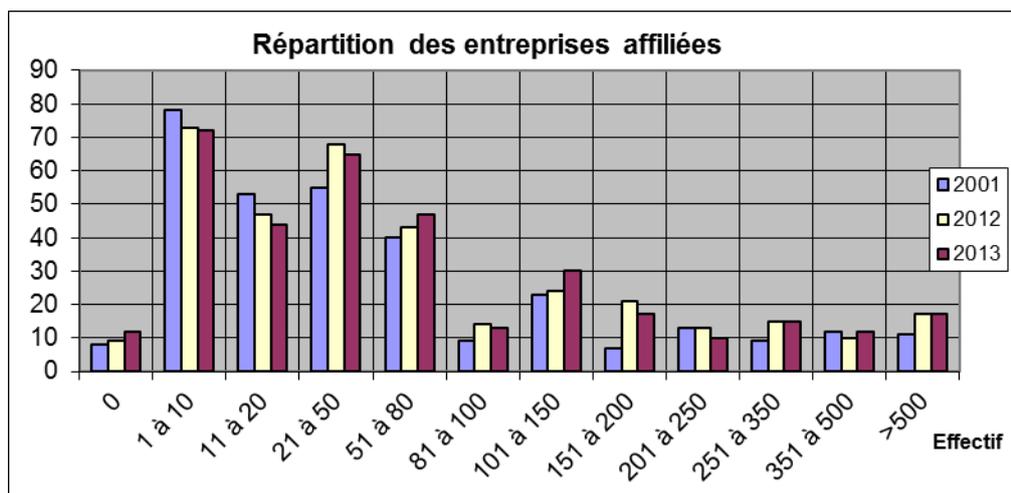
- Nouvelles sociétés affiliées en 2013 : 22
- Sociétés démissionnaires en 2013 : 10
- Sociétés disparues par cessation d'activité ou faillite : 5
- Société exclue : 1

En principe, tous les membres des six associations de la CP sont affiliés à la solution de branche horlogère, ceci en application de la décision de l'Assemblée générale de la CP du 12 décembre 2007. Font exception quelques entreprises qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1^{er} janvier 2007 et quelques autres sans lien conventionnel avec la branche. En outre, 18 sociétés sans liens associatifs et 14 partenaires d'associations non conventionnés ont choisi d'appliquer la solution de branche horlogère.

La solution de branche et le service SST restent avant tout des prestations des associations CP réservées à leurs membres, bien que d'autres puissent en profiter, comme l'a exigé la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

La structure des affiliés en considération de leurs effectifs montre que les entités de moins de 80 travailleurs sont toujours les plus nombreuses dans la branche. Les ateliers tenus par leur seul propriétaire connaissent un regain en nombre. Les sociétés employant de 50 à 80 personnes et de 100 à 150 personnes sont plus nombreuses qu'en 2012. Les grandes sociétés sont les mêmes qu'auparavant.

La répartition se présente comme suit :



9.3. Activités principales du Service SST

Quatre activités marquantes ont ponctué l'année 2013, soit l'appui direct aux entreprises, les activités de formation, des actions dans le domaine de l'ergonomie et la mise sur pied de référents psychosociaux.

9.3.1. Renseignements, conseils et audits en entreprise

Le support personnalisé pour tous les affiliés a été assuré, bien que les sollicitations aient été toujours aussi nombreuses. Les demandes de renseignements quotidiennes parviennent autant par internet que par téléphone et touchent une grande diversité de sujets. Le service SST s'est efforcé d'y répondre dans un délai de quelques heures à quelques jours. Parmi ces interpellations, les questions d'organisation sont les plus fréquentes, suivies de celles touchant à l'application de la solution de branche. En troisième position, on trouve les questions d'ergonomie, puis l'interprétation de la législation et des normes, notamment de la nouvelle Directive Machines. Suivent les questions de sûreté, puis les produits chimiques, dont le stockage et l'utilisation demeurent contraignants sous l'égide d'une législation en évolution. Presqu'aussi fréquemment évoqués, les premiers secours en entreprise et les formations y relatives font l'objet de continues demandes. L'aménagement de locaux est un thème récurrent.

Des visites en entreprise ont eu lieu sur demande à douze reprises, suivies d'un audit dans six cas. Les demandeurs se déplacent aussi jusqu'au bureau du Service.

Durant le premier trimestre de l'année, l'établissement des statistiques SST est ardu. Nombre de préposés en entreprise perdent les formulaires, la mise en place d'un système pour récolter les informations tout au long de l'année fait souvent défaut, ou l'information s'est perdue lors du départ du collaborateur chargé de cette tâche. L'introduction dès 2011 de points supplémentaires concernant les accidents n'est pas encore acquise partout.

9.3.2. Formations

L'industrie horlogère est toujours en situation d'expansion. L'ouverture de nouveaux sites de production et l'agrandissement des entités existantes nécessitent d'adapter les structures, dont celles de la sécurité au travail. En conséquence, il faut former de nouveaux collaborateurs à ces tâches, afin de pouvoir compter sur des travailleurs en bonne santé, aptes à réaliser les projets mis en œuvre, et satisfaits de leurs conditions de travail.

Les cours habituels ont été dispensés, avec une participation soutenue. Chacun était accompagné d'un support « papier » mis à jour chaque année.

- Coordinateurs de sécurité (COSEC). En 2013, trois cours de quatre sessions se sont déroulés en automne, soit à Neuchâtel et Tramelan en français, et à Granges en allemand. Les 15 thèmes de modules ont été traités ; 49 personnes ont participé à ces cours.
- Secouristes d'entreprise. Pour rappel, cette formation repose sur un cahier des charges particulièrement étudié pour couvrir les besoins de notre branche. Il se trouve dans la solution de branche 2011, de même que la définition de la mission des secouristes. Selon la législation (OLT3), l'entreprise doit organiser les premiers secours et disposer d'un personnel suffisamment instruit. Dans le cadre de la solution de branche, l'essentiel est dispensé durant une journée, puis des sessions de répétition d'une demi-journée sont proposées. Ces formations sont données par une équipe de professionnels de la santé dirigée par un médecin urgentiste.

L'année 2013 a vu se dérouler onze sessions de formation, avec 242 participants, en quatre lieux différents.

- Incendie. Des instructions pour la première intervention en cas d'incendie ont été dispensées par l'équipe d'instructeurs professionnels habituelle. Il s'agit de modules de 1h15 environ durant lesquels les participants font connaissance avec les principes élémentaires à respecter pour éviter un incendie, puis pour y faire face en phase initiale. L'utilisation des moyens primaires est expliquée, démontrée, puis exercée sur des feux réels. Les types de feu suivants sont traités : liquides, gaz, métaux. Cette instruction a été dispensée à 205 personnes au cours de douze sessions en cinq lieux différents.
- Cadranographes. La CP a repris le pilotage de la formation de cadranographe. Dans ce cadre, le service SST se sert de son récent module « Santé et sécurité au travail », pour remplacer l'ancienne matière sur les toxiques, obsolète. Ce cours a été dispensé durant une demi-journée aux apprentis de 1ère année.

9.3.3. Ergonomie au poste de travail

La génération qui a accompagné le redéploiement de l'horlogerie après les années de crise commence à ressentir les maux consécutifs à de mauvaises postures au travail. Ces personnes qui ont maintenant 40 à 50 ans travaillent avec du mobilier industriel ancien ou copié sur l'ancien, ou encore simplifié pour abaisser leur coût, qui s'avère rarement approprié pour des tâches de précision à remplir durant toute la journée. On privilégie facilement l'esthétique des postes plutôt que l'ergonomie. L'idée que l'opérateur doit s'adapter à son poste de travail perdure encore. Aussi, les demandes sur ce sujet sont de plus en plus fréquentes. Le responsable du service SST a conseillé sur site plusieurs entreprises, à leur demande.

En collaboration avec la Suva et un fabricant d'établis, une journée de formation a été mise sur pied à l'intention des ergonomes professionnels appelés à intervenir dans la branche. En plus des animateurs, 14 spécialistes y ont participé.

Les deux brochures sur le sujet étudiées et réalisées en collaboration avec la Suva sont appréciées des responsables en entreprise (Suva 44084 et 44090). Les relations privilégiées entamées en 2012 avec un fournisseur de chaises de travail se sont poursuivies.

9.3.4. Absences à la place de travail et psychopathologies

Le service SST a reçu la mission de mettre en œuvre le concept de maîtrise des absences décidé par la Convention patronale. Pour rappel, ce projet intègre les réflexions et les conclusions du groupe d'experts mis sur pied en 2002-2003. Il devrait faire baisser le nombre de psychopathologies, ainsi que l'absentéisme, et favoriser l'épanouissement personnel des travailleurs. Durant l'année 2013, l'introduction du référent a été préparée. Il s'agit de mettre à disposition un professionnel que tous les collaborateurs de la branche peuvent consulter confidentiellement afin d'être aiguillés judicieusement en cas de difficulté personnelle. Pour commencer, la zone Jura / Jura bernois a été choisie à titre expérimental. Une convention a été préparée, à passer avec un coach en ressources humaines qui se mettra à disposition des demandeurs. Une évaluation sera faite après un an, avant d'étendre la prestation aux autres régions horlogères. L'introduction de ce système devient urgente, car le Tribunal fédéral a récemment estimé que chaque employeur doit mettre à disposition un tel référent, désigné en dehors de la hiérarchie de l'entreprise.

Quant au certificat CP-CertiMed, il est régulièrement utilisé en entreprise, mais une information aux services RH devrait être renouvelée.

9.4. Activités diverses

9.4.1. Solution de branche

Après la diffusion de la nouvelle solution de branche à fin 2011 et début 2012, la mise en œuvre se fait progressivement. Les nombreuses interpellations reçues montrent que les destinataires ont pris connaissance de son contenu, dans une large mesure. Toutefois, les utilisateurs préfèrent souvent appeler le service SST plutôt que de consulter d'abord leur classeur. Mais la réponse à nombre de questions se trouve facilitée du fait qu'il est souvent possible de renvoyer le demandeur à une référence précise de l'ouvrage.

9.4.2. Formation des spécialistes SST

La branche compte toujours plus de spécialistes au sens de l'OQual, soit des chargés de sécurité et des ingénieurs de sécurité certifiés. Pour leur formation continue obligatoire, ceux-ci peuvent compter sur les manifestations de la Suva et celles de deux associations professionnelles. Sont également très appréciées les conférences thématiques organisées dans plusieurs cantons, comme les « 5 à 7 neuchâtelois de la Sécurité » auxquels la CP apporte son soutien, ou le « Carrefour sécurité » jurassien pour lequel le service SST participe au groupe d'animation. En février, ce Carrefour a marqué sa 50^{ème} manifestation par une demi-journée de conférences sur le thème des produits chimiques.

9.4.3. Formation continue en électroplastie

La branche compte plus de 40 ateliers de galvanoplastie/électroplastie. Une étude menée en 2012 par le service SST a montré que la formation des collaborateurs non qualifiés et la formation continue des électroplastistes ne sont pas assurées en ce qui concerne la sécurité au travail. Cette situation explique en partie pourquoi les accidents sont nombreux et coûteux dans ce genre d'activité. Compte tenu des risques élevés, il a été décidé de mettre sur pied une telle formation continue, tout au moins dans un premier temps pour les acteurs professionnels du métier. Dans cette perspective, une collaboration a été proposée à la Fédération suisse des traitements de surface (FSTS). Cette démarche s'est avérée longue et compliquée. Elle a cependant permis de dessiner avec suffisamment de précision le contour d'un mandat pour des cours à confier à un bureau de consultance spécialisé. Un engagement ferme de notre partenaire FSTS est attendu.

9.4.4. Prévention dans la restauration

En entreprise, on trouve souvent des services de restauration. Cela va du simple réfectoire à des unités offrant plusieurs menus du jour. Ces lieux sont fréquemment équipés d'une cuisine et de

personnel spécialisé. Les dangers spécifiques doivent être maîtrisés, même s'il ne s'agit pas de l'activité principale de l'entreprise. Profitant de l'édition d'une nouvelle brochure sur le sujet (CFST 6209), le service SST a mené une campagne d'information auprès de nos affiliés concernés.

9.4.5. Campagne « 250 vies »

La Suva s'est fixé comme objectif la diminution du nombre de décès par suite d'accidents du travail. La moyenne annuelle devrait se réduire à terme de 250 cas par an. Sollicités, nous avons participé à deux actions qui concernent notre branche :

- Nous soutenons et relayons la campagne « Apprentissage en toute sécurité ». Elle incite le jeune inexpérimenté à stopper son travail lorsqu'il estime que la situation est dangereuse. Le service SST a fait parvenir le matériel de communication Suva à tous les contacts concernés.
- La charte de sécurité énonce une liste de « règles vitales », soit des comportements essentiels à adopter tant par les cadres que par les autres employés afin d'éviter des accidents graves. La Convention patronale a signé cette charte.

9.4.6. Autres activités particulières

A titre indicatif, sans être exhaustif, les autres sujets suivants ont été traités par le service SST :

- | | |
|---|----------------------------------|
| - Poussières / brouillards d'huile | - Absentéisme |
| - Produits chimiques divers | - Horaires de travail |
| - Gaz | - Ressources humaines : divers |
| - Rayonnement électromagnétique | - Spécificités en joaillerie |
| - Aménagement de locaux | - Organisation de la sécurité |
| - Port et choix des EPI | - Statistiques |
| - Secourisme | - Attribution de responsabilités |
| - Allergies | - Références de consultants |
| - Maternité | - Formations spécifiques |
| - Conformité de machines | - Lumière, UV |
| - Conformité de locaux | - Mesures anti-incendie |
| - Ergonomie du poste de travail | - Problèmes de vue |
| - Bruit | - Electricité |
| - Consultation Suva concernant un nouveau système de classification des entreprises | - Responsabilité du COSEC |
| | - Travailleurs isolés/ de nuit |
| | - Mémento |

9.5. Coordinateurs de sécurité (COSEC)

La Solution de branche prévoit que chaque entreprise affiliée doit désigner et former un coordinateur de sécurité (COSEC). Cette fonction est généralement présente, bien définie et reconnue dans les sociétés d'une certaine taille. Dans les plus petites entités, l'importance de gérer systématiquement les questions de santé est parfois occultée par de fausses idées : la santé serait du domaine privé et dépendrait avant tout du comportement du collaborateur, l'accident viendrait de l'inattention de la victime et la maladie serait une fatalité. Ces approches conditionnent la préparation et l'action des COSEC désignés à cette tâche, qui n'ont souvent pas le temps suffisant à disposition.

Dans l'entreprise, le COSEC est le pilier de la sécurité. C'est pourquoi il devrait être choisi avec soin parmi les professionnels du domaine principal d'activité. Le service RH devrait l'appuyer et non pas entrer en concurrence avec lui. Par exemple, la gestion des absences devrait se faire en collaboration, sachant que le COSEC doit identifier les causes et participer à la réinsertion après accident.

La forte participation à la formation dispensée par la CP (cf. 9.3.2.) démontre que les employeurs considèrent en général sérieusement la santé au travail. Les nombreuses sollicitations parvenues au service SST indiquent que les processus de ce domaine sont actifs, hormis dans une partie réduite des maisons affiliées.

9.6. Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité

Le Service SST surveille les modifications du contexte légal et normatif dans lequel évoluent la santé et la sécurité au travail. En 2013, on a assisté à la mise en œuvre de dispositions introduites précédemment (Directive machines, étiquetage des produits chimiques, REACH,...). La portée d'un arrêt du Tribunal fédéral, publié le 9 mai 2012 déjà, a attiré l'attention des spécialistes en 2013 seulement : il s'agit pour l'employeur de mettre à disposition une personne de recours en matière de harcèlement ou pression psychologique.

De nouvelles ordonnances de formation professionnelle sont en travail. Pour celles qui sont pilotées par la CP, le service SST examine les aspects de protection de la santé et conseille les rédacteurs.

9.7. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes

Pour que l'employeur puisse satisfaire à la directive CFST 6508 concernant l'appel à des spécialistes, la solution de branche doit mettre à disposition des médecins du travail, hygiénistes, ingénieurs et chargés de sécurité. Pour notre branche, une liste se trouve en annexe IV de la solution de branche. En 2013, le service SST a fait appel à eux à fin de renseignements. A côté des spécialistes selon OQual, des spécialistes

techniques ont été consultés, de même que ceux des organes d'exécution LAA et LTr. De la sorte, le service SST a pu répondre à toutes les sollicitations des affiliés et de nos associations.

9.8. Service de mesures à la place de travail

Certains paramètres à la place de travail doivent être mesurés afin de lever des doutes ou pour choisir des actions d'amélioration adéquates. Le service SST dispose d'appareils de mesure de l'air, des flux d'air, de la lumière, du bruit et de la température. En 2013, les audits réalisés par le service SST ont été complétés par les mesures relevées par ces appareils.

9.9. Objectifs de la solution de branche et statistiques

Instaurées pour la première fois sur l'exercice 1999, les statistiques SST de notre solution de branche permettent de contrôler l'évolution du niveau de sécurité au travail et, partant, de vérifier si les objectifs de la solution de branche sont atteints. De nouveaux objectifs ont été définis et sont inscrits dans la solution de branche 2011. Pour en assurer le contrôle, le système statistique SST a été adapté en ce sens et des outils d'analyse doivent encore être développés.

Les chiffres des accidents et des maladies professionnelles continuent d'être recensés. Ils offrent maintenant une vue sur quatorze années et peuvent être appréciés pour eux-mêmes. Les derniers chiffres disponibles 2012 montrent que le taux d'absence pour des pathologies d'origine professionnelle reste globalement stable, à un bas niveau (0,833 heure par 1'000 heures travaillées), avec un léger allongement de la durée par cas dans les petites entreprises, mais avec une tendance inverse dans les grandes sociétés. La fréquence des cas a, elle, encore diminué et se situe au niveau le plus bas jamais enregistré (0,016 cas par 1000 heures travaillées). Rappelons que l'objectif consiste à rester en dessous de 1,5 heures d'absence et 0,06 cas par 1'000 heures travaillées.

Globalement, pour des cas d'origine professionnelle, la branche enregistre tout de même quelque 74'000 heures perdues, soit l'équivalent de 41 postes de travail à plein temps coûtant plus de 3,6 millions de francs. Ces chiffres correspondent à quelque 1'400 cas d'une durée moyenne de 6,5 jours. Les frais de guérison, ceux de remplacement et les pertes de production ne sont pas compris dans ces données.

Quant à la nature de ces événements accidentels, elle correspond à des chutes, glissades, coupures et blessures aux mains, des causes principales qui n'ont pas varié. Pour les maladies d'origine professionnelle, les 25 échantillons statistiques recensés font ressortir trois causes : les troubles musculo-squelettiques, les allergies et les psychopathologies. Les taux de primes pour l'assurance accident professionnel sont globalement en baisse.

Pour les accidents non professionnels, on dispose pour la première fois de statistiques pertinentes. Ce type de cas produit un absentéisme moyen de 4,86 heures par 1'000 heures travaillées, soit 5,8 fois plus élevé que pour les pathologies du travail. Dans les petites sociétés, la durée par cas est cependant inférieure de 27% à la moyenne. Mais la fréquence des accidents en dehors du travail ne semble pas très élevée : un travailleur subira un tel événement tous les 8 ans environ, qui se produira surtout à domicile (30%) ou en pratiquant un sport (35%). Des accidents routiers sont en cause dans 14% des cas, dont 7% sur le chemin du travail ; 55% des blessés étaient en voiture.

Quant aux maladies non professionnelles, en moyenne, elles touchent chaque travailleur tous les quatorze mois et durent 42 heures.

9.10. Conclusion

Au 31 décembre 2013, notre solution de branche terminait sa 14^{ème} année d'application. Les statistiques montrent que le risque d'accidents et de maladies réputés professionnels s'est installé à un très bas niveau. Il ne fait pas de doute que la mise en œuvre de la solution de branche SST a positivement influencé cette situation. L'entreprise est ainsi guidée et conseillée concernant les dangers spécifiques à ses activités. Cette maîtrise repose essentiellement sur des mesures techniques et sur le comportement des travailleurs.

Pour éviter les écueils, il faut d'abord savoir. C'est pourquoi l'acquisition de connaissances particulières figure en tête de l'offre du service SST. Un grand soin est mis à la préparation des nombreux cours proposés : COSEC, premiers secours, lutte contre l'incendie,... Des interventions sont organisées dans les formations professionnelles officielles, celle des cadranographes, celles des apprentis CFC (ordonnances AFP, CFC), ainsi que dans la formation continue des électroplastiques. Petit à petit, une culture de la sécurité est née dans l'horlogerie, phénomène facilité par l'accroissement des bagages professionnels dans la branche: en vingt ans, la part des employés qualifiés est passée de 30% à 65%.

De fait, les interpellations qui arrivent quotidiennement au service SST concernent évidemment l'organisation interne de la sécurité, mais elles soulèvent aussi fréquemment des problématiques de plus en plus pointues. Ces développements montrent que la sécurité et la santé des collaborateurs sont généralement considérées avec sérieux.

Les causes potentielles d'accident paraissent bien maîtrisées, mais il est de plus en plus question de troubles musculo-squelettiques, spécialement chez les quadragénaires. Le mobilier industriel est en cause, de même que de mauvaises habitudes de travail. Si les corps jeunes supportent relativement bien les contraintes de postures peu adéquates, les années passées dans de telles conditions finissent par produire les pathologies qui se multiplient aujourd'hui. En conséquence, le service SST tâche d'informer et de conseiller le plus précisément

possible tous les acteurs concernés (études, brochures, examens de postes,...).

Le redéveloppement rapide de la branche induit des changements fréquents dans les organisations. Même si le travail n'est souvent plus guère pénible physiquement, il oblige à collaborer plus intensément avec ses collègues, à trouver très rapidement des parades aux imprévus et à répondre à des exigences plus variables qu'autrefois. En parallèle, la vie privée a changé : corollaire à une plus grande liberté, l'individu est laissé seul devant ses choix, dont il doit assumer les conséquences. La conjonction d'influences professionnelles et privées peut conduire à des troubles psychosociaux pour lesquels il est difficile d'identifier la source. C'est pourquoi le recours à des aiguilleurs spécialement formés devient une nécessité. La mise sur pied de référents par région devrait répondre de la façon la plus simple à cette situation émergente.

Toujours très diverses, les thématiques traitées en 2013 sont le reflet d'une industrie horlogère et microtechnique dynamique et en croissance. Le service SST a veillé à répondre avec précision à tous les besoins manifestés, avec un but essentiel : préserver la santé des quelque 57'000 femmes et hommes qui animent la branche.

Pour plus d'informations concernant les activités de la CP, n'hésitez pas à consulter notre site internet : www.cpih.ch.

CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

ANNEXES

EFFECTIFS HORLOGERS 2013

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'329	2.7%	11'719	23.7%	36'325	73.4%	113	0.2%	49'486	100.0%
Total non CP	489	6.3%	1'096	14.1%	5'970	76.5%	245	3.1%	7'800	100.0%
Total général	1'818	3.2%	12'815	22.4%	42'295	73.9%	358	0.5%	57'286	100.0%

2. Par canton

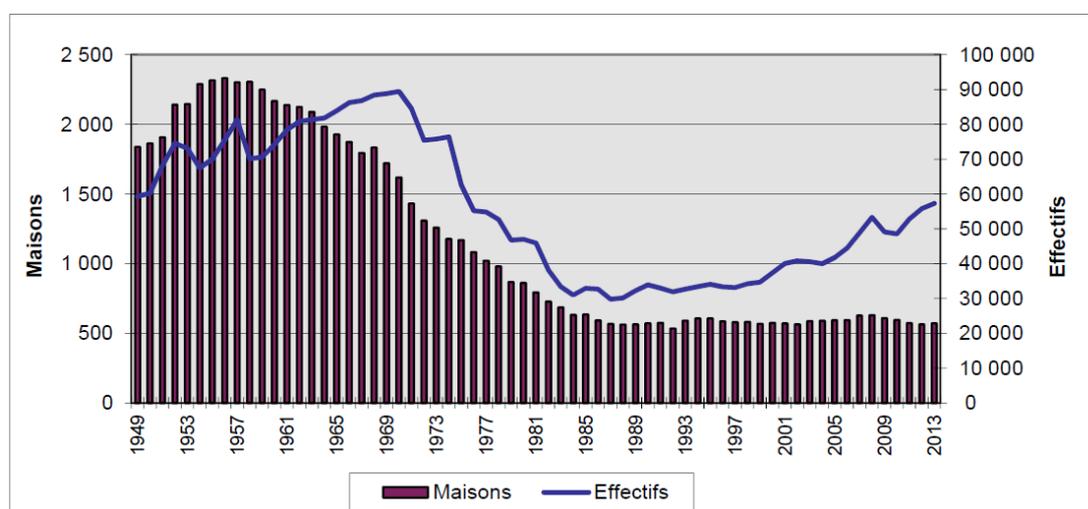
	Effectifs		Maisons	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	15 463	27.0%	176	30.8%
Berne	11 361	19.8%	121	21.2%
Genève	9 546	16.7%	69	12.1%
Soleure	4 212	7.4%	26	4.5%
Jura	5 736	10.0%	89	15.6%
Vaud	5 702	10.0%	42	7.3%
Tessin	2 508	4.4%	18	3.1%
Bâle-Campagne	782	1.4%	7	1.2%
Valais	638	1.1%	8	1.4%
Schaffhouse	809	1.4%	2	0.3%
Fribourg	294	0.5%	9	1.6%
Autres	235	0.4%	5	0.9%
Total	57 286	100.0%	572	100.0%

RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS

Années	Personnel						Maisons
	de direction (a)	administratif (b)	de produc- tion (c)	sous-total (a-c)	à domicile (d)	Total (a-d)	
1984		9'864	20'191	30'055	889	30'944	632
1985		10'087	21'873	31'960	944	32'904	634
1986		10'166	21'575	31'741	947	32'688	592
1987		9'588	19'534	29'122	687	29'809	568
1988		9'641	19'753	29'394	728	30'122	562
1989		10'109	21'273	31'382	826	32'208	564
1990		10'660	22'402	33'062	861	33'923	572
1991		10'084	22'098	32'182	788	32'970	575
1992		10'049	21'157	31'206	703	31'909	534
1993 (1)		10'281	20'476	30'757	686	31'443	558
1993 (1)		10'609	21'264	31'873	801	32'674	591
1994		10'686	21'979	32'665	721	33'386	606
1995		11'114	22'181	33'295	752	34'047	606
1996		10'773	21'924	32'697	652	33'349	586
1997		11'030	21'458	32'488	629	33'117	579
1998		11'396	22'232	33'628	586	34'214	581
1999 (2)	1'229	7'018	25'742	33'989	666	34'655	567
2000	1'260	7'398	27'992	36'650	684	37'334	575
2001	1'369	8'253	29'756	39'378	676	40'054	570
2002	1'385	8'434	30'330	40'149	666	40'815	564
2003	1'391	8'645	29'932	39'968	570	40'538	587
2004	1'411	8'785	29'304	39'500	498	39'998	589
2005	1'433	8'810	31'000	41'243	485	41'728	593
2006	1'594	9'272	33'161	44'027	417	44'444	595
2007	1'536	10'305	36'515	48'356	479	48'835	627
2008	1'661	10'932	40'224	52'817	483	53'300	629
2009	1'589	10'893	36'275	48'757	340	49'097	609
2010	1'607	10'978	35'708	48'293	255	48'548	596
2011	1'555	11'719	39'243	52'517	286	52'803	573
2012	1'573	12'476	41'489	55'538	278	55'816	564
2013	1'818	12'815	42'295	56'928	358	57'286	572

(1) Il y a deux variantes du recensement de 1993. La 1^{ère} est réalisée sur les mêmes bases que les années précédentes. C'est elle qui fait foi pour les comparaisons avec les recensements des années 1982 à 1992. La seconde version se base sur des données plus précises et mises à jour (prise en compte de nouvelles entreprises horlogères). C'est elle qui fait foi pour les comparaisons avec les recensements des années 1994 et suivantes.

(2) Ce n'est qu'à partir de 1999, que l'on a distingué le personnel de direction du personnel administratif dans le recensement.



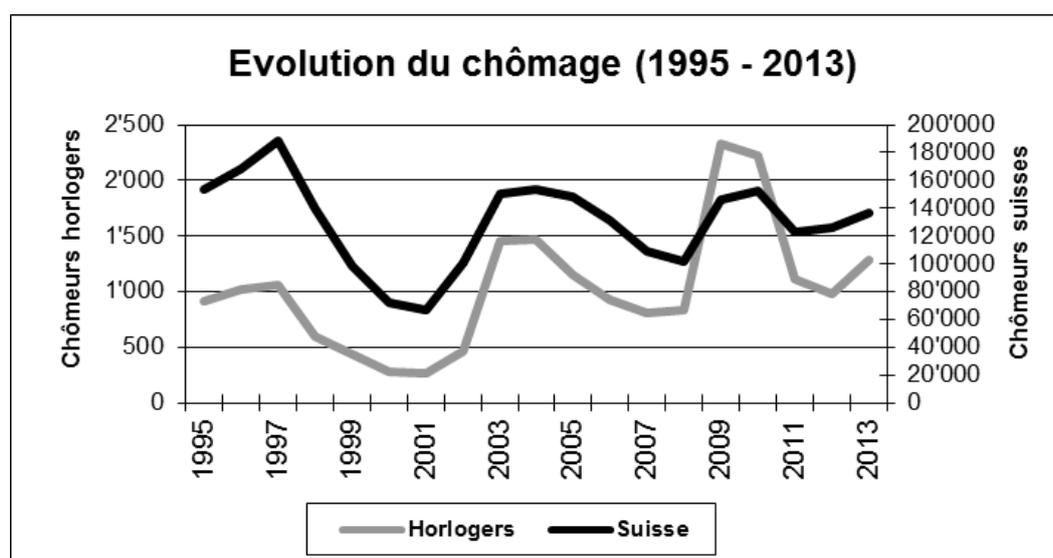
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

Année	Chômage complet		Travail réduit					
	suisse	horloger*	Entreprises		Travailleurs		Heures	
			suisse	horloger	suisse	horloger	suisse	horloger
1995	153'316	919	1'019	33	9'917	332	549'535	17'495
1996	168'630	1'015	1'157	43	13'060	506	736'992	27'423
1997	188'304	1'056	761	22	6'611	181	414'006	11'207
1998	139'660	595	405	9	3'104	83	218'230	5'988
1999	98'602	443	249	11	2'869	132	187'731	8'686
2000	71'987	283	91	3	655	17	44'520	1'479
2001	67'197	260	126	6	2'424	65	143'921	4'742
2002	100'504	464	494	22	9'128	225	515'475	27'123
2003	150'099	671* / 1'453	767	49	9'274	632	564'337	40'010
2004	153'091	1'466	741	24	5'258	233	315'877	13'325
2005	148'537	1'157	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2006	131'532	920	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2007	109'189	811	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2008	101'725	833	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2009	146'089	2'325	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2010	151'985	2'227	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2011	122'592	1'106	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2012	125'639	978	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2013	136'524	1'287	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

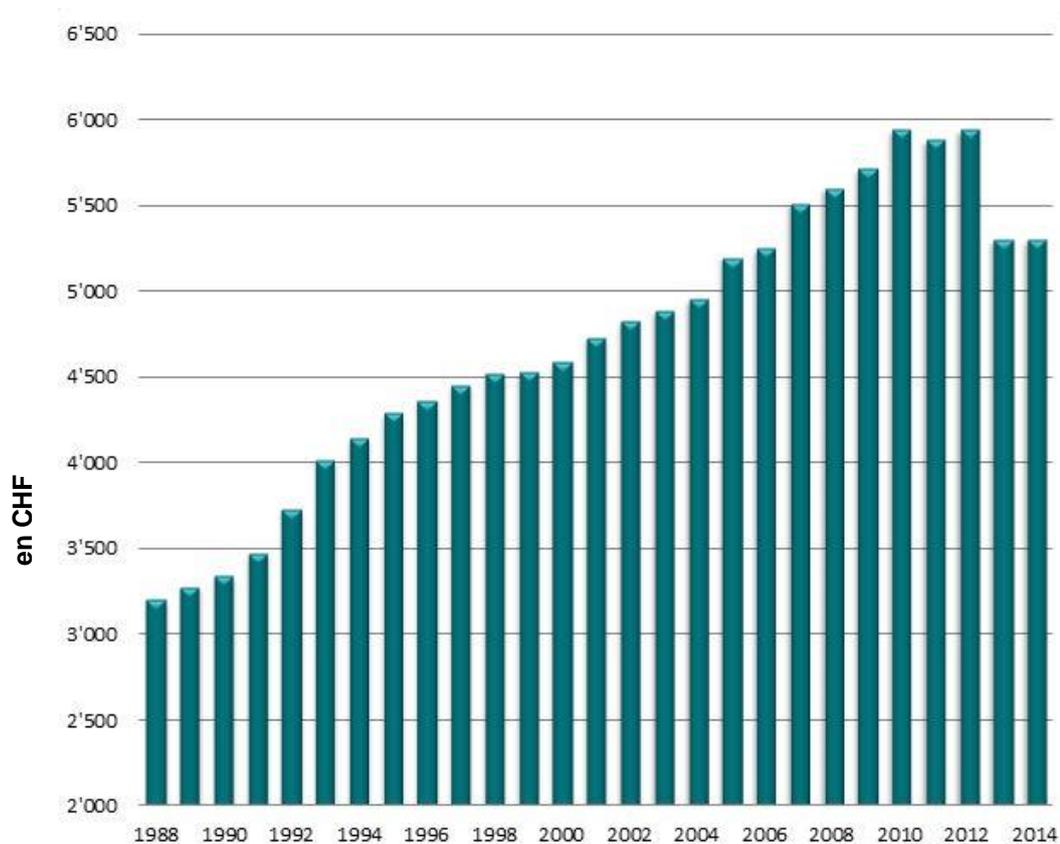
*) Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes dont le dernier emploi s'exerçait dans une entreprise horlogère (y compris le personnel administratif, etc.). Il en résulte que cette statistique, forcément plus importante en nombre, est plus précise.

nd : chiffres plus disponibles depuis 2005



Dans ce tableau, la courbe des « chômeurs horlogers » marque une nette différence entre 2002 et 2003. Celle-ci est due à la nouvelle définition de la catégorie dès 2003 (cf. remarque * ci-dessus).

EVOLUTION DU SALAIRE HORLOGER MEDIAN



(Source : CP)

1990	Fr. 3'339.--
1991	Fr. 3'474.--
1992	Fr. 3'730.--
1993	Fr. 4'018.--
1994	Fr. 4'144.--
1995	Fr. 4'289.--
1996	Fr. 4'365.--
1997	Fr. 4'455.--
1998	Fr. 4'524.--
1999	Fr. 4'529.--
2000	Fr. 4'587.--
2001	Fr. 4'729.--
2002	Fr. 4'829.--
2003	Fr. 4'889.--
2004	Fr. 4'952.--
2005	Fr. 5'197.--
2006	Fr. 5'250.--
2007	Fr. 5'514.--
2008	Fr. 5'604.--
2009	Fr. 5'715.--
2010	Fr. 5'941.--
2011	Fr. 5'883.--
2012	Fr. 5'942.--
2013	Fr. 5'298.--
2014	Fr. 5'301.--

N.B. Dès 2013, le calcul du salaire horloger médian se base sur les nouvelles dispositions du 18.3 CCT. Tous les compléments salariaux (heures supplémentaires, part du 13e salaire, primes de pénibilité, paiements spéciaux/boni) sont désormais exclus du salaire horloger médian.

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2013

TRAVAILLEURS
NON QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	3'630.-	Dès 20 ans	01.06.2013	Cas spéciaux à négocier.
	3'880.-	Avec 5 ans d'expérience	01.06.2013	
GENEVE	3'520.-	En formation (6 mois)	01.06.2013	Après la période de formation de 6 mois, le personnel accède à la catégorie «spécialisé» (4'020.-), sans possibilité de réduction de 5% (période d'adaptation).
JURA JURA BERNOIS	3'360.-	Dès 19 ans	01.06.2013	Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 ^{er} emploi dans la branche horlogère et microtechnique.
	2'960.-	- 19 ans	01.06.2013	
NEUCHÂTEL	3'610.-	Dès 19 ans	01.06.2013	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C.	3'360.-	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.06.2013	
TESSIN	2'700.-		01.07.2013	L'accord conclu entre les partenaires sociaux prévoit un relèvement du salaire minimal d'embauche à la hauteur de 3'000.-, échelonné selon le calendrier suivant : <ul style="list-style-type: none"> • 01.01.2014 : 2'900.- • 01.07.2014 : 3'000.- Ces montants incluent la participation patronale aux frais de caisse maladie.
VALAIS	3'400.-		01.06.2013	Cas spéciaux à négocier.
VAUD FRIBOURG	3'500.-	Dès 19 ans	01.06.2013	

Les salaires s'entendent hommes / femmes et sont versés x 13

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2013

TRAVAILLEURS
QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	4'340.-	CFC 4 ans	01.01.2012	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire.
	4'040.-	CFC 3 ans dans l'horlogerie	01.01.2012	
GENEVE	4'485.-	Qualifié A	01.01.2012	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
	4'755.-	Après 3 ans de pratique	01.01.2012	
	4'160.-	Qualifié B	01.01.2012	
	4'020.-	Spécialisé	01.06.2013	
JURA JURA BERNOIS	3'900.-	Avec CFC	01.01.2012	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire
NEUCHÂTEL	4'380.-	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par l'OFFT) dès 22 ans	01.01.2012	
	3'960.-	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formation jugée équivalente par l'OFFT)	01.01.2012	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C.	4'000.-	CFC 4 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2012	
	3'650.-	CFC 3 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2012	
VALAIS	4'346.-	CFC 4 ans	01.01.2012	Durant les 6 premiers mois, -5%
VAUD FRIBOURG	4'200.-	Qualifié A	01.01.2012	
	3'780.-	Qualifié B	01.01.2012	

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2013

JEUNES TRAVAILLEURS – ÉTUDIANTS – JOBS D'ÉTÉ

<i>Région</i>	<i>Montants</i>	<i>Conditions</i>	<i>Entrée en vigueur</i>	<i>Remarques</i>
GENEVE	3'100.-	- de 18 ans	01.01.2012	Vacances incluses
	3'205.-	+ de 18 ans	01.01.2012	
	3'305.-	+ de 19 ans	01.01.2012	
NEUCHÂTEL	2'527.-	15 / 16 ans	01.06.2013	Montant égal à 70% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'610.-).
	2'707.-	17 ans	01.06.2013	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'610.-).
	3'249.-	dès 18 ans	01.06.2013	Montant égal à 90% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'610.-).

S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée

Les salaires s'entendent hommes / femmes et sont versés x 13

CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

**STRUCTURE DE LA CP
ET
COMMISSIONS**

(suite des annexes)

SECRETARIAT GENERAL

Secrétaire général :	M. François Matile
Responsable du Service « Formation professionnelle » :	Mme Séverine Favre
Responsable du Service « Santé et Sécurité au travail » :	M. Paul Boillat
Chargé de communication :	M. Romain Galeuchet
Siège :	Av. Léopold-Robert 65 2301 La Chaux-de-Fonds (CH)

ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP

<i>Nom</i>	<i>Lieu</i>	<i>Secrétaire général</i>
Association des fabricants suisses d'aiguilles de montres	Neuchâtel	M ^e Philippe Bauer
Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM)	Bienne	M. Eric Ruedin
Association patronale des industries de l'Arc-horloger (apiah)	La Chaux-de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Swatch Group Industries	Bienne	M. Massimo Altamura
Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV)	Genève	Mme Anny Sandmeier
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)	Soleure	M ^e Raoul Stampfli

ASSEMBLEE GENERALE

(état au 31.12.2013)

Présidente

Mme Elisabeth Zölch Berne

Vice-présidents

M. Emile Charrotton Bienne

M. Alain Marietta Le Locle

Secrétaire général

M. François Matile La Chaux-de-Fonds

Délégués et suppléants

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
ASSOCIATION DES FABRICANTS SUISSES D'AIGUILLES DE MONTRES	Isabelle Chillier Fiedler SA 1127 Carouge	Philippe Bauer Secrétaire général 2001 Neuchâtel
APHM	Emile Charrotton Société anonyme de fabricants suisses d'horlogerie 2501 Bienne	Dominique Clément Richemont International SA 1752 Villars-sur-Glâne
apiah	Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle Jean Guillod Guillod Gunther SA 2300 La Chaux-de-Fonds Pierre-André Meylan Piguet Frères & Cie SA 1348 Le Brassus Jean Hirt Estoppey-Addor SA 2500 Bienne	M.-Th. Kohler Fiorellino Secrétaire générale 2300 La Chaux-de-Fonds Bernard Cuendet Robellaz & Cie SA 1450 Sainte-Croix Philippe Rossier Simon & Membrez SA 2852 Courtételle

Membres et suppléants de l'Assemblée générale (suite)

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
SWATCH GROUP INDUSTRIES	Hanspeter Rentsch The Swatch Group SA 2501 Bienne Thierry Kenel The Swatch Group SA 2501 Bienne	Peter Stierli The Swatch Group SA 2501 Bienne Massimo Altamura Secrétaire général 2501 Bienne
UFGVV	Daniel Rochat Patek Philippe SA 1228 Plan-les-Ouates	Agnès Gabirout Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus
VdU	Roland Streule Rado Uhren AG 2543 Lengnau	Stéphane Pittet Rado Uhren AG 2543 Lengnau

COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »

(état au 31.12.2013)

Présidente

Mme Elisabeth Zölch, Présidente de la CP, Berne

Secrétaire général

M. François Matile, Secrétaire général de la CP, La Chaux-de-Fonds

Membres représentants d'entreprises ou d'associationsFabien Chapatte
Les Artisans Boîtiers SA
2300 Chaux-de-FondsMichel Fazzone
Jaeger-LeCoultre SA
1347 Le SentierThomas Fluri
Rolex SA
2500 BienneSéverine Gutmann
Ulysse Nardin SA
2400 Le LocleReto Kohli
ETA SA
2540 GrangesYves Morel
Swatch Group SA
2500 BienneFranck Vernay
Rolex SA
1211 Genève 24**Membres représentants des écoles d'ingénieurs HES,
des écoles de métiers ou autres**Paul-André Hartmann
Cifom - ET
2400 Le LocleDamien Prongué
HE-Arc Ingénierie
2400 Le LocleAndré Zürcher
CFP Biel-Bienne
Lycée technique
2501 Bienne**Délégués UNIA**Camille Golay
1304 SernaclensNoé Pelet
Secrétaire syndical
1347 Le SentierBenedetto Russo
Secrétaire syndical
F - 74140 Saint-Cergues**Délégué SYNA**Diego Frieden
Secrétaire central
4600 Olten**Secrétaire**Séverine Favre, Responsable du Service « Formation professionnelle » de la CP,
La Chaux-de-Fonds

COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »

(état au 31.12.2013)

Président

François Matile, Secrétaire général de la CP,
La Chaux-de-Fonds

Membres représentants d'entreprises

Daniel Clénin Cendres+Métaux SA 2501 Bienne	Michael Haefeli ETA SA 2540 Granges
Bernard Gianola Richemont International SA 1293 Bellevue	Jean-Pierre Pasquier Rolex SA 1211 Genève 26

Membres représentants d'associations

APHM Eric Ruedin Secrétaire général 2500 Bienne	Swatch Group Industries Jacques Zollinger Swatch Group SA 2500 Bienne	UFGVV Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève 11
--	--	--

Délégués UNIA

Pascal Crespin Secrétaire syndical 2000 Neuchâtel	Claude Dromard Nivarox SA 2400 Le Locle
---	---

Délégué SYNA

Diego Frieden
Secrétaire central
4600 Olten

Secrétaire

Paul Boillat, Responsable du Service « Santé et sécurité au travail » de la CP,
La Chaux-de-Fonds