



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

RAPPORT ANNUEL 2014

La Chaux-de-Fonds
Août 2015

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	6
1.2.5. Etude sur les structures de la CP	6
1.3. Données statistiques	7
1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises	7
1.3.2. Evolution des salaires	7
1.3.3. Chômage	9
1.4. Union patronale suisse (UPS)	9
1.5. Votations populaires	10
2. APPLICATION DE LA CCT	11
2.1. Rente-pont AVS	11
2.2. Retraite modulée	11
2.3. Financement de la formation par Prevhor	11
2.4. Renouvellement de la CCT du 01.01.2012	12
3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS	12
3.1. CCT CP/Unia – Entrevue paritaire avec Unia	12
3.2. CCT CP/Syna	12
3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012	12
3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993	12
4. NEGOCIATIONS SALARIALES	13
4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2015	13
4.2. Baisse du salaire horloger médian	13
4.3. Salaires minimaux d'embauche	15
4.4. Salaires minimaux d'embauche à Neuchâtel : médiation	15
5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGÈRE	17
5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants	17
5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère	17
5.3. Prevhor	18
5.4. Foncadem	18
6. LÉGISLATION	18
7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »	19
7.1. Généralités	19
7.2. Actions concernant la formation de base	19
7.2.1. Opérateur en horlogerie AFP	19
7.2.2. Nouvelle filière AFP en réglage	19
7.2.3. Métiers de la microtechnique	20
7.2.4. Polisseur et termineur en habillage horloger	20
7.2.5. Révision des CFC horlogers	21
7.2.6. Cours interentreprises en micromécanique	21

7.2.7.	Cadranographes	22
7.2.8.	Métiers d'art	22
7.2.9.	Evolution des effectifs d'apprentis	22
7.3.	Actions de formation pour adultes	22
7.3.1.	Formation modulaire en horlogerie pour adultes	22
7.3.2.	Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi	23
7.3.3.	Formation en anglage	24
7.3.4.	Offre en formation continue	24
7.4.	Actions d'information – Portes ouvertes des écoles	24
8.	SERVICE « COMMUNICATION ET DOCUMENTATION »	25
8.1.	Généralités	25
8.2.	Mesures accomplies en 2014	25
8.2.1.	Brochures et autres supports	25
8.2.2.	Vidéos « Les métiers de l'horlogerie »	26
8.2.3.	Site Internet www.cpih.ch	27
8.2.4.	Articles sur l'horlogerie et relations presse	28
8.2.5.	Manifestations	28
8.2.6.	Divers	29
9.	SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »	30
9.1.	Généralités	30
9.2.	Effectifs de la Solution de branche	30
9.3.	Activités principales du Service SST	32
9.3.1.	Renseignements, conseils et audits en entreprise	32
9.3.2.	Formations	33
9.3.3.	Petites machines à laver horlogères	34
9.3.4.	Absences à la place de travail et psychopathologies	34
9.4.	Activités diverses	35
9.4.1.	Solution de branche n° 28	35
9.4.2.	Formation des spécialistes SST selon l'OQual	35
9.4.3.	Protections auditives	35
9.4.4.	Listes de contrôle	36
9.4.5.	Pathologies épidémiques	36
9.4.6.	Radium	36
9.4.7.	Autres activités particulières	37
9.5.	Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité	37
9.6.	Appel à des médecins du travail et autres spécialistes	37
9.7.	Service de mesures à la place de travail	38
9.8.	Objectifs de la Solution de branche et statistiques	38
9.9.	Conclusion	39
ANNEXES		
<hr/>		
	EFFECTIFS HORLOGERS 2014	42
	RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS	43
	EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	44
	EVOLUTION DU SALAIRE HORLOGER MEDIAN	45
	SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2014	46
	ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	50
	ASSEMBLEE GENERALE	51
	COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »	53
	COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »	54

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 489 entreprises (même nombre en 2013) occupant, le 30 septembre 2014, 51'155 personnes (49'486 en 2013).

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé trois fois, les 17 juin, 23 septembre et 11 décembre 2014.

Le 17 juin, l'Assemblée générale a élu :

- à la Commission de la formation professionnelle M. Fabien Graber, Directeur de l'Ecole technique de la Vallée de Joux, Le Sentier, en remplacement de M. André Zurcher, Directeur du Centre de formation professionnelle de Bienne ;
- à la Commission de la formation professionnelle M. Pierre Feller, Metalem SA, Le Locle, en remplacement de M. Dominique Di Iorio, Adea Fontan Sàrl, Genève ;
- à la Commission SST M. Edgar Vandel, Group Physical Security, Health and Safety Manager, Richemont International SA, Bellevue, en remplacement de M. Bernard Gianola, même Maison ;
- au Comité de direction AVS Mme Laurence Stow, Responsable administration et controlling RH, Vacheron Constantin SA, Plan-les-Ouates, en remplacement de M. Jean-Pierre Bregnard, Revue Thommen AG, Waldenburg.

Le 23 septembre, l'Assemblée générale a pris acte de la nouvelle composition de la représentation d'associations membres à l'Assemblée générale, en suite de l'adoption des nouveaux statuts (v. 1.2.5.) :

- APHM. Délégués : M. Pascal Bratschi, Rolex SA, Bienne, M. Emile Charrotton, Société de fabricants suisses d'horlogerie SA, Bienne, M. Dominique Clément, Richemont International SA, Villars-sur-Glâne, M. Paul-Henri Pfister,

Groupe Sonceboz, Sonceboz ; suppléante : Mme Marianne Pandiscia, Multitime Quartz SA, Losone ;

- Swatch Group Industries. Délégués : M. Thierry Kenel, Swatch Group SA, Bienne, M. Hanspeter Rentsch, Swatch Group SA, Bienne et Mme Gabriela Zulliger-Budowski, Group Head of HR, Swatch Group SA, Bienne ; suppléants : M. Massimo Altamura, Swatch Group SA, Bienne et M. Peter Stierli, Swatch Group SA, Bienne ;
- UFGVV. Délégués : Mme Agnès Gabirout, Audemars Piguet SA, Le Brassus, M. Daniel Rochat, Patek Philippe SA, Plan-les-Ouates ; suppléante : Mme Anny Sandmeier, Secrétaire général UFGVV, Genève.

L'Assemblée générale a aussi :

- pris acte de la démission de son Vice-Président, M. Emile Charrotton ;
- élu à la Commission de répartition de Prevhor Mme Lena Hauert, Responsable RH de MRP SA, à Alle, en remplacement de Mme Ludmila Schindelholz, démissionnaire et représentante de l'apijah.

Le 11 décembre, l'Assemblée générale :

- a élu à la Vice-Présidence CP M. Daniel Rochat, délégué UFGVV, en remplacement de M. Emile Charrotton, démissionnaire ;
- a élu M. Emile Charrotton, Président, MM. Jean Hirt, Daniel Leuba, Yves Morel, José Theubet, Benoît Lecoq et Jean-Luc Ecuyer en bloc au Comité de la Caisse AVS ;
- a pris acte que M. Yves Morel, Group Head of HR, Swatch Group SA, Bienne, représente Swatch Group Industries en tant que délégué à l'Assemblée générale CP, en remplacement de Mme Gabriela Zulliger-Budowski ;
- a pris acte que M. Stéphane Buffet, Rolex SA, Genève, complète en tant que délégué la délégation UFGVV ;
- a pris acte que M. Jean-François Robert, Robert Laminage SA, au Locle, remplace Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino, en tant que suppléant apijah à l'Assemblée générale CP.

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni le 2 décembre 2014 pour débattre des questions de sa compétence.

1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé quatre fois, les 5 mars, 19 mai, 16 septembre et 25 novembre 2014. 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, deux à 100% et une à 50%.

1.2.5. Etude sur les structures de la CP

Décidée en 2013, l'étude sur les structures de la CP a été confiée à un groupe de travail ad hoc, qui a présenté ses conclusions lors de l'Assemblée générale de juin 2014. Ce groupe de travail a dû approfondir deux questions :

- les structures et les activités de la CP sont-elles adaptées à l'industrie horlogère ?
- les statuts de la CP doivent-ils être modifiés ?

Le groupe de travail est arrivé aux conclusions suivantes :

- le fonctionnement de la CP et de ses quatre Services donne entièrement satisfaction ; le travail est jugé bon et est administrativement léger ; les services que la CP rend aux entreprises sont reconnus et appréciés ;
- l'Assemblée générale fonctionne bien, parce que les délégués qui la composent sont des professionnels qui connaissent leurs dossiers ;
- il est toujours judicieux de garder une présidence « au-dessus de la mêlée », avec comme conséquence que le/la président/e ne vote pas ;
- la majorité qualifiée des trois quarts se justifie toujours par la nécessité que les débats conduisent à la plus large majorité possible ;
- pour l'élection des vice-présidents, dont les statuts définissaient qu'ils devaient provenir l'un, du produit terminé, l'autre, des parties constitutives, il se justifie d'étendre le champ de recrutement, compte tenu que le quart des entreprises conventionnées ne sont pas actives dans l'horlogerie stricto sensu.

L'Assemblée générale a donc constaté que l'examen du fonctionnement et des structures de la CP n'a pas révélé de lacune ou de potentiel d'amélioration majeurs. Elle en a déduit que la CP, qui existe depuis 1937 et est dotée de la personnalité juridique depuis 1971, bénéficie de statuts qui lui ont permis de rendre les services dont l'industrie horlogère a besoin, en se basant sur un fonctionnement simple, une structure légère et des règles de fonctionnement les plus souples possible.

Ce constat fait, l'Assemblée générale a adopté trois modifications statutaires. La première a ajouté aux buts de la Convention patronale « l'accompagnement des entreprises de la branche dans le domaine de la santé et sécurité au travail », activité soumise à un règlement spécial. L'Assemblée a également établi que les membres pourront désormais désigner d'un à quatre délégués, définis librement. L'augmentation de ce nombre veille à assurer une représentation équilibrée des divers milieux des associations, ainsi qu'à étoffer les débats de la CP par une présence accrue des représentants de l'industrie. Enfin, l'Assemblée a tenu compte des changements de structure au sein de la CP et a établi que les vice-présidents devront désormais représenter « des secteurs économiques différents ».

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 2014 a montré que l'industrie horlogère est composée de 657 entreprises¹ occupant 59'112 collaborateurs (2013 : 659 entreprises et 57'286 collaborateurs). Les effectifs ont donc augmenté de 3.2%. Le secteur conventionné recouvre le 74.4% des entreprises (74.2% en 2013) et le 86.5% du personnel (86.4% en 2013).

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 2012.

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.

Pour l'enquête 2012, l'OFS a modifié en profondeur ses critères. Jusqu'en 2010 était relevé « le niveau des qualifications requises pour le poste de travail » qui était réparti entre 4 positions (travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles ; travail indépendant et très qualifié ; connaissances professionnelles spécialisées ; activités simples et répétitives) ; ce critère a été remplacé par la

¹ Dès 2014, le recensement officiel compte les sites d'activités et non plus les raisons sociales.

« position professionnelle », qui est répartie en 5 catégories (1+2: cadres supérieurs et moyens ; 3: cadres inférieurs ; 4: responsables de l'exécution de travaux ; 5: sans fonction de cadre). Il en découle que, par rapport aux chiffres relevés dans les rapports précédents, seuls le total général, le total des hommes et le total des femmes peuvent se comparer entre 2010 et 2012. La modification de 2012 a également conduit à une forte diminution du salaire médian horloger (v. 4.2.).

Les salaires 2010 et 2012 établis selon la nouvelle classification sont inscrits ci-dessous :

	2010			2012		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
En tout	6'067	6'955	5'150	5'873	6'827	5'038
1 + 2	11'793	12'147	10'208	12'327	12'734	9'189
3	9'115	9'314	8'257	8'630	8'800	8'072
4	6'987	7'357	5'850	6'115	6'579	5'428
5	5'732	6'473	5'956	5'564	6'400	4'952

Source: OFS

1+2 = Cadre sup. et moyen

4 = Responsable de l'exécution des travaux

3 = Cadre inférieur

5 = Sans fonction de cadre

Il y a deux manières d'évaluer les salaires 2014 de façon théorique. La première, utilisée dans les rapports annuels jusqu'en 2011, consiste à prendre chacun des montants 2012, complété par l'évolution de l'indice des salaires en 2013 (1.0%) ainsi que par l'allocation de renchérissement au 01.01.2014 (Fr. 0.-). Les salaires 2014 théoriques sont donc les suivants :

	2014		
	Total	Hommes	Femmes
En tout	5'931	6'895	5'088
1 + 2	12'450	12'861	9'281
3	8'716	8'885	8'152
4	6'176	6'645	5'482
5	5'620	6'464	5'002

Source: OFS, calcul CP

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 2014, ces critères comptaient pour 15,5%. Les montants rectifiés théoriques sont donc les suivants :

	2014		
	Total	Hommes	Femmes
En tout	5'012	5'826	4'299
1 + 2	10'520	10'868	7'842
3	7'365	7'508	6'888
4	5'219	5'615	4'632
5	4'749	5'462	4'227

Source: OFS, calcul CP

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
2014	1'360	136'764

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. Cette dernière a régulièrement rendu compte des décisions à l'Assemblée générale.

La CP a été consultée et a consulté à son tour ses associations membres à propos de divers projets de lois fédérales et ordonnances. Les conférences de printemps et d'automne des secrétaires de l'UPS ont été suivies par plusieurs secrétaires patronaux horlogers.

1.5. Votations populaires

La CP a accueilli avec beaucoup d'inquiétude le résultat de l'initiative contre « l'immigration de masse », acceptée par le peuple et les cantons en date du 9 février. La Présidente CP a représenté la branche lors de deux réunions mises sur pied par le Conseiller fédéral Schneider-Amman, en suite de l'acceptation de cette initiative. Ces rencontres ont eu lieu avec les représentants de l'industrie et avec les syndicats.

La CP a jugé les conséquences de l'initiative extrêmement préjudiciables pour l'image de la branche et pour son économie. Elle s'est préoccupée notamment de la question du contingentement du personnel étranger. Une enquête interne a permis d'évaluer à 70% le personnel résident (50% de Suisses et 20% de permis B et C) et à 30% le nombre de frontaliers (permis G). Dès lors, la CP s'est engagée à participer activement aux discussions, notamment au sein de l'UPS, au sujet de la mise en œuvre de ce nouvel article constitutionnel.

D'une manière générale, l'année 2014 a été marquée par une série de votations où les employeurs ont été l'objet d'attaques chaque fois repoussées, mais toujours sources d'insécurité ; cela a été le cas de l'initiative sur un salaire minimum de Fr. 4'000.-, balayée par trois quarts des votants, et sur celle d'Ecopop, qui a connu un rejet analogue. Pour mémoire, 2013 avait vu le rejet, par une majorité des deux tiers, de l'initiative « 1:12 - Pour des salaires équitables ».

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 2014, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a traité 186 demandes de rente-pont AVS (contre 191 en 2013). Elle a accordé dans un premier temps 179 (189) rentes et notifié 7 (2) communications de refus. Dans un deuxième temps, elle a également pris acte de 3 (12) renoncations (dont 1 modifiée en retraite modulée).

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2014, elles ont été servies à 179 bénéficiaires pour une somme de 4'187'392.- (contre 4'541'621.- pour 189 bénéficiaires en 2013).

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 2014, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a enregistré dans un premier temps 70 questionnaires « Retraite modulée » (contre 48 en 2013). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 5 renoncations (contre 7 en 2013). Elle a procédé aux premiers versements de participation aux entreprises ; ils ont concerné 17 retraites modulées pour une valeur de Fr. 178'249.-.

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 10^{ème} exercice. En 2014, la Commission de répartition a reçu 139 (2013 : 151) dossiers venant d'entreprises conventionnées et 6 demandes régionales de subventionnement venant des syndicats relatives à des formations suivies en 2013 et représentant un montant total de Fr. 10'202'000.- (Fr. 9'367'000.-). Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 7'860 (11'413). La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 1'056'967.- (1'016'000) à

distribuer ; Fr. 793'000.- (654'000) ont été versés aux entreprises et Fr. 203'000.- (197'000) aux organisations de travailleurs ; le solde est reporté.

2.4. Renouveaulement de la CCT du 01.01.2012

Afin de préparer les négociations du prochain renouvellement de la CCT, un groupe de travail a été institué et s'est réuni pour la première fois en fin d'exercice. Cette séance a permis d'effectuer un premier passage en revue de la CCT actuelle avec des premières suggestions de modifications.

3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS

3.1. CCT CP/Unia – Entrevue paritaire avec Unia

Deux entrevues ont eu lieu entre la CP et Unia ; l'une était relative à la baisse du salaire médian horloger (v. 4.2.), l'autre aux salaires minimaux d'embauche neuchâtelois (v. 4.4.).

3.2. CCT CP/Syna

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

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 01.01.2015

Les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2015 ont fait l'objet d'une unique séance avec le syndicat Unia. Les données de base étaient les suivantes :

- le salaire médian horloger s'élevait à Fr. 5'012.- ;
- l'évolution de l'IPC d'août 2013 à août 2014 était de 0.1%.

Les délégations se sont rapidement accordées sur une allocation complète de renchérissement. Celle-ci s'élève à Fr. 5.-, avec un montant plafond de Fr. 6.- et un plancher de Fr. 4.-.

Un accord identique a été passé avec le syndicat Syna par échange de courriel.

Pour mémoire, c'est la troisième année que le salaire horloger médian est calculé selon le nouveau mode de calcul prévu par la CCT, soit en ne tenant pas compte de la part du 13^e salaire et de divers compléments salariaux ; ceux-ci s'élevaient à 15.5%.

Le salaire médian qui s'établissait à Fr. 5'298.- au 01.01.2013 et à Fr. 5'301.- au 01.01.2014 a diminué à Fr. 5'012.- au 01.01.2015. Cette diminution importante a été discutée lors de la négociation de l'allocation de renchérissement, puis a fait l'objet d'une discussion spéciale (v. ci-dessous).

4.2. Baisse du salaire horloger médian

Le calcul du salaire horloger médian (et, avant 2012, du salaire horloger moyen) s'effectue de longue date sur la base de l'enquête sur la structure des salaires, effectuée toutes les années paires, fournie par l'Office fédéral de la statistique (OFS).

La livraison des chiffres de 2012 s'est traduite par des résultats très étonnants, puisque le salaire médian horloger accusait une baisse importante de 3.3%, soit de Fr. 6'067.- à Fr. 5'873.-. La baisse du salaire médian calculé par la CP et Unia et utilisé pour les négociations de l'automne (appelé par commodité « salaire médian au 01.01.2015 ») était encore plus forte, puisque le salaire baissait de Fr. 5'301.- à Fr. 5'012, soit -5.5% ou -Fr. 289.-.

Dès réception de ces résultats, la CP a souhaité s'entretenir avec l'OFS pour éclaircir les raisons de cette diminution a priori inexplicable. En effet, toutes les années précédentes, le salaire horloger avait constamment

augmenté, les rares baisses (2 en 25 ans) relevant plus d'un « accident de parcours » que d'une tendance marquée et étant en outre de faible ampleur. L'entretien avec les représentants de l'OFS le 12 septembre a rapporté un certain nombre d'éclaircissements qui ont paru convaincants.

Primo, l'OFS a mis en place des statistiques eurocompatibles entre 2010 et 2012, ce qui a notamment eu pour conséquence que les travailleurs, classés auparavant selon leurs qualifications, le sont désormais selon la profession. Ce changement méthodologique peut avoir conduit à une baisse, mais cela reste à vérifier lorsque la prochaine enquête sera publiée.

Secundo, la composition du personnel de la branche horlogère a considérablement changé entre 2010 et 2012. Les chiffres précis remis par l'OFS à la CP ont montré que le nombre de travailleurs comptant moins de 2 ans d'ancienneté, le nombre de travailleurs frontaliers et le nombre de travailleurs sans formation complète ont fortement augmenté. Par définition, ces catégories ont un salaire inférieur à ceux qu'ils ont remplacé. A cela s'ajoutait un élément connu : entre 2010 et 2012, l'horlogerie a beaucoup engagé et elle a engagé par définition dans la production, zone où, là encore, les salaires sont dans une tranche inférieure.

Lors de la négociation sur l'allocation de renchérissement, le syndicat a souhaité approfondir cette question ; la CP n'y a pas donné une suite immédiate car le syndicat faisait de nombreuses comparaisons sur les salaires effectifs, lesquels ne sont pas un thème de discussion admis par la CCT. En revanche, lors d'une entrevue tenue le 5 novembre entre des délégations restreintes de la CP et du syndicat Unia, des explications plus précises ont pu être données au syndicat. Dans l'intervalle, la CP avait en effet fortement approfondi les données obtenues qui confirmaient le changement en profondeur de la composition de l'échantillon. En l'occurrence, entre 2010 et 2012, l'augmentation des effectifs était de 11.1% et celle des travailleurs de moins de 25 ans, de 23.5%. Si le nombre de frontaliers avait effectivement augmenté, le nombre de travailleurs résidents (Suisse et permis B et C) n'avait pas diminué, un élément important à administrer à Unia qui soutenait la thèse que la baisse du salaire médian reflétait une baisse générale des pratiques salariales de la part des entreprises.

Enfin la CP a pu également faire valoir le nombre considérable de départs avant terme de travailleurs bénéficiant d'une rente-pont AVS de la CCT. En 2010, le 37.5% des bénéficiaires potentiels avaient demandé et obtenu une rente-pont AVS et, en 2012, ce chiffre était monté à 50%. Cette entrevue a permis d'aplanir les divergences, même si le syndicat a manifesté son intention de rester très vigilant sur cette question.

4.3. Salaires minimaux d'embauche

La négociation des salaires minimaux d'embauche (SME) a montré une fois de plus qu'elle constitue un véritable écueil dans la CCT. En effet, si un accord acceptable a pu être convenu pour la plupart des cantons, il n'en a pas été de même dans le premier canton horloger, Neuchâtel, où après plusieurs séances des délégations de négociations et des centrales CP et Unia il a fallu recourir au médiateur.

Comme précédemment, le syndicat a exercé une forte pression sur le patronat ; cette pression concrétise la volonté du syndicat d'influer sur les salaires effectifs, alors que la CCT lui en fait clairement l'interdiction. Mais elle a aussi traduit la tactique syndicale de mettre une pression maximum, alors que, en mai 2014, devait être soumis au peuple et aux cantons l'initiative sur le salaire minimum de Fr. 4'000.-. On peut difficilement contester que l'acceptation de la hausse des salaires minimaux d'embauche par le patronat ait tenu compte de cette échéance politique.

Les négociations ont débuté au mois de novembre 2013, avec comme d'habitude des revendications manifestement exagérées de la part du syndicat, puisqu'elles s'échelonnaient de Fr. 70.- à Fr. 140.-, soit de 2.3% à 4.2% à une période où l'inflation était nulle, voire négative. Les délégations patronales régionales ont toutefois admis le principe d'une augmentation modérée, qui a pu être atteinte relativement rapidement. En janvier, en effet, le Secrétariat général CP a procédé à une circulation écrite pour ratifier l'accord de tous les cantons, Neuchâtel excepté, où les SME ont finalement été augmentés de Fr. 35.- à 45.-, avec une exception (Fr. 75.- pour la région SO-BS-BL-Lengnau).

4.4. Salaires minimaux d'embauche à Neuchâtel : médiation

La négociation des SME neuchâtelois s'est déroulée conformément à la CCT entre octobre 2013 et janvier 2014 ; malgré deux séances de négociations et plusieurs entretiens téléphoniques, les discussions n'ont pas permis d'atteindre un accord, et Unia Neuchâtel a requis l'intervention des centrales au sens du 17.2 al. 1, 1^{ère} phrase CCT.

L'entrevue CP/Unia a eu lieu le 14 février et n'a pas permis de conclure, alors que les positions n'étaient séparées que par une très faible différence ; le syndicat revendiquait une hausse générale de Fr. 50.- et la CP était allée jusqu'à Fr. 45.-. D'ordinaire, une différence si faible finit toujours pas être résolue. Dans le cas d'espèce, un dernier pas patronal était exclu, compte tenu que Unia avait « tiré sur la corde » le plus possible et refusait d'entendre les arguments patronaux. A cela s'ajoutait l'incompréhension que l'attitude d'Unia avait fait naître dans la délégation patronale, en particulier par la publication totalement contre-productive, durant les négociations, d'un communiqué de presse hostile au

patronat ; à cela s'ajoutait l'obstination d'Unia à ne pas vouloir reconnaître que les salaires neuchâtelois étaient déjà élevés, que l'augmentation proposée par la CP était analogue à celle des autres cantons et que, dans le cadre d'une CCT passée avec Swissmem, Unia avait accepté des salaires minimaux de Fr. 3'300.- pour Neuchâtel, soit Fr. 310.- de moins !

Faute d'accord, le syndicat a alors requis l'intervention d'un médiateur extraordinaire en la personne de l'ancien juge cantonal neuchâtelois Jacques-André Guy. Lors d'une séance tenue le 10 avril, les parties ont abouti à un accord sous la forme d'une hausse de Fr. 45.- de tous les salaires pour le 1^{er} juin 2014 et pour le 1^{er} janvier 2015.

Cette médiation a été ratifiée par l'Assemblée générale CP, comme l'exigent les procédures mais non sans quelques discussions ; certains estimaient que le forcing d'Unia avait payé alors que le patronat aurait pu rester très ferme sur une position basse. D'autres avis relevaient le fait que l'imminence de la votation fédérale engageait la responsabilité du patronat et que celui-ci devait à tout prix faire un geste.

Le syndicat Syna s'est rallié au dispositif de la médiation.

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 2014, soit au cours de son 67^{ème} exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 478'316'864.40 (contre Fr. 460'013'105.20 en 2013). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'633'596'200.-- contre Fr. 4'452'970'900.-- en 2013 ; il en résulte une augmentation de Fr. 180'625'300.-- ou de 4.06%.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2014 se sont élevées à Fr. 349'483'848.12 ; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	296'486'988. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'615'087. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	26'202'048. --
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	35'685. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	3'769'802.82
– Allocations pour impotents AI	Fr.	713'477. --
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	18'660'760.30

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

Au 31 décembre 2014, la Caisse ALFA a terminé son 73^{ème} exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage ²	Fr.	10'685.10
– Allocations pour enfants	Fr.	63'164'276.59
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	24'032'877.98
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	2'004'668.--
– Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle	Fr.	12'764'250.32

² 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. 7'158'706.61 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 44^{ème} exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 119'775'335.-, (+Fr. 4'437'335.-, soit +3.85% par rapport à 2013).

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. 6'117'071.- (Fr. 7'168'494.10 en 2013) ont été remboursés à 803 (828) personnes. La moyenne est de Fr. 7'617.80 (Fr. 8'657.60) par bénéficiaire. Depuis 1972, la fondation a remboursé un montant total de Fr. 221'593'862.10.

A fin 2014, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 496.9 (491.1 en 2013) parts. La valeur d'une part étant de Fr. 76.35 (Fr. 73.75), les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de Fr. 37'938.30 en 2014 (Fr. 36'218.60 en 2013), lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 33^{ème} exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 906'215.67 (Fr. 907'988.07 en 2013). La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 22'000.- (Fr. 25'000.-). Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'948'000.-. Durant l'exercice, Fr. 22'467.55 (Fr. 40'425.35) ont été remboursés à 7 (12) personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 1'899'984.15 à 596 bénéficiaires.

6. LÉGISLATION

Durant l'exercice, la CP s'est prononcée sur deux consultations, relatives l'une à des modifications de l'OLT 4 concernant la prévention des incendies (v. 9.5.) et l'autre à la modification du tarif des primes de la Suva.

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 (Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation) 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.

L'exercice sous revue a été marqué par un tournant décisif au vu de la mission de la CP en tant qu'organisation du monde du travail. A fin 2014, la réforme de tous les métiers CP s'est terminée, avec le bouclage des travaux de révision pour les quatre dernières filières d'apprentissage : celle du dessinateur-constructeur en microtechnique (v. 7.2.3.) ainsi que celles des trois CFC horlogers (v. 7.2.5).

7.2. Actions concernant la formation de base

7.2.1. Opérateur en horlogerie AFP

Afin d'assurer la qualité du métier, le Service a entamé l'examen quinquennal du métier d'opérateur en horlogerie AFP entré en vigueur en 2010. Cet examen est obligatoire pour tous les métiers déjà réformés. Les travaux menés durant l'année ont débouché sur la décision de spécialiser le métier dans deux domaines spécifiques : assemblage et réglage (v. 7.2.2.). Cette nouvelle formule entrera en vigueur en 2015.

En août, 50 apprentis ont reçu leur AFP, répartis au sein de six écoles professionnelles (dont une au Tessin). Les effectifs globaux sont en progression (+47%) depuis l'entrée en vigueur du métier en 2010. Ces effectifs seront amenés à progresser avec l'ouverture d'une nouvelle classe à Porrentruy.

7.2.2. Nouvelle filière AFP en réglage

Un sondage effectué par le Service en début d'exercice auprès des entreprises concernées a révélé qu'il existait une volonté de revaloriser le métier de « régleuse » par une filière reconnue au niveau fédéral. Pour rappel, la formation en réglage existe mais

sous une forme privée, dispensée à l'Ecole de réglage à La Chaux-de-Fonds et délivrant des certificats CP d'opérateur en horlogerie option spiraux. Dans le cadre de l'examen quinquennal du métier d'opérateur AFP (v. 7.2.1.), le domaine spécifique « Réglage » a été créé afin de répondre à cette volonté de revalorisation. La nouvelle filière entrera en vigueur dès 2015 et aura pour corollaire la fermeture de l'Ecole de réglage, après 22 ans d'activité.

7.2.3. Métiers de la microtechnique

Micromécanicien CFC

La nouvelle ordonnance du métier de micromécanicien, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, continue de porter ses fruits auprès des entreprises formatrices : les nouveaux contrats d'apprentissage, signés sous la forme duale à la rentrée d'août 2014, ont augmenté de 17%. Ce résultat est réjouissant car c'est précisément dans ce domaine que la formation en entreprise doit être importante (v. 7.2.7.).

Par ailleurs, le Service FP a réalisé pour ce métier des directives pour la procédure de qualification ainsi que des guides à l'intention des formateurs pour l'organisation et la mise sur pied des cours interentreprises. Pour les apprentis, il a élaboré des supports de cours.

Dessinateur en construction microtechnique CFC

Les travaux de réforme ont redéfini les contours de cet apprentissage exercé principalement dans les bureaux techniques. Deux orientations ont notamment été développées sur le même modèle que pour le métier de micromécanicien : étampes/moules et prototypes. La nouvelle ordonnance du métier de dessinateur en construction microtechnique CFC (appelé auparavant dessinateur-constructeur en microtechnique) entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

7.2.4. Polisseur et termineur en habillage horloger

L'apprentissage pour ce métier a repris ses marques à Genève puisque 6 termineurs en habillage horloger ont débuté leur formation à l'école professionnelle (CFPT). En ajoutant les apprentis de Porrentruy, on comptabilise en tout 13 termineurs et 10 polisseurs qui ont débuté leur formation à la rentrée d'août.

A ce chapitre, il faut ajouter que le Service FP a édité un support de cours de plus de 300 pages sur les métiers du polissage. Divisé en sept matières d'enseignement et agrémenté de multiples

illustrations, cet ouvrage est destiné à toutes les personnes en formation (jeunes et adultes).

7.2.5. Révision des CFC horlogers

Comme prévu, le Service FP a terminé 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 a validé les nouveaux noms de métier au sein de la Commission de réforme. Ainsi :

- Horloger praticien devient Horloger de production CFC (3 ans)
- Horloger dans le domaine professionnel du rhabillage et horloger dans le domaine professionnel de l'industrie fusionnent pour devenir un seul métier : Horloger CFC (4 ans). Ce dernier dispose de deux domaines spécifiques à choix : rhabillage et méthodes industrielles.

Afin de faire reconnaître officiellement les nouvelles ordonnances et les plans de formation, le Service a procédé à une consultation (organisée par le SEFRI) auprès des entreprises concernées ainsi que des institutions fédérales. La Commission de réforme a approuvé définitivement les résultats de cette consultation.

Boucllement de la réforme

Après dix ans de travaux, la CP a mené à bien la réforme de ses métiers, l'un des grands axes définis par la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) entrée en vigueur en 2004. Elle compte désormais sept métiers totalisant treize filières de formation. En cohérence avec les besoins des entreprises, cette panoplie de savoir-faire doit encourager l'industrie horlogère à former davantage d'apprentis.

Une communication (aux entreprises puis au public) est prévue en 2015, lors de l'entrée en vigueur officielle des nouvelles ordonnances.

7.2.6. Cours interentreprises en micromécanique

Les cours interentreprises en micromécanique (pour tous les métiers CP) prévus par les différentes réformes sont organisés sous l'égide de la CP, laquelle en délègue les compétences aux écoles professionnelles techniques et à ses associations membres. Toutefois, l'augmentation de la durée des cours, devenus obligatoires, ainsi que, parallèlement, la hausse du nombre d'apprentis en dual créent des difficultés organisationnelles. Des solutions devront être développées courant 2015.

7.2.7. Cadranographes

Anciennement chapeauté par l'association USH-Apic (ancêtre de l'apiah), cette formation privée est passée sous la responsabilité administrative de la CP en 2011. Son coût effectif reste à la charge de l'apiah.

Au mois de juin de l'exercice sous revue, 7 apprentis se sont vu décerner un certificat de la CP et 10 nouveaux apprentis ont embrassé la formation à la rentrée d'août. A signaler encore que les cours en dessin technique ont été donnés par un nouvel enseignant qui a remanié et modernisé le programme d'enseignement à la demande des entreprises formatrices.

7.2.8. Métiers d'art

Le Service a été approché par un grand groupe horloger afin d'entamer une réflexion sur la réintroduction du métier d'émailleur. Le bilan d'un sondage auprès des entreprises concernées s'est révélé positif. Des premières démarches ont été réalisées durant l'exercice afin d'évaluer le potentiel du projet.

7.2.9. Evolution des effectifs d'apprentis

L'année 2014 a été marquée par un recul de 14% (-54) de diplômés par rapport à l'exercice précédent. Ce phénomène s'explique par un taux d'échecs important aux examens des CFC horlogers et dans une école en particulier. Par contre, le nombre de nouveaux contrats a repris sa croissance (+35/+8%) après avoir reculé en 2013 (-26/-5.6%).

Il faut souligner également l'augmentation de la part de nouveaux contrats signés en dual (=apprentissage en entreprise) qui atteint 43%. C'est un signal encourageant de la part des entreprises qui ont compris les enjeux de la formation de la relève. A ce chapitre, signalons que certains cantons ont déjà pris des mesures de réduction de classes à plein temps (=formation à l'école uniquement) notamment pour les métiers de la micromécanique. Il est d'autant plus important donc que la dualisation de la formation horlogère poursuive sur cette voie à moyen terme.

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 2014, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli près de 544

participants (dont plus de 74 personnes en recherche d'emploi), ce qui représente une augmentation de 24% par rapport à 2013.

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

- Module de base : 200 participants
- Module assemblage : 139 participants
- Module posage-emboîtement : 135 participants
- Module achevage-réglage : 37 participants
- Module terminal : 36 participants

Sur la totalité des participants, 74 personnes ont effectué leur cursus dans le cadre du chômage (modules ORP) ou de la formation transfrontalière.

Il est important de signaler encore que, dans le cadre de la réforme des métiers horlogers promulguée officiellement en 2015, la formation modulaire en horlogerie pourra bénéficier définitivement d'une reconnaissance au niveau fédéral.

1994-2014 : 20 ans de formation modulaire

Les cérémonies de remise de titres ont été l'occasion de rappeler que la formation modulaire fêtait ses 20 ans en 2014. Répondant à un besoin de personnel qualifié exprimé par l'industrie au début des années 90, cette formation a été dispensée durant deux décennies à près de 2'000 participants sur sept sites de formation (Delémont, Genève, La Chaux-de-Fonds, Le Locle, Morges, Morteau et Tramelan) et a abouti à près de 300 CFC d'horloger.

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

Dans le cadre du projet de mise en application de la formation modulaire dans le domaine du polissage, la CP a fait parvenir au SEFRI le rapport réalisé par un consultant externe. Il en ressort que la formation a clairement réussi à s'implanter en terres genevoises et qu'elle correspond aux attentes et besoins des entreprises de la place. Au centre Ifage à Genève, cette formation pour adultes a ouvert pour la première fois une classe en cours du soir de niveau CFC. Il n'en va pas de même du côté du Jura, où AvenirFormation (institution de formation continue) n'a pas pu ouvrir de classes en cours du soir de niveau AFP, faute de participants.

La CP a décerné 32 certificats de niveau de base, 2 certificats de niveau AFP. Le taux d'échec au niveau de base s'élève à 28%.

La CP, le canton du Jura et les entreprises de la région seront amenés à se positionner face à la pérennisation de la formation modulaire en polissage dans ce canton.

7.3.3. Formation en anglage

En 2014, 9 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

Le mandataire externe à qui la CP avait donné la mission de dynamiser l'offre de formation continue n'a malheureusement pas atteint les objectifs qui lui avaient été assignés. La CP n'a pu que constater l'échec de cette stratégie.

En 2014, 14 personnes (2 cours) ont suivi le cours de conduite de collaborateurs pour chef d'atelier. Le changement de formateur dont a bénéficié cette formation a amené des appréciations extrêmement positives.

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 du Service 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 2014

8.2.1. Brochures et autres supports

Durant l'exercice, la diffusion des ouvrages s'est poursuivie à un rythme régulier. En moyenne, une commande par semaine nous parvenait via le formulaire de commande sur le site internet de la CP. Comme les autres années, 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.

En tête des imprimés les plus demandés, on trouve « La formation modulaire en horlogerie pour adultes » (1'012 exemplaires distribués), « Les métiers de l'horlogerie » (537) et « L'horlogerie vous accueille » (415).

Brochures mises à jour

➤ *La formation modulaire en horlogerie pour adultes*

Pendant l'exercice sous revue, l'annexe de la brochure contenant les informations pratiques pour chaque centre de formation agréé par la CP a été mise à jour et imprimée. Comme chaque année, la diffusion du document a été effectuée non seulement auprès des centres de formation, mais aussi aux 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 2014-2015. Le document n'est désormais disponible que dans sa version électronique, téléchargeable sur les sites de la CP et du Greta du Haut-Doubs.

Autres supports

➤ *Fiches métiers*

En vue de l'engagement de la CP dans diverses manifestations liées à la formation, le Service C&D a procédé à une réimpression des fiches métiers. Dans le cadre de l'événement national SwissSkills (v. 8.2.5.), une traduction italienne a été réalisée. Pour rappel, l'ensemble des fiches métiers est téléchargeable sur le site internet de la CP ; dans le cadre des salons de la formation, elles sont disponibles également au téléchargement via un *QR code*. Toutefois, force est de constater que les fiches au format papier restent très demandées.

➤ *Support de cours « Polissage »*

Le responsable du Service a piloté la réalisation graphique et l'impression du support de cours « Polissage » dont le contenu a été réalisé par le Service FP (v. 7.2.3.).

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 toutes les 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.

Le micromécanicien est le premier métier de la série. Durant l'année 2014, le Service a organisé et piloté des prises de vue au sein de différentes entreprises actives dans la microtechnique du canton de Neuchâtel. Pour la réalisation et le montage, la CP a fait appel à une équipe de professionnels de la vidéo. A la fin de l'exercice, le tournage des images était terminé, il restait encore à incorporer des témoignages de professionnels du métier, prévus en début d'année 2015.

8.2.3. Site Internet www.cpih.ch

Une opération de refonte graphique complète de la page d'accueil et des différents menus du site internet a été effectuée en 2014 sous la responsabilité du responsable du Service. Ce travail a également été l'occasion de réorganiser une partie du contenu du site.

Du point de vue de la fréquentation, un chiffre exact n'est malheureusement pas disponible pour 2014, le compteur ayant été bloqué durant les travaux de refonte en deuxième partie d'année. Néanmoins, en partant du chiffre disponible pour les sept premiers mois (94'811) et en procédant à une moyenne mensuelle (13'500), on arrive au chiffre théorique de 162'000 visites pour l'ensemble de l'année 2014.

	Nombre de visites annuelles
2007	75'792
2008	125'411
2009	108'181
2010	131'979
2011	124'271
2012	153'149
2013	151'722
2014	162'000 (moy. de 13'500 par mois)

Ce résultat montre que 2014 a été très probablement une année record en matière de fréquentation depuis le premier décompte en 2007.

En outre, d'après les statistiques disponibles à la fin de l'année, on peut constater que la refonte du site, et plus particulièrement la création d'un onglet « Médias », a offert davantage de visibilité à la communication de la CP ; en effet, la page « Communiqués », dans les deux langues, a été l'une des plus visitées après la refonte. A ce chapitre, précisons encore que, en moyenne, la langue du visiteur est dans 62% des cas le français et 19% l'allemand.

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 constituent notamment d'excellentes plateformes de promotion des métiers de l'horlogerie.

Un bon exemple est la série « Parole à la relève », débutée en 2013 parue dans les journaux régionaux de Neuchâtel et du Jura bernois. Durant l'exercice sous revue, d'autres interviews d'apprentis sont venues compléter la série, permettant ainsi de valoriser les différents savoir-faire propres à notre branche.

Le Service a également exercé son rôle de facilitateur au service des médias. A ce chapitre, il faut souligner les dossiers suivants qui ont fait l'objet d'une attention particulière durant l'année :

- Politique (v.1.5.) : Initiative contre « l'immigration de masse » du 9 février ; initiative sur les salaires minimums du 18 mai ; médiation sur les salaires minimaux neuchâtelois entre avril et mai.
- Formation professionnelle : Les 20 ans de la formation modulaire en horlogerie pour adultes (v. 7.3.1.).

Afin d'établir un suivi sur les répercussions dans les médias, comme chaque année une revue de presse a été tenue à jour par le responsable du Service. Les répercussions sont nombreuses en 2014 : on recense près d'une soixantaine d'articles faisant référence à la CP, ainsi que quelques passages radio et TV.

8.2.5. Manifestations

Capacité 2014

La CP a présenté pour la cinquième fois un stand horloger dans le cadre du salon des métiers neuchâtelois Capacité, qui s'est tenu du 11 au 17 septembre 2014. Plateforme de promotion des métiers auprès des jeunes, le salon est destiné notamment aux classes du degré secondaire I du canton de Neuchâtel, soit environ 5'000 élèves pour qui la visite est obligatoire. La CP a présenté les métiers dont elle a la responsabilité – ainsi que trois métiers enseignés à l'école d'arts de La Chaux-de-Fonds – dans un écriin flambant neuf.

Comme pour les autres éditions, le groupe de travail « stand horloger », piloté par le Service, était constitué des écoles professionnelles et des principales entreprises formatrices du canton.

SwissSkills Bern 2014

Du 18 au 22 septembre 2014 s'est déroulé le premier championnat national des métiers à Berne. Cette manifestation de grande envergure a réuni pas moins de 1'000 participants et plus de 150'000 visiteurs sur le site de BernExpo. La CP y a tenu un stand de démonstration pour les métiers d'opérateur et d'horloger, ce qui a contribué à montrer une bonne image de la branche au niveau national et à sensibiliser le public outre-Sarine sur les métiers horlogers.

La CP tient à remercier encore une fois tous les partenaires (entreprises, écoles, fournisseurs) ayant contribué à la réalisation de ces deux importants événements de la formation professionnelle en 2014.

Autres

Le Service C&D a organisé ou coorganisé des remises de titres qui ont eu lieu en fin d'année scolaire (formation modulaire au Locle et à Tramelan et formation des cadranographes à La Chaux-de-Fonds).

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 responsable du Service a intégré le groupe de travail « Renouvellement de la CCT : préparatifs patronaux » (v. 2.4.) qui s'est réuni une 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).

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'organisation de la sécurité, la Solution de branche, l'ergonomie et l'aménagement de la place de travail, les questions techniques et de normes applicables aux moyens de production, les produits chimiques et les psychopathologies.

9.2. Effectifs de la Solution de branche

En 2014, on a recensé 49 mutations. Vingt entreprises ont quitté, démissions compensées par autant d'arrivées. Dans le même temps, les effectifs couverts par la Solution de branche ont augmenté de 1'985 travailleurs (+4 %) pour atteindre le niveau record de 51'887 personnes. Le taux de couverture de l'horlogerie par la Solution de branche reste très élevé, soit 68% de toutes les entreprises de la branche et 87,8% 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 2013</i>	<i>A fin 2014</i>	<i>Différences</i>
Toutes les raisons sociales affiliées	443	447	+ 4
Tous les travailleurs concernés	49'902	51'887	+ 1985
Entreprises non conventionnées	41	43	+ 2
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1'581	1'696	+ 115
Entreprises sans relation avec des associations	27	30	+ 3
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	840	1179	+ 339
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	357	344	- 13

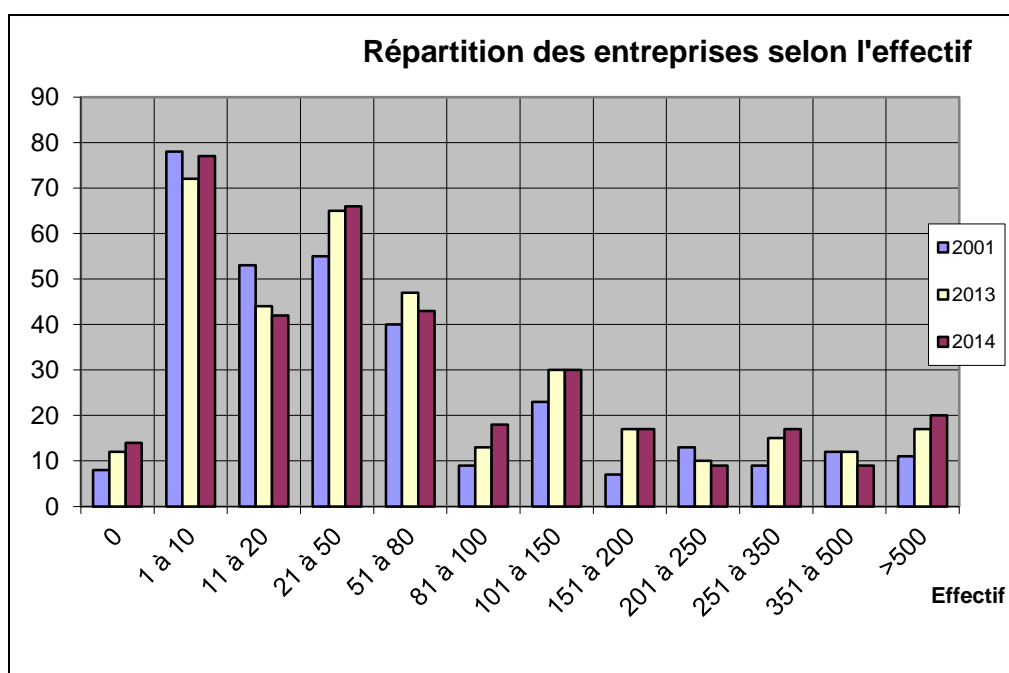
- Nouvelles sociétés affiliées en 2014 : 20
- Sociétés démissionnaires en 2014 : 20
- Sociétés disparues par cessation d'activité ou faillite : 9
- Société exclue : 0

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 3 entreprises (491 travailleurs) qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1^{er} janvier 2007. En outre, 24 sociétés sans liens associatifs et 13 partenaires d'associations non conventionnées 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 de la même branche économique 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 quelques personnes connaissent un regain, ainsi que les Maisons comptant de 80 à 100 travailleurs. La tranche très fournie des entités de 20 à 50 personnes est stable. Les grandes entreprises de la branche sont sensiblement les mêmes qu'auparavant.

La répartition se présente comme suit :



9.3. Activités principales du Service SST

Quatre activités marquantes ont ponctué l'année 2014, soit l'appui direct aux entreprises, les activités de formation, la problématique des laveuses horlogères 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 soient toujours aussi nombreuses. Les demandes de renseignements quotidiennes 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. 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

En 2014, notre industrie est encore en phase d'expansion. L'agrandissement et la mise en exploitation de nouveaux sites obligent à 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 lancés, et satisfaits de leurs conditions de travail.

Les cours habituels ont été organisés en 35 sessions et fréquentés par 384 personnes au total, qui ont reçu une documentation « papier » utile, mise à jour.

- Coordinateurs de sécurité (COSEC). Selon la CCT, art. 10.2, et la Solution de branche, chaque entreprise doit désigner un coordinateur de sécurité (COSEC); elle doit aussi le former. A cet effet, le Service SST a dispensé les bases nécessaires en organisant trois cours de quatre sessions, qui se sont déroulés en automne, à Neuchâtel et Tramelan en français, et à Granges en allemand ; 47 personnes ont participé à ces cours.
- Secouristes d'entreprise. Le contenu de cette formation est décrit dans la Solution de branche 2011, de même que la définition de la mission des secouristes. Selon la législation (OLT3, art. 36), 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 2014 a vu se dérouler neuf sessions de formation, avec 169 participants, en cinq lieux différents.

- Incendie. Des instructions pour la première intervention en cas d'incendie ont été dispensées par l'équipe d'instructeurs professionnels habituelle. Durant les modules de 1h15 environ, 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 traités sont : liquides, gaz, métaux. Cette instruction a été dispensée à 149 personnes au cours de onze sessions en six lieux différents. Le cours est subventionné par les établissements d'assurance incendie de Berne, Jura et Neuchâtel.
- Cadranographes. Le Service SST est chargé d'instruire les apprentis cadranographes en matière de santé et sécurité au

travail. L'instance de pilotage a décidé d'étendre à deux demi-journées la durée à disposition pour ce thème et de consacrer une demi-journée à la répétition de la matière. Le Service SST a donc consacré trois demi-journées à cette formation.

- Electroplastés. Les certifiés ont besoin d'une mise à niveau des connaissances en matière de santé et sécurité au travail. D'entente avec la Fondation suisse pour les traitements de surface (FSTS), il est prévu que l'élaboration de cette formation continue soit confiée à un bureau privé. Cependant, les propositions de celui-ci ne correspondent pas au cahier des charges préétabli. Une dernière tentative de collaboration est en cours, après quoi le Service SST envisage de poursuivre seul ce projet.

9.3.3. Petites machines à laver horlogères

Pour nettoyer les pièces qui composent une montre, les horlogers utilisent volontiers de petites machines à laver pourvues d'un ultrason et, parfois aussi, d'un chauffage. Ces équipements sont prévus pour recevoir un solvant dont les caractéristiques limites sont précisées par le fabricant de la machine. Cependant, il est courant que l'utilisateur se serve de solvants dont les propriétés dangereuses outrepassent celles ainsi permises. En collaboration avec la Suva, le Service SST a analysé les différentes situations et établi des recommandations pour assurer la sécurité de ces laveuses en cours d'exploitation. Une brochure sera éditée à l'intention des utilisateurs.

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. Est venu s'y ajouter l'appréciation du Tribunal fédéral selon laquelle l'employeur doit mettre à disposition un référent désigné en dehors de la hiérarchie de l'entreprise, ceci en application de la LTr.

Durant l'année 2014, le système du référent a été introduit sur un périmètre limité au Jura et au Jura bernois. Un professionnel en ressources humaines et psychologie du travail a été mis à disposition de tous les collaborateurs de la branche. Ils peuvent le consulter confidentiellement afin d'être aiguillés en cas de difficulté. Une trentaine de cas ont été traités avec succès ainsi que de nombreuses demandes de renseignements. Ces expériences mettent en évidence d'une part des problèmes internes à l'entreprise, et d'autre part la difficulté de concilier les contraintes

professionnelles avec celles de la vie privée. Le portrait-type de la personne demandeuse est une femme, frontalière, jeune avec famille ou en fin de carrière.

Un bilan positif plaide pour l'extension du système du référent aux autres régions horlogères. Quant au certificat CP-CertiMed introduit en 2006, il semble régulièrement utilisé en entreprise et n'est plus sujet à contestations.

9.4. Activités diverses

9.4.1. Solution de branche n° 28

La version 2011 de la Solution de branche est utilisée partout, avec de bons échos venant des utilisateurs. Toutefois, ceux-ci préfèrent souvent appeler le Service SST. Mais la réponse à nombre de questions se trouve facilitée du fait qu'il est la plupart du temps possible de renvoyer le demandeur à une référence précise de l'ouvrage.

Le travail de révision et d'adaptation du manuel de sécurité a été réalisé en 2014, de même que la confection des nouveaux classeurs. Il reste à superviser les documents et à les faire imprimer.

9.4.2. Formation des spécialistes SST selon l'OQual

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.

9.4.3. Protections auditives

Le Service s'est penché sur la problématique des protections auditives, souvent nécessaires en atelier. Les points suivants ont pu être dégagés :

- Les modèles confectionnés sur mesure sont les seuls recommandables lorsque le dispositif doit être porté tout au long de la journée.
- L'atténuation du filtre incorporé doit correspondre au spectre du bruit indésirable, tout en laissant passer les sons utiles.

- Il faut faire preuve de vigilance quant aux aspects commerciaux et de garantie.

9.4.4. Listes de contrôle

Les listes de contrôle sont des outils simples et rapides pour évaluer une situation, un équipement ou encore un processus. Certains domaines spécifiques à notre branche ne sont pas couverts par celles de la Suva. Le Service SST a mis à l'étude trois nouvelles listes de contrôle qui concernent le poste de bijoutier-joaillier, les installations électriques en entreprise et l'affinage de métaux. Les listes de contrôle concernant la maternité ont été adaptées aux nouvelles dispositions légales.

9.4.5. Pathologies épidémiques

Deux vagues d'épidémies ont fait l'objet d'un suivi attentif : d'une part, parce que des représentants de notre industrie voyagent continuellement et, d'autre part, parce que des employés de la branche entretiennent des relations de famille avec de nombreux pays ou voyagent au loin durant leurs loisirs. Ce suivi a fait l'objet de recommandations publiées sur le site internet de la CP et mises régulièrement à jour.

Le virus Ebola touche plusieurs régions d'Afrique et a été exporté dans quelques pays occidentaux. A la fin de l'année, on comptait plus de 20'000 cas et quelque 8'000 morts recensés. Il n'existe pas encore de médicaments ou de vaccin efficaces contre cette maladie hémorragique très contagieuse.

Le MERS-CoV, ou «Middle East respiratory syndrome coronavirus», s'apparente aux virus de la grippe, mais l'organisme humain s'en défend mal. A la fin de l'année, environ 1'000 personnes auraient contracté la maladie, avec un taux de décès de 30%. Ce virus sévit au Moyen-Orient et en Iran, et des cas se sont déclarés en Autriche. A ce jour, il n'existe ni vaccin, ni traitement spécifiques.

9.4.6. Radium

La découverte de fioles vides dans une ancienne décharge de Bienne a ouvert une polémique concernant le radium, substance radioluminescente qui n'est plus utilisée en horlogerie. Elle a été remplacée par le tritium, puis en grande partie par des substances photoluminescentes dépourvues de rayonnement dangereux. Le radium ne menace donc plus aucune place de travail dans la branche. Les lieux où il aurait été utilisé avant 1962 peuvent avoir été contaminés, mais l'OFSP estime que le risque pour la santé est aujourd'hui très faible. Sollicité sur ce sujet, le Service SST l'a

étudié et a ainsi pu répondre à diverses sollicitations venant en particulier de la presse.

9.4.7. Autres activités particulières

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

- Statistiques
- Législation
- Références de fournisseurs, consultants
- Absentéisme, certificats médicaux
- Maternité
- Allergies
- Propriétés allergisantes du latex
- Ergonomie du poste de travail
- Poussières / brouillards d'huile en atelier
- Bruit
- Electricité
- Aménagement et conformité de locaux
- Assurances
- Psychopathologies, référent
- Responsabilité personnelle du COSEC
- Formations spécifiques
- Secourisme
- Fumée (tabac, vapotage)
- Maladies contagieuses
- Radioprotection
- Port et choix des EPI
- Gaz
- Conformité de machines
- Produits chimiques divers, ATEX
- Eclairage
- Climat des locaux
- Mesures anti-incendie
- Sécurité et sûreté des bâtiments

9.5. 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 2014, on a enregistré la modification de l'Ordonnance sur les jeunes travailleurs (OLT 5) concernant l'abaissement de l'âge des apprentis à 15 ans, et l'harmonisation de l'Ordonnance 4 de la loi sur le travail (OLT 4) avec les Directives incendie AEA1 2015. Pour ces deux objets, la CP a pris position.

De nouvelles ordonnances de formation professionnelle étaient en travail en 2014. Pour les sept professions pilotées par la CP, le Service SST a examiné les aspects de protection de la santé et conseillé les rédacteurs.

9.6. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes

La Solution de branche doit mettre des médecins du travail et autres spécialistes à disposition des entreprises, soit ceux auxquels la directive

CFST 6508 les enjoint de faire appel. Une liste des spécialistes qui se sont mis à disposition de notre branche se trouve en annexe IV de la Solution de branche. En 2014, le Service SST a fait appel à eux à quelques reprises, à fin de renseignements. A côté des qualifiés 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.

9.7. 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 gaz, des flux d'air, de la lumière, du bruit et de la température. D'autres mesures sont possibles en recourant à des spécialistes externes. En 2014, ce service a accompagné les audits réalisés par le Service SST, spécialement dans le domaine des mesures de bruit.

9.8. 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. Les objectifs ont été redéfinis dans la Solution de branche 2011. Pour en assurer le contrôle, le système statistique SST a été adapté en ce sens.

Accidents et maladies professionnels

Les chiffres offrent maintenant une vue sur quinze années. Les dernières données disponibles 2013 montrent que le taux d'absence pour des pathologies d'origines professionnelles reste globalement stable, à un bas niveau (0,897 heure par 1'000 heures travaillées). La fréquence des cas a, elle, augmenté, mais se situe encore à un très bas niveau (0,0219 cas par 1'000 heures travaillées). Rappelons que l'objectif consiste à rester en-dessous de 1,5 heure 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 80'000 heures perdues, soit l'équivalent de 44 postes de travail à plein temps coûtant plus de 3,8 millions de francs. Ces chiffres correspondent à quelque 1'900 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. Comme principales causes de maladies

dues au travail, nos affiliés ont le plus souvent cité les allergies, puis les psychopathologies.

Les taux de primes pour l'assurance-accidents professionnels ont encore légèrement baissé pour les grandes sociétés et sont restés stables pour les autres, mais un écart moyen de 0,09% se maintient entre grandes et petites entreprises, ces dernières étant taxées davantage.

Accidents non professionnels

Ce type de cas produit un absentéisme moyen de 4,65 heures par 1'000 heures travaillées, soit 5,2 fois plus élevé que pour les pathologies du travail. Dans les petites sociétés, la durée par cas s'est rapprochée de ce qu'on observe dans les grandes, mais elle reste cependant inférieure de 24% : il semble que les personnes touchées retournent plus tôt au travail. Mais la fréquence des accidents en dehors du travail ne semble pas très élevée : un travailleur subira un tel événement tous les 7 ans environ, qui se produira surtout à domicile (44%) ou en pratiquant un sport (36%). Des accidents routiers sont en cause dans 8% des cas.

Quant aux maladies non professionnelles, en moyenne, elles touchent chaque travailleur tous les 17,4 mois et durent 44,5 heures.

9.9. Conclusion

Au 31 décembre 2014, notre Solution de branche SST terminait sa 15^{ème} année d'application. Nos statistiques, corroborées par celles de la SUVA, montrent que, dans la branche, le risque d'accidents et de maladies réputés professionnels s'est installé à un bas niveau. S'appuyant sur la Solution de branche, les entreprises offrent des conditions de travail sûres. Cette maîtrise dépend essentiellement des mesures techniques prises et du comportement des travailleurs, des domaines omniprésents dans les occupations du Service SST.

On peut se féliciter de cette bonne situation, sachant que certains cas épars devraient encore être assainis. Il s'agit toutefois de garder en tête que le milieu de travail est très dynamique. Les technologies évoluent, les moyens de production changent, de nouveaux matériaux et produits chimiques apparaissent. Les champs de la connaissance s'élargissent. Le cadre légal et normatif est aussi continuellement modifié.

Pour éviter les écueils, il faut acquérir les connaissances et les maintenir à jour. C'est un réel défi dans un environnement social en pleine évolution lui aussi. Le Service SST s'efforce d'entretenir les multiples contacts qu'il a tissés auprès des sources de savoir. Cette somme de compétences actualisées est à disposition des entreprises affiliées et de leurs collaborateurs. Des cours sont ainsi proposés aux coordinateurs de sécurité, aux intervenants sanitaires, à certains apprentis, aux responsables des produits chimiques et pour la défense contre le feu.

Les nombreuses demandes de renseignement reçoivent une réponse rapide. Le Service SST met aussi en relation, étudie les cas particuliers et fournit de la documentation appropriée ou les sources de celle-ci.

Du côté des entreprises, les attentes ont grandi avec le temps, au fur et à mesure qu'on prenait conscience de l'influence du milieu de travail sur la bonne santé des collaborateurs. La maintenance des connaissances et celle des processus sont primordiales pour assurer un environnement de travail sûr.

Alors que la pénibilité physique du travail quitte le premier plan des préoccupations de la branche, la maîtrise des risques psychosociaux pourrait bientôt représenter un enjeu de taille. L'organisation moderne du travail exige une réactivité, une souplesse d'esprit et une disponibilité qui faisaient auparavant figure d'exception. De chaque personne au travail, on attend aussi un comportement autonome, ce qui peut être néfaste à la santé si le donneur d'ordre ne s'est pas assuré de la faisabilité de ses exigences et des compétences suffisantes de son collaborateur pour la tâche attribuée. Ces nouveaux rapports de service interviennent dans un environnement à forte proximité des personnes à la place de travail, par ailleurs plongées dans un monde extraprofessionnel dérégulé, notamment sur le plan familial et affectif. Partout maintenant, l'offre insistante et abondante de produits et services oblige chacun à un discernement et à des choix constants, sollicitations qui contribuent à augmenter la charge psychique, ce qui peut déstabiliser l'individu.

Alors que les outils de prévention pertinents sont rares, complexes, font défaut ou sont déjà obsolètes, on doit s'attendre à une augmentation des psychopathologies. Pour y remédier, les spécialistes utiles existent, mais ils ne pourront intervenir avec de bonnes chances de succès que si le cas se révèle tôt dans son déroulement. Pour cette raison, la mise à disposition d'un référent neutre chargé d'aiguiller les cas prend tout son sens. Dans une branche où les entités sont, pour la plupart, de petite taille et ne peuvent raisonnablement financer leur propre spécialiste, l'offre d'un référent externe répond bien à un besoin ; la phase expérimentale réussie menée en 2014 à petite échelle l'a démontré. L'évolution en la matière - notamment des exigences légales – est telle que la raison penche en faveur d'une implémentation générale des référents dans la branche, reconnus comme réelles personnes de confiance.

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 2014

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'328	2.6%	11'645	22.8%	38'089	74.5%	93	0.2%	51'155	100.0%
Total non CP	376	4.7%	1'236	15.5%	6'216	78.1%	129	1.6%	7'957	100.0%
Total général	1'704	2.9%	12'881	21.8%	44'305	75.0%	222	0.4%	59'112	100.0%

2. Par canton

	Effectifs		Entreprises	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	15 465	26.2%	192	29.2%
Berne	11 836	20.0%	128	19.5%
Genève	9 769	16.5%	80	12.2%
Soleure	4 566	7.7%	29	4.4%
Jura	6 687	11.3%	103	15.7%
Vaud	5 735	9.7%	51	7.8%
Tessin	2 451	4.1%	19	2.9%
Bâle-Campagne	507	0.9%	7	1.1%
Valais	670	1.1%	12	1.8%
Schaffhouse	879	1.5%	5	0.8%
Fribourg	257	0.4%	7	1.1%
Autres	290	0.5%	24	3.7%
Total	59 112	100.0%	657	100.0%

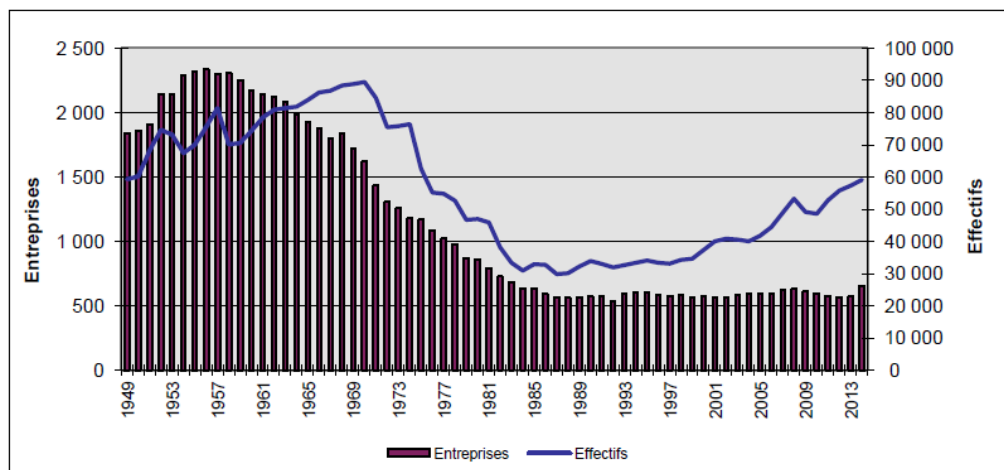
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS

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 (3)	1'818	12'815	42'295	56'928	358	57'286	572
2013 (3)	1'818	12'815	42'295	56'928	358	57'286	659
2014	1'704	12'881	44'305	58'890	222	59'112	657

(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.

(3) En 2013, il y a deux variantes dans la colonne « Entreprises ». La première ne prend pas en compte les succursales. Cette variante fait foi pour les comparaisons avec les recensements antérieurs. Dans la seconde, en revanche, les succursales sont également prises en compte. C'est uniquement cette seconde variante qui fait foi dès le recensement 2014.



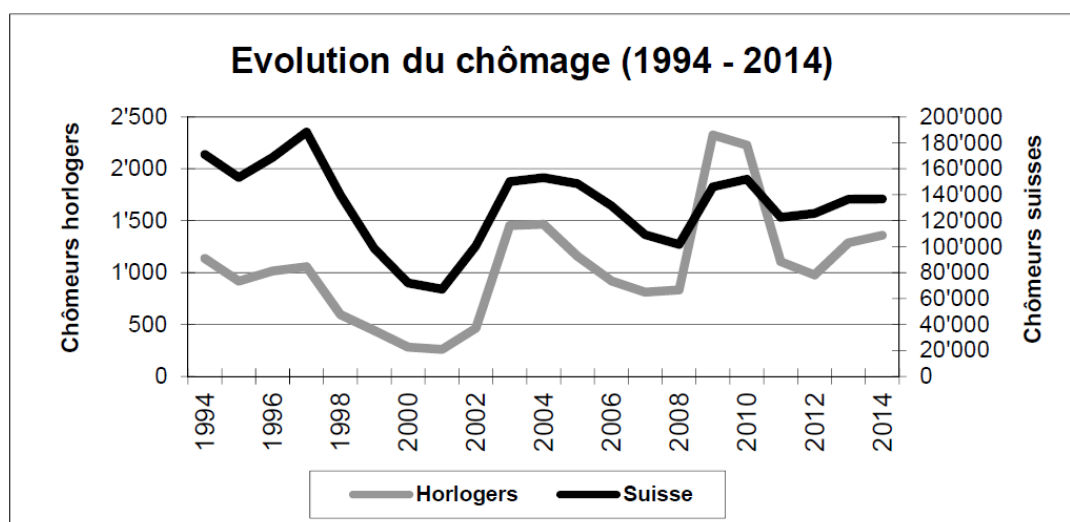
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

Année	Chômage complet		Travail réduit					
			Entreprises		Travailleurs		Heures	
	Suisse	horloger*	Suisse	horloger	Suisse	horloger	Suisse	horloger
1994	171'038	1'136	1'772	60	22'600	593	1'079'437	30'415
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
2014	136'764	1'360	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

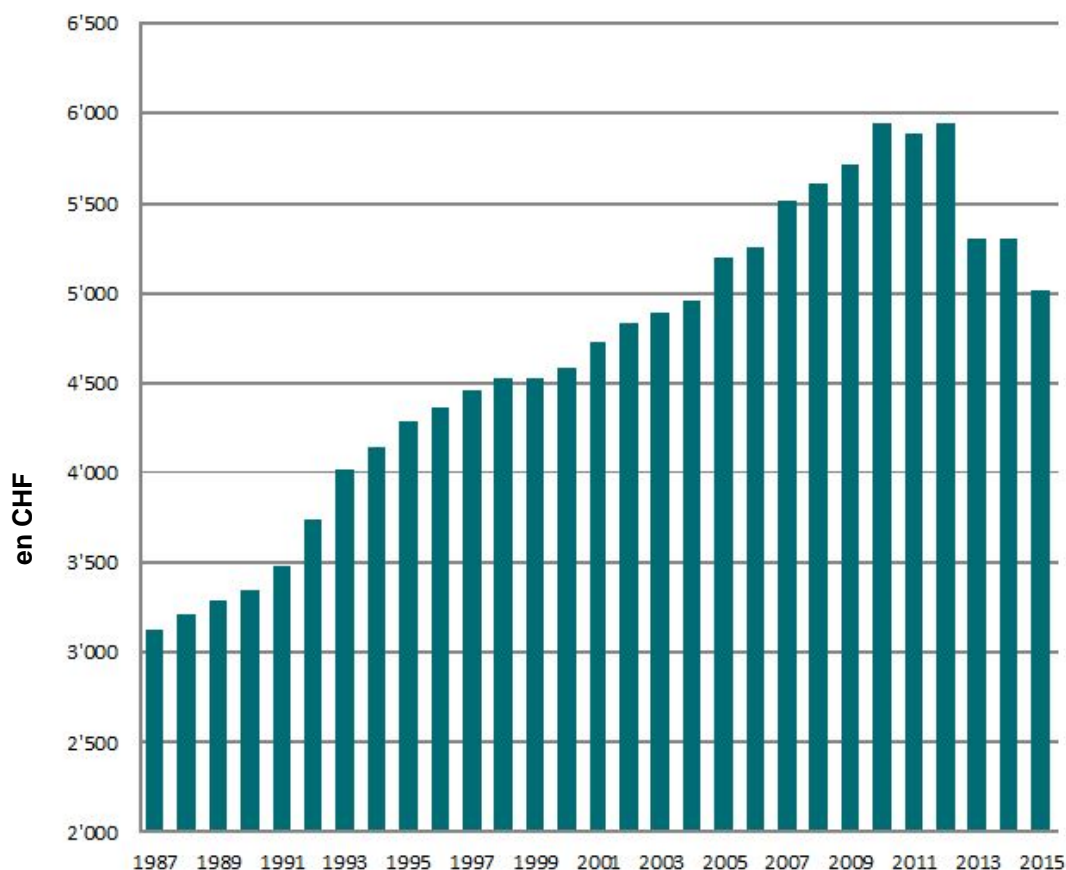
*) Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes 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



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.--

2013¹ Fr. 5'298.--

2014 Fr. 5'301.--

2015² Fr. 5'012.--

¹ 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.

² La baisse du salaire horloger médian enregistrée en 2015 s'explique par la modification de la composition du personnel de l'industrie horlogère. La forte embauche constatée entre 2010 et 2012 s'est traduite, notamment, par l'engagement de nouveaux collaborateurs en début de carrière.

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2014

TRAVAILLEURS NON QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	3'675.-	Dès 20 ans	01.01.2014	Cas spéciaux à négocier.
	3'925.-	Avec 5 ans d'expérience	01.01.2014	
GENEVE	3'555.-	En formation (6 mois)	01.01.2014	Après la période de formation de 6 mois, le personnel accède à la catégorie «spécialisé» (4'060.-), sans possibilité de réduction de 5% (période d'adaptation).
JURA JURA BERNOIS	3'400.-	Dès 19 ans	01.01.2014	Pour le personnel dès 19 ans : Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 ^{er} emploi dans la branche horlogère et microtechnique.
	3'000.-	- 19 ans	01.01.2014	
NEUCHÂTEL	3'655.-	Dès 19 ans	01.06.2014	L'accord conclu entre les partenaires sociaux prévoit un relèvement du salaire minimal d'embauche à la hauteur de 3'700.- dès le 01.01.2015.
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C. LENGNAU	3'435.-	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2014	
TESSIN	3'000.-		01.07.2014	Ces montants incluent la participation patronale aux frais de caisse maladie.
VALAIS	3'440.-		01.01.2014	Cas spéciaux à négocier.
VAUD FRIBOURG	3'540.-	Dès 19 ans	01.01.2014	

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

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2014

TRAVAILLEURS QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	4'385.-	CFC 4 ans	01.01.2014	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
	4'085.-	CFC 3 ans	01.01.2014	
GENEVE	4'530.-	Qualifié A	01.01.2014	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
	4'800.-	Après 3 ans de pratique	01.01.2014	
	4'200.-	Qualifié B	01.01.2014	
	4'060.-	Spécialisé	01.01.2014	
JURA JURA BERNOIS	3'940.-	Avec CFC	01.01.2014	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
NEUCHÂTEL	4'425.-	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par le SEFRI) dès 22 ans	01.06.2014	L'accord conclu entre les partenaires sociaux prévoit un relèvement du salaire minimal d'embauche à la hauteur de 4'470.- dès le 01.01.2015.
	4'005.-	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formation jugée équivalente par le SEFRI)	01.06.2014	L'accord conclu entre les partenaires sociaux prévoit un relèvement du salaire minimal d'embauche à la hauteur de 4'050.- dès le 01.01.2015.
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C. LENGNAU	4'080.-	CFC 4 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2014	
	3'730.-	CFC 3 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2014	
VALAIS	4'400.-	CFC 4 ans	01.01.2014	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
VAUD FRIBOURG	4'240.-	Qualifié A	01.01.2014	
	3'820.-	Qualifié B	01.01.2014	

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2014

JEUNES TRAVAILLEURS – ÉTUDIANTS – JOBS D'ÉTÉ

<i>Région</i>	<i>Montants</i>	<i>Conditions</i>	<i>Entrée en vigueur</i>	<i>Remarques</i>	
GENEVE	3'128.-	- de 18 ans	01.01.2014	Vacances incluses	
	3'241.-	+ de 18 ans	01.01.2014		
	3'337.-	+ de 19 ans	01.01.2014		
NEUCHÂTEL	2'558.-	15 / 16 ans	01.06.2014	Montant égal à 70% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée
	2'741.-	17 ans	01.06.2014	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	
	3'289.-	dès 18 ans	01.06.2014	Montant égal à 90% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	

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 31.12.2014)

Présidente

Mme Elisabeth Zölch

Berne

Vice-présidents

M. Emile Charrotton

Bienne

dès le 11/12/14 :
M. Daniel Rochat,
Plan-les-Ouates

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	Pascal Bratschi Montres Rolex SA 2500 Bienne Emile Charrotton Société de fabricants suisSES d'horlogerie SA 2501 Bienne Dominique Clément Richemont International SA 1752 Villars-sur-Glâne Paul-Henri Pfister Groupe Sonceboz 2065 Sonceboz	Marianne Pandiscia Multitime Quartz SA 6616 Losone

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
apiah	<p>Jean Guillod Guillod Gunther SA 2300 La Chaux-de-Fonds</p> <p>Jean Hirt Estoppey-Addor SA 2500 Bienne</p> <p>Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle</p> <p>Pierre-André Meylan Piguet Frères & Cie SA 1348 Le Brassus</p>	<p>Bernard Cuendet Robellaz & Cie SA 1450 Sainte-Croix</p> <p>Jean-François Robert Robert Laminage SA 2400 Le Locle</p> <p>Philippe Rossier Simon & Membrez SA 2852 Courtételle</p>
SWATCH GROUP INDUSTRIES	<p>Thierry Kenel Swatch Group SA 2501 Bienne</p> <p>Yves Morel Swatch Group SA 2501 Bienne</p> <p>Hanspeter Rentsch Swatch Group SA 2501 Bienne</p>	<p>Massimo Altamura Secrétaire general 2501 Bienne</p> <p>Peter Stierli Swatch Group SA 2501 Bienne</p>
UFGVV	<p>Stéphane Buffet Rolex SA 1211 Genève</p> <p>Agnès Gabirout Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus</p> <p>Daniel Rochat Patek Philippe SA 1228 Plan-les-Ouates</p>	<p>Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève</p>
VdU	<p>Roland Streule Rado Uhren AG 2543 Lengnau</p>	<p>Stéphane Pittet Rado Uhren AG 2543 Lengnau</p>

COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »

(état au 31.12.2014)

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'associations

Fabien Chapatte Les Artisans Boîtiers SA 2300 Chaux-de-Fonds	Michel Fazzone Jaeger-LeCoultre SA 1347 Le Sentier	Pierre Feller Metalem SA 2400 Le Locle
Thomas Fluri Rolex SA 2500 Bienne	Reto Kohli ETA SA 2540 Granges	Yves Morel Swatch Group SA 2500 Bienne
Franck Vernay Rolex SA 1211 Genève 24	<i>vacant</i>	

Membres représentants des écoles d'ingénieurs HES, des écoles de métiers ou autres

Paul-André Hartmann Cifom - ET 2400 Le Locle	Damien Prongué HE-Arc Ingénierie 2400 Le Locle	Fabien Graber Ecole technique de la Vallée de Joux 1347 Le Sentier
--	--	--

Délégués UNIA

Camille Golay 1304 Sernaclens	Noé Pelet Secrétaire syndical 1347 Le Sentier	Benedetto 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 31.12.2014)

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
---	---

Edgar Vandel 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-FAR 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