

---

# **RAPPORT ANNUEL 2015**

---

La Chaux-de-Fonds  
Août 2016

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>1. CONVENTION PATRONALE (CP)</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Membres</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Organes</b>	<b>4</b>
1.2.1. Assemblée générale	4
1.2.2. Bureau exécutif	5
1.2.3. Commission consultative	5
1.2.4. Secrétariat général	5
<b>1.3. Données statistiques</b>	<b>5</b>
1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises	5
1.3.2. Evolution des salaires	5
1.3.3. Chômage	6
<b>1.4. Union patronale suisse (UPS)</b>	<b>7</b>
<b>2. APPLICATION DE LA CCT</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Rente-pont AVS</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Retraite modulée</b>	<b>8</b>
<b>2.3. Financement de la formation par Prevhor</b>	<b>8</b>
<b>3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS</b>	<b>8</b>
<b>3.1. Renouveau de la CCT/CP Unia du 01.01.2012</b>	<b>8</b>
<b>3.2. CCT CP/Syna</b>	<b>9</b>
<b>3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012</b>	<b>10</b>
<b>3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993</b>	<b>10</b>
<b>4. NEGOCIATIONS SALARIALES</b>	<b>10</b>
<b>4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2015</b>	<b>10</b>
<b>4.2. Salaires minimaux d'embauche</b>	<b>11</b>
<b>5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGÈRE</b>	<b>12</b>
<b>5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants</b>	<b>12</b>
<b>5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère</b>	<b>12</b>
<b>5.3. Prevhor</b>	<b>12</b>
<b>5.4. Foncadem</b>	<b>13</b>
<b>6. LÉGISLATION</b>	<b>13</b>
<b>7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »</b>	<b>14</b>
<b>7.1. Généralités</b>	<b>14</b>
<b>7.2. Actions concernant la formation de base</b>	<b>15</b>
7.2.1. Opérateur en horlogerie AFP	15
7.2.2. Métiers de la microtechnique	15
7.2.3. Polisseur et termineur en habillage horloger	15
7.2.4. Métiers horlogers	15
7.2.5. Cadranographe	16
7.2.6. Métiers d'art	16

7.2.7.	Evolution des effectifs d'apprentis	16
<b>7.3.</b>	<b>Actions de formation pour adultes</b>	<b>16</b>
7.3.1.	Formation modulaire en horlogerie pour adultes	16
7.3.2.	Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi	17
7.3.3.	Formation en anglage	17
7.3.4.	Offre en formation continue	17
<b>7.4.</b>	<b>Actions d'information – Portes ouvertes des écoles</b>	<b>17</b>
<b>8.</b>	<b>SERVICE « COMMUNICATION ET DOCUMENTATION »</b>	<b>18</b>
<b>8.1.</b>	<b>Généralités</b>	<b>18</b>
<b>8.2.</b>	<b>Mesures accomplies en 2015</b>	<b>18</b>
8.2.1.	Brochures et autres supports	18
8.2.2.	Vidéos « Les métiers de l'horlogerie »	19
8.2.3.	Site Internet www.cpih.ch	19
8.2.4.	Articles sur l'horlogerie et événements presse	19
8.2.5.	Manifestations	20
8.2.6.	Divers	20
<b>9.</b>	<b>SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »</b>	<b>21</b>
<b>9.1.</b>	<b>Généralités</b>	<b>21</b>
<b>9.2.</b>	<b>Effectifs de la Solution de branche</b>	<b>21</b>
<b>9.3.</b>	<b>Activités principales du Service SST</b>	<b>23</b>
9.3.1.	Renseignements, conseils et audits en entreprise	23
9.3.2.	Formations	24
9.3.3.	Petites machines à laver horlogères	25
9.3.4.	Absences à la place de travail et psychopathologies	25
<b>9.4.</b>	<b>Activités diverses</b>	<b>27</b>
9.4.1.	Solution de branche n° 28	27
9.4.2.	Formation des spécialistes SST selon l'OQual	27
9.4.3.	Pathologies transmissibles	27
9.4.3.1	Grippe	27
9.4.3.2	Ebola	27
9.4.3.3	MERS-CoV	28
9.4.4	Ergonomie	28
9.4.5	Listes de contrôle	28
9.4.6	Radium	28
<b>9.5</b>	<b>Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité</b>	<b>29</b>
<b>9.6</b>	<b>Appel à des médecins du travail et autres spécialistes</b>	<b>29</b>
<b>9.7</b>	<b>Service de mesures à la place de travail</b>	<b>29</b>
<b>9.8</b>	<b>Objectifs de la solution de branche et statistiques</b>	<b>29</b>
<b>9.9</b>	<b>Conclusion</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXES</b>		
	EFFECTIFS HORLOGERS 2015	34
	RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS	35
	EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	36
	EVOLUTION DU SALAIRE HORLOGER MEDIAN	37
	SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2015	38
	ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	42
	ASSEMBLEE GENERALE	43
	COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »	45
	COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »	46

## 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 dénombraient ensemble 510 entreprises (489 en 2014) occupant, le 30 septembre 2015, 50'518 personnes (51'155 en 2014).

### 1.2. Organes

#### 1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé trois fois, les 26 juin, 16 septembre et 16 décembre 2015.

Le 26 juin, l'Assemblée générale a :

- élu à la Commission de la formation professionnelle ;  
M. Diego Gaier, Directeur des ressources humaines, Vaucher Manufacture Fleurier SA, en remplacement de Mme Séverine Gutmann, Ulysse Nardin SA, Le Locle ;
- pris acte du remplacement de M. Peter Stierli, Délégué suppléant Swatch group industrie par M. Thierry Straehl, Omega SA, Bienne ;
- désigné in globo la Délégation de négociations CP pour le renouvellement de la CCT, soit Mesdames et Messieurs Elisabeth Zölch, François Matile, Massimo Altamura, Philippe Bauer, Stéphane Buffet, Pierre Castella, Emile Charrotton, Dominique Clément, Romain Galeuchet, Bruno Gerber, Christophe Gouthier, Marie-Thérèse Kohler-Fiorellino, Jean-Michel Lüthy, Guiseppe Maesano, Alain Marietta, Philippe Pegoraro, Paul-Henri Pfister, Daniel Rochat, Eric Ruedin, Anny Sandmeier, Raoul Stampfli, Roland Streule, Richard Strohmeier.

Le 16 décembre, l'Assemblée générale a :

- élu à la Commission de formation professionnelle ;  
M. Frédéric Rottet, Responsable du Centre de formation multi entreprises de Swatch group L'Orient.
- élu M. Dominique Clément, Président du Comité de direction de la Caisse AVS, pour un mandat de 4 ans, en remplacement de M. Emile Charrotton, démissionnaire.
- élu membres du Comité de direction de la Caisse AVS Madame Marie-Thérèse Kohler-Fiorellino, en remplacement de M. Daniel Leuba et M. Urs Heil, Vice-Président et Directeur des ressources humaines, Manufacture des montres Rolex SA, Bienne, en remplacement de M. Emile Charrotton ;
- élu membre de la Délégation patronale de négociations, Madame Diane Andorlini en remplacement de M. Eric

Ruedin ; M. André Bernet en remplacement de M. Bruno Gerber ; M. Yves Morel.

#### **1.2.2. Bureau exécutif**

Le Bureau exécutif s'est réuni le 4 décembre 2015 pour débattre des questions de sa compétence.

#### **1.2.3. Commission consultative**

La Commission consultative a siégé quatre fois, les 17 mars, 6 mai, 1<sup>er</sup> septembre et 16 novembre 2015. 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**

En fin d'exercice, la CP comptait huit collaborateurs, dont cinq cadres à 100% et trois secrétaires, deux à 100% et une à 50%. En fin d'exercice, M. Romain Galeuchet, Responsable du service communication-documentation a annoncé son départ pour fin janvier 2016, après six ans de collaboration fructueuse avec la CP.

### **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 2015 a montré que l'industrie horlogère est composée de 709 entreprises occupant 58'798 collaborateurs (2014 : 657 entreprises et 59'112 collaborateurs). Les effectifs ont donc diminué de 0.5%. Le secteur conventionné recouvre le 71.9% des entreprises et le 85.9% du personnel.

#### **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 2014.

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.

Rappelons que, depuis 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 « 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). La modification de 2012 a conduit à une diminution du salaire médian horloger, dont notre précédent rapport a donné les éléments d'explication.

Les salaires 2012 et 2014 établis selon la nouvelle classification sont inscrits ci-dessous :

	En tout			1 + 2			3			4			5		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2012	5873	6827	5038	12327	12734	9189	8630	8800	8072	6115	6579	5428	5564	6400	4952
2014	6056	6909	5229	11802	11988	10980	9010	9198	8432	6720	7258	5850	5786	6536	5159

1+2 = Cadre supérieur et moyen

4 = Responsable de l'exécution de travaux

Source OFS

3 = Cadre inférieur

Sans fonction de cadre

Il y a deux manières d'évaluer les salaires 2015 de façon théorique. La première, utilisée dans les rapports annuels jusqu'en 2011, consiste à prendre chacun des montants 2014, complété par l'évolution de l'indice des salaires en 2014 (1.6%) ainsi que par l'allocation de renchérissement au 01.01.2015 (Fr. 5.-). Les salaires 2015 théoriques sont donc les suivants :

	En tout			1 + 2			3			4			5		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2015	6158	7025	5318	11996	12185	11160	9159	9350	8572	6833	7379	5949	5884	6645	5247

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<sup>ème</sup> salaire, ainsi que la CCT le prescrit désormais. Pour 2014, ces critères comptaient pour 15,5%. Les montants rectifiés théoriques sont donc les suivants :

	En tout			1 + 2			3			4			5		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2015	5203	5936	4493	10136	10296	9808	7739	7243	7900	5774	6235	5027	4972	5615	4433

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.

	<b>Moyenne annuelle chômeurs complets</b>	
	<b>Horlogerie</b>	<b>Suisse</b>
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
2015	1'771	142'810

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

#### **1.4. Union patronale suisse (UPS)**

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

Les conférences de printemps et d'automne des secrétaires de l'UPS ont été suivies par plusieurs secrétaires patronaux horlogers. Signalons que, depuis 2014, l'UPS dispose d'une « antenne romande » à Lausanne ; celle-ci organise également à l'intention des membres romands de l'UPS des rencontres régulières où le secrétariat de Zürich rend compte de ses travaux et prend la température au sein de ses membres romands. Cette extension des activités de l'UPS s'est révélée très judicieuse et porte ses fruits.

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

## **2. APPLICATION DE LA CCT**

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

## **2.1. Rente-pont AVS**

Durant l'exercice 2015, la Caisse ALFA a traité 196 demandes de rentes-pont AVS (contre 186 en 2014). Elle a accordé dans un premier temps 180 rentes et dans un deuxième temps, elle a également pris acte de 16 renoncations.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2015, elles ont été servies à 180 bénéficiaires pour une somme de Fr. 3'944'772.- (contre Fr. 4'490'841.- pour 179 bénéficiaires en 2014).

## **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 2015, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a enregistré dans un premier temps 73 questionnaires « Retraite modulée » (contre 70 en 2014). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 4 renoncations (contre 5 en 2014). Elle a procédé aux versements de participation aux entreprises ; ils ont concerné 36 retraites modulées (17 en 2014) pour une valeur de Fr. 628'558.- (Fr.178'249.- en 2014) ; des acomptes s'élevant à Fr. 45'931.- ont été versés à 4 entreprises.

## **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 11<sup>ème</sup> exercice. En 2015, la Commission de répartition a reçu 160 (2014 : 139) dossiers venant d'entreprises conventionnées et 6 (6) demandes régionales de subventionnement venant des syndicats, relatives à des formations suivies en 2014 et représentant un montant total de Fr. 8'667'000.- (Fr. 10'202'000.-). Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 6'628 (7'860). La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 1'061'000.- (Fr. 1'057'000.-) à distribuer ; Fr. 796'000.- (Fr. 793'000.-) ont été versés aux entreprises et Fr. 217'000.- (Fr. 203'000) aux organisations de travailleurs ; le solde est reporté.

# **3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS**

## **3.1 Renouvellement de la CCT/CP Unia du 01.01.2012**

Les organes de la CP ont été considérablement occupés par ce dossier puisque le premier semestre a été consacré à la préparation des

négociations, lesquelles ont commencé en octobre 2015. Un groupe de travail, institué en 2014 déjà, a présenté son rapport à l'Assemblée générale de juin puis le cahier de revendications patronales au mois de septembre. Ce groupe de travail a siégé à quatre reprises et a désigné en son sein trois groupes de travail ad hoc. Il a abordé l'ensemble de la CCT pour déterminer ce qui pouvait ou devait être modifié dans le cadre des travaux du renouvellement.

L'Assemblée générale a suivi les propositions du groupe de travail en retenant finalement sept objets :

- Augmentation de la durée des contrats de travail de durée déterminée. (art. 7.4 CCT)
- Licenciement pour cause économique : définition (accord 6 CCT)
- Modification des durées de protection contre les licenciements en cas de maladie ou accident (art. 12. CCT)
- Horaire fluctuant : possibilité de l'appliquer en cas de difficultés économiques et assouplissement des négociations.
- Compensation du 1er jour d'absence en cas de maladie (art. 22.1 CCT)
- Suppression de la participation patronale pour enfant et transfert des montants sur l'augmentation de l'allocation familiale complémentaire.
- Précisions rédactionnelles diverses

De son côté, le syndicat Unia a transmis à la CP un cahier de revendications comprenant six têtes de chapitres :

- Politique salariale, comprenant les salaires minimaux, l'allocation de renchérissement et les salaires réels, l'égalité salariale et le salaire des apprentis.
- Droits syndicaux et amélioration de l'application de la CCT
- Santé et sécurité au travail.
- Politique sociale, notamment augmentation des participations patronales au frais d'assurance maladie, augmentation des congés maternité-paternité et de la rente pont AVS.
- Formation professionnelle et continue
- Relations entre partenaires sociaux notamment par le biais du travail temporaire.

A la fin de l'exercice, les deux délégations de négociations avaient tenu trois séances dont deux consacrées aux négociations proprement dites et étalées sur la journée. Les négociations doivent durer durant tout le 1<sup>er</sup> semestre 2016. L'échéance de la CCT est fixée au 31 décembre 2016.

### **3.2. CCT CP/Syna**

Durant l'exercice, la CP a été interpellée par le syndicat Syna concernant la nature des relations conventionnelles entre le patronat et les représentants des travailleurs. Pour ce syndicat, l'existence de deux CCT identiques dans la branche pose problème dans la mesure où le syndicat majoritaire est mieux, selon Syna, sollicité, informé et impliqué

dans le partenariat. Lors d'une séance tenue en fin d'année, le secrétaire général CP et son homologue de Syna ont pu confronter leurs positions. La volonté de Syna d'être reconnu a été estimée légitime mais simultanément, il a fallu expliquer au syndicat que le formalisme pouvait parfois se heurter à la réalité des faits. La CP s'est toutefois engagée à améliorer la situation.

### **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.

### **3.5. Extension de la CCT**

Lors des discussions avec les syndicats, et en particulier Syna, la question d'une déclaration d'une force obligatoire pour la CCT de l'horlogerie est régulièrement soulevée. La CP s'y oppose avec constance pour deux motifs : primo, elle considère que sa représentativité est si massive (85% du personnel) qu'il est vain de vouloir l'imposer à 15% des effectifs de la branche ; secundo, elle considère que l'adhésion volontaire des entreprises au régime conventionnel est une garantie d'une application scrupuleuse et de bonne foi de la CCT, dispositions qui vont moins de soi lorsque les entreprises sont contraintes d'appliquer des textes à l'élaboration desquels elles n'ont pas participées.

C'est dans ce contexte que la CP a été consultée par la Commission tripartite jurassienne dans l'optique d'une extension des salaires minimaux de la CCT à l'ensemble des entreprises de ce canton. A la fin de l'année, ce dossier avait semble-t-il été abandonné mais il a donné l'occasion à la CP de faire connaître à l'Autorité jurassienne sa surprise qu'un canton si horloger ne compte pas de représentant de l'horlogerie conventionné au sein de sa Commission tripartite.

## **4. NEGOCIATIONS SALARIALES**

### **4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2015**

Les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2015 n'ont fait l'objet d'aucune séance, compte tenu de l'évolution négative de l'IPC.

Les données de base étaient les suivantes :

- Le salaire médian horloger s'élevait à Fr. 5'098.- ;
- L'évolution de l'IPC d'août 2014 à août 2015 était de -1,4%.

L'allocation de renchérissement était par conséquent de Fr. 0.-, comme en 2013 et 2014.

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<sup>e</sup> salaire et de divers compléments salariaux ; ceux-ci s'élevaient à 15.5%.

Le salaire médian qui avait passé de Fr. 5'301.- au 01.01.2014 à Fr. 5'012.- au 01.01.2015, s'est relevé à Fr. 5'098.-.

#### **4.2. Salaires minimaux d'embauche**

Il n'y a pas eu d'augmentation des salaires minimaux (SME) au 1<sup>er</sup> janvier 2015. En effet, des négociations avaient débuté en fin 2014 mais il était rapidement apparu qu'entre des exigences syndicales élevées et l'observation, par les délégations patronales, des règles d'augmentation des SME - qui concluaient à une absence d'augmentation ! - Il n'y avait pas de voie médiane possible. En outre, le 15 janvier 2015 a coïncidé avec l'abandon de l'arrimage du franc suisse à l'euro avec un taux plancher de Fr. 1.20. Cette décision a engendré une très forte incertitude pour les entreprises et celle-ci les a peu amenées à vouloir composer en matière de SME. Après quelques hésitations, le syndicat Unia a reconnu qu'il n'y aurait pas d'augmentation des SME en 2015 et il a également estimé qu'il n'était pas possible d'en prévoir pour 2016, dans la mesure où il s'agit d'éviter une double négociation ; les discussions sur le renouvellement de la CCT devaient en effet commencer courant octobre 2015.

Une exception est à signaler : le canton de Neuchâtel, en application de la médiation conclue en 2014. Compte tenu des difficultés économiques et de la très forte incertitude engendrée par l'abandon du taux plancher, la CP a écrit en début d'année à Unia en lui demandant de suspendre la médiation et de laisser les SME neuchâtelois au niveau de 2014, sous réserve des augmentations qui auraient déjà été consenties à ce titre. Il a été fait appel à la compréhension d'Unia vis-à-vis des difficultés des entreprises. Le syndicat n'a pas donné une suite favorable à cette demande.

En court d'année, des discussions ont également eu lieu s'agissant des salaires minimaux vaudois et en particulier de la définition des SME pour les ARP, c'est-à-dire sanctionnant une formation de deux ans. Une lacune a été constatée à cet égard et il est possible qu'elle soit comblée dans le cadre des travaux du renouvellement.

## 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 2015, soit au cours de son 68<sup>ème</sup> exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 475'611'592.55 (contre Fr. 478'316'864.40 en 2014). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'611'275'200.-- contre Fr. 4'633'175'500.-- en 2014; il en résulte une diminution de Fr. 21'900'300.-- ou de 0,47%.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2015 se sont élevées à Fr. 349'746'114.--; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	295'306'688. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'739'531. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	26'091'864. --
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	32'904. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	4'382'136.10
– Allocations pour impotents AI	Fr.	758'385. --
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	19'434'605.90

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

Au 31 décembre 2015, la Caisse ALFA a terminé son 74<sup>ème</sup> exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage	Fr.	3'146.07
– Allocations pour enfants	Fr.	66'042'884.51
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	24'397'641.53
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	2'016'850.--
– Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle	Fr.	13'468'931.55

En outre, la Caisse ALFA a versé Fr. 7'498'711.74 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

### 5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 45<sup>ème</sup> 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. 8'113'267.- (Fr. 6'117'071 en 2014) ont été remboursés à 933 (803) 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. 229'707'130.-.

A fin 2015, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 502.2 (496.9 en 2014) parts. La valeur d'une part étant de Fr. 80.- (Fr. 76.35), les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de 40'176.- (Fr. 37'938.30 en 2014, lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

#### **5.4. Foncadem**

La Fondation a clos son 34ème exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 841'960.12 (Fr. 906'215.67 en 2014). La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 18'800.- (Fr. 22'000.-). Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'966'800.-. Durant l'exercice, Fr. 96'822.60 (Fr. 22'467.55) ont été remboursés à 16 (7) personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 1'996'806.75 à 612 bénéficiaires.

### **6. LÉGISLATION**

Durant l'exercice, la CP a eu l'occasion de se prononcer sur deux procédures de consultation concernant de très près les entreprises.

La première concerne la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse, votée le 9 février 2014. La CP s'est associée à la position commune des organisations économiques et patronales romandes, dans le cadre d'une action coordonnée par l'antenne romande de l'UPS. En substance, elle constate que l'initiative sur l'immigration de masse se révèle être une quadrature du cercle entre l'obligation de respecter la libre circulation des personnes et le mandat constitutionnel de mettre en place des contingents. Pour cette raison, la position commune des organisations économiques romandes plaide en faveur de la prise d'une clause de sauvegarde définissant un plafond d'immigration net. En deçà de ce plafond, la libre circulation des personnes se poursuivrait ; au-delà, le contingentement se mettrait en place. En complément à ce courrier commun, la CP a pris position à titre individuel et soulignant en particulier l'importance de l'embauche des travailleurs frontaliers.

La deuxième consultation concerne la saisie du temps de travail. Il s'agit d'un dossier ancien qui a fait l'objet d'un accord conclu entre l'Union patronale suisse, l'Union syndicale suisse et le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann. Après une intense discussion dans ces organes, la CP a rejeté la solution proposée qui ne constituait ni une amélioration de la situation actuelle et surtout ni d'en être un avantage comparatif incontestable aux syndicats puisque la renonciation à la saisie du temps de travail n'était possible que si elle était

prévue par CCT. La CP a jugé étrange que l'Autorité fédérale s'immisce ainsi dans le partenariat social. Au surplus, elle a constaté que nombre de secteurs économiques partageaient son opinion ; seul des secteurs du tertiaire étaient intéressés par ces dispositions. La CP a donc refusé cette modification adoptée, cependant, et a plaidé pour une modification de la loi sur le travail. Le péché originel de cette problématique tient au fait que la loi sur le travail, faite pour réglementer la situation d'une économie industrielle, est à certains égards inadaptée à réglementer le monde du travail tertiarié que nous connaissons largement aujourd'hui.

## **7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »**

### **7.1. Généralités**

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

En 2015, le service FP a procédé à la mise en application des nouvelles ordonnances des métiers suivants :

- Horloger de production CFC
- Horloger CFC avec deux domaines spécifiques : celui du rhabillage et celui des méthodes industrielles
- Opérateur en horlogerie AFP avec deux domaines spécifiques : celui de l'assemblage et celui du réglage.
- Dessinateur en construction microtechnique avec deux orientations : une dans les étampes/moules et l'autre dans les prototypes.

Dans le cadre de la mise en application, le service FP a réalisé 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.

L'année 2015 a vu la part de contrat d'apprentissage dual augmenté de 2 points par rapport à 2014 soit pour atteindre les 45 %. Cette progression est en partie dû à l'augmentation importante de nouveaux contrats d'apprentissage dual de micromécanicien CFC. La réforme menée dans ce métier commence à porter ses fruits et gagne la confiance des entreprises.

## **7.2. Actions concernant la formation de base**

### **7.2.1. Opérateur en horlogerie AFP**

En août, 53 apprentis ont reçu leur AFP, répartis dans cinq écoles d'horlogerie et dans un centre professionnel au Tessin. Les effectifs globaux continuent de progresser (+70%) depuis l'entrée en vigueur du métier en 2010. Toutefois, ces effectifs peuvent encore progresser car tant le canton de Neuchâtel que celui du Jura ont des difficultés à ouvrir une classe de 10 apprentis.

### **7.2.2. Métiers de la microtechnique**

Avec la nouvelle ordonnance entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013, les nouveaux contrats d'apprentissage sous forme duale ont augmenté de 7 points, soit 14 contrats d'apprentissage dual en plus. Les différents projets cantonaux de restriction des classes à plein temps doivent inciter les entreprises à former la relève dont elles ont besoin.

La nouvelle ordonnance du métier de dessinateur en construction microtechnique CFC est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015. La présentation des nouveautés introduites dans la réforme a été réalisées tant pour les écoles techniques que pour les entreprises formatrices.

### **7.2.3. Polisseur et termineur en habillage horloger**

Le nombre de nouveaux diplômés polisseur AFP et termineur en habillage horloger CFC continue de chuter et seulement 10 titres ont été distribués en 2015 (contre 12 en 2014).

La formation initiale a repris à Genève depuis 2014 et participera ainsi à l'augmentation de nouveaux diplômés sur le marché du travail dès 2016.

### **7.2.4. Métiers horlogers**

L'entrée en vigueur des deux nouveaux CFC horlogers – horloger de production et horloger, en décembre 2014 a exigé une présentation des nouveautés tant aux écoles techniques qu'aux entreprises.

Les divers documents utilisés durant le cours interentreprises de micromécanique de base ont été réalisés et les travaux de réalisation de ces documents pour les cours interentreprises de pivotage et de réglage ont été entrepris.

Les directives pour les mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé ont été éditées dans les annexes 2 des plans de formation. (y compris pour l'opérateur en horlogerie AFP).

### **7.2.5. Cadranographe**

Au mois de juin, c'est 6 apprentis qui se sont vus décerner le certificat de la Convention patronale et 9 nouveaux apprentis qui ont embrassé la formation en août.

La procédure de qualification a été modifiée et est ainsi plus adaptée au programme de formation et aux attentes des entreprises sur la certification des apprentis.

### **7.2.6. Métiers d'art**

Le service FP a tenté de mettre sur pied un CFC d'émailleur horloger. Dans un premier temps, la demande auprès du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation a été rejetée, faute d'effectif suffisant à former.

De nouvelles solutions ont été étudiées pour remédier à cette contrainte, dont un rapprochement avec d'autres Ortra dont l'ASMEBI. Un groupe de travail a été mandaté pour définir des objectifs de formation et les regroupements possibles avec le métier de bijoutier. Fin 2015, la structure de la formation n'est pas encore clairement définie et les travaux se poursuivent.

### **7.2.7. Evolution des effectifs d'apprentis**

L'année 2015 a marqué un triple record : nombre de nouveaux diplômés a plus que doublé en 10 ans passant de 191 en 2005 à 401 en 2015.

Le nombre de nouveaux contrats continuent de progresser (+3.8%) tout comme la part des contrats duals qui franchit la barre des 45% (contre 43 % en 2014). Cette progression est encourageante pour l'avenir de la formation de la relève dans les métiers de l'horlogerie et de la microtechnique.

## **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 2015, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli dans les différents modules près de 579 participants (dont plus de 37 personnes en recherche d'emploi), ce qui représente une augmentation de 6 % par rapport à 2014.

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

- Module de base : 224 participants
- Module assemblage : 106 participants
- Module posage-embroûtement : 166 participants

- Module achevage-réglage : 47 participants
- Module terminal : 36 participants
- Dont Module ORP + Transfrontalière : 56 participants

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

La CP a décerné 28 certificats du niveau de base, 9 certificats de niveau AFP. Le taux d'échec au niveau de base s'élève à 18 %.

Le service de formation post-obligatoire du canton du Jura et le service FP, après avoir proposé une alternative à la formation modulaire en polissage aux entreprises BEJUNE, ont décidé de renoncer à proposer une formation menant à la qualification AFP pour les polisseurs en emploi. En effet, seule une entreprise a répondu présente à l'invitation de présentation du projet.

Il est manifeste que la volonté des entreprises BEJUNE dans le domaine du polissage n'est pas à la qualification de leurs collaborateurs.

### **7.3.3. Formation en anglage**

En 2015, onze 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**

En 2015, 16 personnes (2 cours) ont suivi le cours de conduite de collaborateur pour chef d'atelier.

Pour la première fois, le cours proposé pour les formateurs en entreprises (le formateur face aux nouvelles ordonnances) a pu être organisé et a été suivi par 5 personnes. Les retours sur cette formation sont extrêmement positifs de la part des participants qui demandent déjà une nouvelle rencontre.

## **7.4. Actions d'information – Portes ouvertes des écoles**

Le service FP a soutenu financièrement des journées portes ouvertes des écoles professionnelles, ainsi que le salon de la Cité des métiers à Genève.

## 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 2015

#### 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 » (plus de 900 exemplaires distribués), « Polisseur et Termineur en habillage horloger » et « Le système conventionnel des industries horlogère et microtechnique ».

#### Brochures mises à jour

##### ➤ *La formation modulaire en horlogerie pour adultes*

La dernière version de cette brochure datant de 2013, certains éléments de son contenu devaient être adaptés en vue d'une distribution aux centres de formation agréés, en même temps que la mise à jour annuelle de l'annexe (contenant la liste des cours et des prix en vigueur).

##### ➤ *La 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 2015-2016. Le document n'est désormais disponible que dans sa version électronique,.

### Autres supports

#### ➤ *Fiches métiers*

Suite à la réforme des métiers intervenue en début d'année, une mise à jour complète des fiches métiers a été effectuée. Les fiches ont été largement distribuées dans le cadre de la Cité des métiers de Genève.. Pour rappel, l'ensemble des fiches métiers est téléchargeable sur le site internet de la CP ;

### **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.

En début d'année 2015, le premier film de la série, portant sur le métier de micromécanicien, a été mis en ligne sur la chaîne YouTube de la CP.

### **8.2.3. Site Internet [www.cpih.ch](http://www.cpih.ch)**

Durant l'exercice sous revue, la fréquentation du site a atteint plus de 157'000 visiteurs. Depuis 2012, la fréquentation est élevée quoique variable d'année en année.

	<b>Nombre de visites annuelles</b>
2007	75'792
2008	125'411
2009	108'181
2010	131'979
2011	124'271
2012	153'149
2013	151'722
2014	162'000 <sup>1</sup>
<b>2015</b>	<b>157'571</b>

### **8.2.4. Articles sur l'horlogerie et événements 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

<sup>1</sup> Estimation due à la refonte du site

problématiques dont s'occupe la CP. Ces espaces rédactionnels constituent notamment d'excellentes plateformes de promotion des métiers de l'horlogerie.

Le Service a également exercé son rôle de facilitateur au service des médias. A ce chapitre, il faut souligner l'organisation d'une conférence de presse sur la réforme des métiers CP. Celle-ci a eu un fort impact sur les médias ; une dizaine de journalistes ont répondu présents. Organisé au sein d'une entreprise formatrice, l'événement a permis non seulement d'apporter un éclairage sur les différentes nouveautés induites par la réforme des métiers, mais aussi de mettre en évidence le rôle des entreprises dans la formation de la relève.

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 2015 : on recense près d'une cinquantaine d'articles faisant référence à la CP, ainsi que quelques passages radio et TV.

#### **8.2.5. Manifestations**

##### ***Cité des métiers***

Dans le cadre de l'édition 2015 de la Cité des métiers de Genève, qui s'est tenue du 3 au 8 novembre, le responsable du service C&D a intégré le groupe de travail piloté par l'UFGVV.

##### ***Remises de diplômes***

Le service a organisé un certain nombre de remises de diplômes dans le cadre des formations modulaires ou encore des formations postgrades (DAS en Horlogerie et MAS en Conception horlogère).

A ce chapitre, la remise célébrant les deux formations privées de la CP (opérateurs en horlogerie option spiraux et cadranographes) a été l'occasion de marquer la fin de la formation en réglage sous cette formule. Organisée au Musée international d'horlogerie (MIH) à La Chaux-de-Fonds, la cérémonie a réuni une centaine de personnes. Une dernière montre-école a été remise des mains de la CP au MIH ; elle a signé symboliquement la fin de la formation privée menant au titre d'opérateur/trice en horlogerie option spiraux et le début d'une reconnaissance fédérale pour la technique du réglage, savoir-faire indispensable à l'industrie horlogère.

#### **8.2.6. Divers**

Le Service C&D a été étroitement associé à plusieurs dossiers relevant du Secrétariat général. Outre la tenue et rédaction des procès-verbaux des Commissions consultatives et des séances relatives à la préparation du « Renouveau de la CCT », le

responsable de Service a également participé à des groupes de travail en lien avec la formation professionnelle..

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 2015, on a recensé 16 mutations. Deux entreprises nous ont quittés et neuf se sont affiliées. Dans le même temps, les effectifs couverts par notre solution de branche sont restés stables à 51'864 travailleurs (-23). Le taux de couverture de l'horlogerie par notre solution de branche reste très élevé, soit 62,5% de toutes les entreprises<sup>2</sup> de la branche et 88,4% 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 16 cantons.

---

<sup>2</sup> Dès 2014, le recensement officiel compte les sites d'activités, et non plus les raisons sociales.

	<i>A fin 2014</i>	<i>A fin 2015</i>	<i>Différences</i>
Toutes les raisons sociales affiliées	447	443	- 4
Tous les travailleurs concernés	51'887	51'864	- 23
Entreprises non conventionnées	43	49	+ 6
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1'696	1'630	+ 66
Entreprises sans relation avec des associations	30	21	+ 9
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	1179	625	+ 554
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	344	381	+ 37

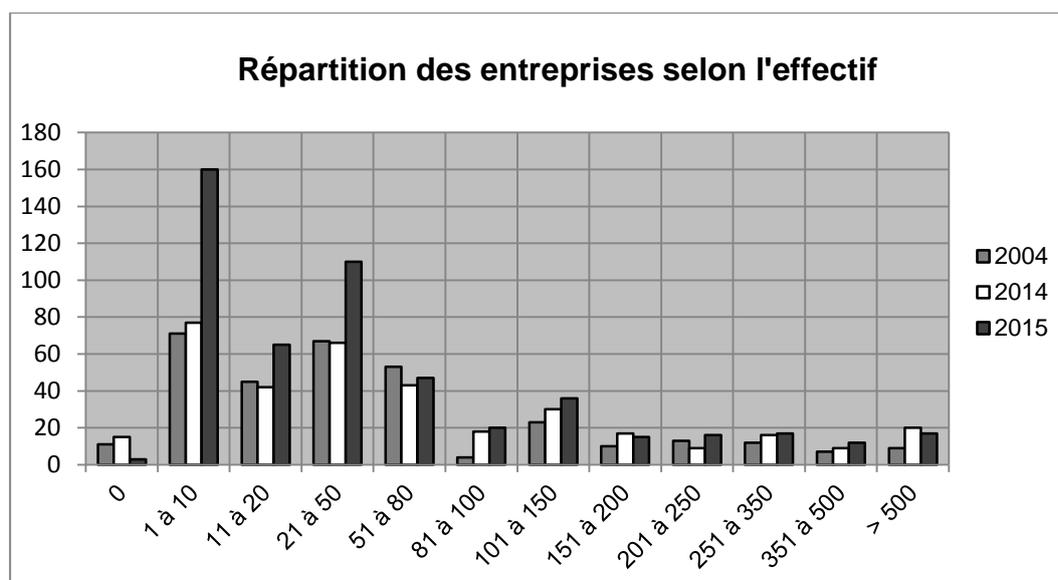
- Nouvelles sociétés affiliées en 2015 : 9
- Sociétés démissionnaires en 2015 : 2
- Sociétés disparues par cessation d'activité ou faillite : 0
- Société exclue : 0

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 (502 travailleurs) qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1<sup>er</sup> 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 important. Cependant, un changement dans la manière de recenser chaque entité a mis en lumière un certain nombre de petites sociétés qui étaient auparavant déclarées avec les effectifs de leur maison-mère, et dont, par ailleurs, les aspects SST sont gérés par elle. Chez les grandes sociétés, la comparaison des tranches d'effectifs montre une relative stabilité. 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

Trois activités marquantes ont ponctué l'année 2015, soit l'appui direct aux entreprises, les formations dispensées et la rédaction, puis l'édition d'un nouveau manuel de sécurité et de protection de la santé.

#### 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, suivies de celles concernant les chimiques. L'aménagement des places de travail est un thème récurrent (ergonomie).

Des visites en entreprise ont eu lieu sur demande à quatorze reprises, presque à chaque fois pour un audit. Les demandeurs se déplacent aussi jusqu'au bureau du Service SST.

Durant le premier trimestre de l'année, l'établissement des statistiques SST reste un exercice difficile. 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 parfois défaut, ou l'information s'est perdue lors du départ du collaborateur chargé de cette tâche. Introduites en 2011, les questions supplémentaires concernant les accidents peinent à trouver des réponses systématiques partout.

### 9.3.2. Formations

L'industrie horlogère reste dynamique malgré un tassement de son expansion. Les changements dans l'organisation sont fréquents, occasionnant des rotations de postes. Les structures de la sécurité au travail n'y échappent pas. En conséquence, il faut former de nouveaux collaborateurs à ces tâches, afin de pouvoir compter sur des travailleurs en bonne santé, aptes à réaliser les projets mis en œuvre, et satisfaits de leurs conditions de travail.

Les cours habituels ont été organisés en 29 sessions et fréquentés par 370 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 déroulées en automne, à Neuchâtel et Tramelan en français, et à Granges en allemand. 51 personnes ont participé à ces cours.
- Secouristes d'entreprise. Le contenu de cette formations 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 2015 a vu se dérouler cinq sessions de formation, avec 128 participants, en plusieurs lieux différents. Une session spéciale « cyanures » s'est déroulée à Glovelier avec 20 participants. Il s'agissait de préparer les secouristes d'entreprises mettant en œuvre des cyanures afin que le premier maillon de la chaîne de secours réagisse efficacement en cas d'intoxication aiguë.

- 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 142 personnes au cours de sept sessions en trois lieux différents. Pour les participants d'entreprises bernoises et neuchâteloises, le prix du cours est

réduit d'une subvention des établissements d'assurance incendie cantonaux respectifs. La perception de la subvention de l'ECA Jura a été abandonnée en raison de l'introduction de nouvelles règles contraignantes difficiles à gérer, laissant à l'employeur concerné le soin de demander lui-même une subvention à cet établissement.

- Cadranographes. Le service SST est chargé d'instruire les apprentis cadranographes en matière de santé et sécurité au travail. Il s'agit de deux demi-journées de formation au CIFOM, auxquelles s'ajoute une demi-journée de répétition de la matière à l'approche des examens finaux. 15 apprentis ont bénéficié de ces cours.
- Electroplastés. Les certifiés ont besoin d'une mise à niveau des connaissances en matière de santé et sécurité au travail. D'entente avec la FSTS, il était prévu que l'élaboration de cette formation continue soit confiée à un bureau privé. Ce dernier n'a pas été en mesure de proposer un cours correspondant au cahier des charges ; cette piste a donc dû être abandonnée. Le Service SST poursuivra seul ce projet.
- Législation sur les produits chimiques. Durant une journée au Centre du Louverain (Les Geneveys-sur-Coffrane), les différentes législations sur les produits chimiques ont été passées en revue, avec leurs implications dans la branche. Ce cours qui a réuni 34 participants avait déjà été dispensé voici plusieurs années, mais n'avait pas été réédité jusque-là en raison de la faible demande.

### **9.3.3. Petites machines à laver horlogères**

Pour nettoyer les pièces de la 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 a 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.

Le référent qui, dès 2014, est à disposition des collaborateurs et des entreprises du Jura et du Jura bernois a poursuivi sa mission. En cas de difficulté, ce professionnel en ressources humaines et psychologie du travail peut être consulté confidentiellement.

Une trentaine de cas ont été traités, auxquels s'ajoutent de nombreuses demandes de renseignements. Les interventions se répartissent essentiellement entre les problématiques relationnelles avec la hiérarchie et/ou les collègues, et les conflits liés à des croyances pénalisantes, des messages dévalorisants et des surcharges (stress conduisant à la mise en place de stratégies d'échec). Le désemparement en cas de licenciement a constitué une catégorie à part.

Le recours au référent a permis de trouver des issues favorables ou d'aiguiller les demandeurs vers des prises en charge appropriées.

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 facilité du fait qu'il est souvent possible de renvoyer le demandeur à une référence précise de l'ouvrage.

Le manuel de sécurité doit permettre de documenter l'application de la solution de branche. Le travail d'édition et de supervision du manuel complet (catégorie 3.1) a été réalisé en 2015. Sa traduction en allemand a débuté. Il reste à le 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 sur 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. Les spécialistes SST qui fonctionnent comme COSEC doivent aussi suivre les cours du Service SST. Après quelques années, certains d'entre eux prennent l'initiative d'y participer à nouveau.

### 9.4.3. Pathologies transmissibles

Le Service SST a suivi attentivement l'évolution de trois maladies virales graves, sachant d'une part que bon nombre de représentants de notre industrie voyagent continuellement, et d'autre part que bien des employés de la branche entretiennent des relations de famille avec de nombreux pays ou voyagent dans leurs loisirs. Ce suivi a fait l'objet de recommandations publiées sur le site internet de la Convention patronale.

9.4.3.1 Grippe. Au début 2015, la grippe saisonnière a connu sa seconde plus forte intensité de la dernière décennie, avec un taux de mortalité dépassant la normale. D'une durée de 12 semaines, l'épidémie a atteint son pic début février. Le vaccin 2014-2015 contre la grippe saisonnière n'a que partiellement couvert les virus *Influenza* en circulation.

9.4.3.2 Ebola. Amorcée fin 2013, l'épidémie touche plusieurs régions d'Afrique et a été exporté dans quelques pays occidentaux, mais sans suite. A la fin de l'année, on avait recensé plus de 28'600 cas et quelques 11'300 décès. Il n'existe pas de médicaments et peu de vaccins efficaces

contre cette maladie hémorragique très contagieuse, transmise semble-t-il par le singe et les chauves-souris, puis entre humains. A la fin de 2015, l'OMS a annoncé la fin de l'épidémie (une nouvelle flambée est cependant constatée en avril 2016).

9.4.3.3 MERS-CoV. Le *Middle East respiratory syndrome coronavirus* fait partie de la famille des virus de la grippe, mais l'organisme humain s'en défend mal, ce qui conduit fréquemment à une issue mortelle. Il sévit surtout au Moyen Orient. Il est lui aussi très contagieux. Il n'existe pas de vaccin, et seulement un traitement spécifique expérimental. L'épidémie semble éteinte, mais des cas isolés ont surgit tout au long de l'année.

#### **9.4.4 Ergonomie**

Les interventions du Service SST pour ajuster des postes de travail sont de plus en plus nombreuses. Dans la plupart des cas, il s'agit de travail à l'établi d'horloger. Les postures pathogènes sont souvent adoptées depuis plusieurs années. Les jeunes qui s'accommodaient relativement bien à ces situations ont pris de l'âge. Après une dizaine d'années apparaissent des troubles qui perturbent l'activité quotidienne. L'arrivée sur le marché de nouveaux mobiliers mieux adaptables et le réglage judicieux du poste de travail permettent de remédier à la plupart des problématiques. Il en est de même pour les postes informatisés.

#### **9.4.5 Listes de contrôle**

Les listes de contrôles sont des outils simples et rapides pour évaluer une situation, un équipement, un processus... La Suva en propose tout une panoplie. Le Service SST développe ses propres check-lists pour des domaines spécifiques à notre branche non couverts par celles de la Suva. Deux nouveaux documents concernant les installations électriques en entreprise ont été insérés dans le manuel de sécurité.

#### **9.4.6 Radium**

L'affaire des fioles de radium vides découvertes dans une ancienne décharge de Bienne a connu des suites. La presse a rappelé que, jusqu'à la fin des années 1970, de nombreux petits ateliers ont travaillé le radium pour l'horlogerie. Bien que des contaminations résiduelles puissent encore subsister, elles ne posent pas de véritable problème de santé. Mais l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) a décidé de recenser les anciens lieux de mise en œuvre de radium, puis de les assainir si nécessaire. Il a été démontré que les horlogers d'aujourd'hui ne sont pas responsables des situations du passé que les autorités ont laissé s'installer, avant de les autoriser sous conditions à partir de 1962. La CP a été sollicitée pour apporter son aide, et le Service SST a recherché et trouvé des locaux d'entreposage provisoires pour y trier les

matériaux retirés des sites assainis. En 2015, les travaux se sont terminés dans la région de Bienne et ont débuté dans le Montagnes neuchâteloises. Représentant de la CP et de la FH, le responsable du Service SST siège dans le groupe de suivi du plan d'action de l'OFSP.

## **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.

L'ordonnance 4 de la loi sur le travail a été modifiée le 1<sup>er</sup> mai 2015 pour s'harmoniser avec les Directives AEAI en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il s'agit essentiellement de distances de chemins de fuite à respecter dans les locaux professionnels.

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

## **9.6 Appel à des médecins du travail et autres spécialistes**

La solution de branche dispose de médecins du travail et d'autres spécialistes qualifiés selon la directive CFST 6508. Ils sont listés en annexe IV de ladite solution de branche. En 2015, le service SST a fait appel à eux à quelques reprises, à fin de renseignements, mais ce sont surtout les experts de la Suva qui ont été sollicités. Toutefois, dans la plupart des cas, les connaissances des spécialistes du Service SST ont suffi pour 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 2015, 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. De nouveaux objectifs ont été définis et sont inscrits dans la solution de branche 2011. Pour en assurer le contrôle, le système statistique SST a été adapté en ce sens.

9.8.1 – Accidents et maladies professionnelles. Les chiffres offrent maintenant une vue sur seize années et peuvent être appréciés pour eux-mêmes. Les derniers chiffres disponibles 2014 montrent que le taux d'absence pour des pathologies d'origines professionnelles reste globalement stable, à un bas niveau (0,804 heure par 1'000 heures travaillées) ; ils baissent même encore légèrement dans les grandes sociétés. La situation est semblable pour la fréquence des cas, qui se situe à un très bas niveau (0,0232 cas par 1000 heures travaillées). Rappelons que l'objectif consiste à rester en-dessous de 1,5 heure d'absence et 0,06 cas par 1000 heures travaillées.

Globalement, pour des cas d'origine professionnelle, la branche enregistre tout de même quelque 75'000 heures perdues (-6,2%), soit l'équivalent de 42 postes de travail à plein temps coûtant plus de 2,5 millions de francs. Ces chiffres correspondent à quelque 2100 cas d'une durée moyenne de 4,3 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. Interrogés sur les principales causes de maladies dues au travail, nos affiliés ont le plus souvent cité les pathologies liées aux produits chimiques (intoxications, allergies, brûlures), puis les troubles dus à une manipulation répétitive.

Les taux de primes pour l'assurance accident professionnel ont encore baissé. Ils se situent en moyenne à 0,21% nets de la masse salariale, sans les contributions administratives et pour la prévention.

9.8.2 – Accidents non professionnels. Les statistiques ne portent que sur les entreprises ayant rempli le questionnaire d'enquête de manière plausible. Les ANP produisent un absentéisme moyen de 4,49 heures par 1000 heures travaillées, soit 5,6 fois plus élevé que les pathologies du travail. Dans les petites sociétés, la durée par cas continue de se rapprocher de ce qu'on observe dans les grandes, mais elle reste cependant inférieure de 12,8 % : il semble que les personnes touchées retournent plus tôt au travail. Toutefois, la fréquence des accidents en dehors du travail ne semble pas très élevée : un travailleur subira un tel événement tous les 8,5 ans environ, qui se produira surtout à domicile (32%) ou en pratiquant un sport (37%). Des accidents routiers sont en cause dans 4,8% des cas.

9.8.3 – Maladies non professionnelles. En moyenne, elles touchent chaque travailleur tous les 15,2 mois et durent 53,3 heures par cas.

## 9.9 Conclusion

Au 31 décembre 2015, la Solution de branche SST horlogère terminait sa 16<sup>ème</sup> 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 témoigne d'un haut degré d'organisation, et de l'existence de mesures préventives efficaces. Celles-ci sont avant tout techniques et comportementales, des aspects constamment mis en évidence par le travail du Service SST.

Certains cas épars devraient encore s'améliorer, mais la situation est globalement satisfaisante. Toutefois, il faut constater que les conditions de travail sont en perpétuelle évolution. La branche voit apparaître de nouvelles technologies, des procédés inconnus jusqu'ici et des méthodes qui, parfois, ne prennent pas suffisamment en compte les besoins de l'individu. En particulier, les problématiques liées à l'ergonomie du poste ont tendance à se multiplier.

Si le champ de la connaissance technique s'élargit, celui des connaissances en santé au travail progresse en parallèle. Le Service SST s'efforce de collecter ces nouveaux savoirs pour en faire profiter la branche. Continuellement surveillé lui aussi, le cadre légal et normatif évolue passablement ; parmi les adaptations bienvenues se glissent de nouvelles contraintes parfois peu justifiées, mais qu'il s'agit d'appliquer, et pour lesquelles le Service SST cherche les modes les moins pénalisants.

Maintenir et développer le niveau de connaissance reste une nécessité, comme le démontre la fréquentation de nos différentes formations ; 370 personnes en ont profité en 2015. Par ailleurs, de nombreuses demandes de renseignement ont été satisfaites. Le Service SST met aussi en relation, étudie les cas particuliers et fournit de la documentation appropriées ou les sources de celle-ci.

S'agissant d'évolution, le domaine des pathologies transmissibles est emblématique. Totalement absent des préoccupations en santé au travail voici dix ans, les impacts des épidémies sur l'économie d'entreprise sont maintenant pris en compte. En suivant attentivement l'évolution des différentes vagues épidémiques qui se suivent, il est possible de prendre des mesures préventives au travail afin d'éviter ou de minimiser les effets de la maladie.

Les risques psychosociaux sont aussi devenus une thématique d'actualité. Le Service SST s'en préoccupe depuis 2002, ce qui a permis de développer des outils rationnels et adaptés à la branche. En parallèle au système de référents qui se met progressivement en place, les différents documents du nouveau manuel de sécurité intègrent les paramètres à surveiller et les mesures d'organisation à prendre pour minimiser et maîtriser ce phénomène auquel participe l'évolution sociétale.

Basé sur le concept des processus selon ISO 9001, ce manuel entièrement revu et complété aidera encore mieux le management et les coordinateurs de sécurité à entretenir un système de gouvernance sans dommage pour la santé des travailleurs et bénéfique pour l'entreprise.

Les efforts conjugués du Services SST et de tous les acteurs en entreprise permettent de terminer 2015 sur un panorama positif en matière de santé et de sécurité dans la branche. Il s'agit de fruits cultivés depuis plus de quinze ans, qu'il conviendra de soigner avec autant de zèle dans le futur.

*Pour plus d'informations concernant les activités de la CP, n'hésitez pas à consulter notre site internet : [www.cpih.ch](http://www.cpih.ch).*



CONVENTION PATRONALE  
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

---

**ANNEXES**

---

## EFFECTIFS HORLOGERS 2015

## 1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'299	2.6%	12'816	25.4%	36'330	71.9%	73	0.1%	50'518	100.0%
Total non CP	368	4.4%	1'599	19.3%	6'210	75.0%	103	1.2%	8'280	100.0%
<b>Total général</b>	<b>1'667</b>	<b>2.8%</b>	<b>14'415</b>	<b>24.5%</b>	<b>42'540</b>	<b>72.3%</b>	<b>176</b>	<b>0.3%</b>	<b>58'798</b>	<b>100.0%</b>

## 2. Par canton

	Effectifs		Entreprises	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	14 944	25.4%	199	28.1%
Berne	11 770	20.0%	140	19.7%
Genève	10 181	17.3%	98	13.8%
Soleure	4 065	6.9%	26	3.7%
Jura	6 649	11.3%	105	14.8%
Vaud	5 880	10.0%	57	8.0%
Tessin	2 276	3.9%	19	2.7%
Bâle-Campagne	786	1.3%	8	1.1%
Valais	660	1.1%	14	2.0%
Schaffhouse	850	1.4%	4	0.6%
Fribourg	249	0.4%	7	1.0%
Autres	488	0.8%	32	4.5%
<b>Total</b>	<b>58 798</b>	<b>100.0%</b>	<b>709</b>	<b>100.0%</b>

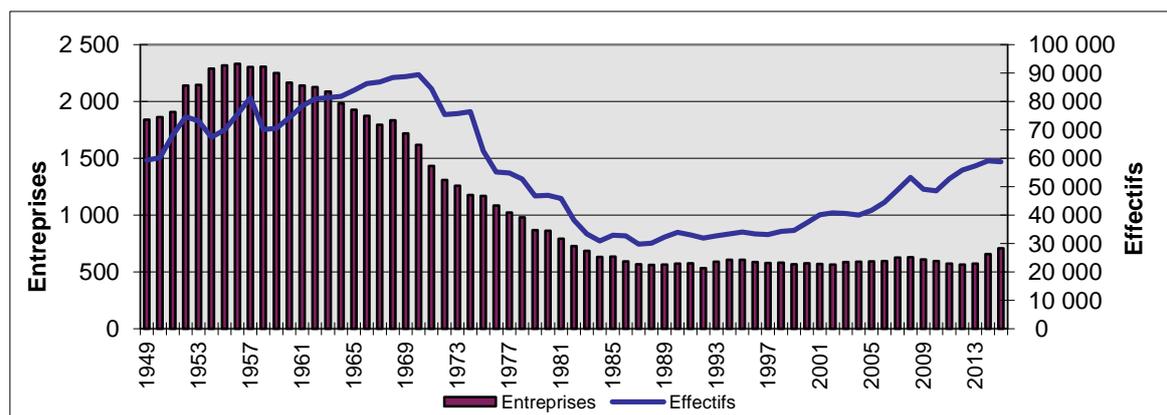
## RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS

Années	Personnel						Maisons
	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
2015	1'667	14'415	42'540	58'662	176	58'798	709

(1) Il y a deux variantes du recensement de 1993. La 1<sup>ère</sup> 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.



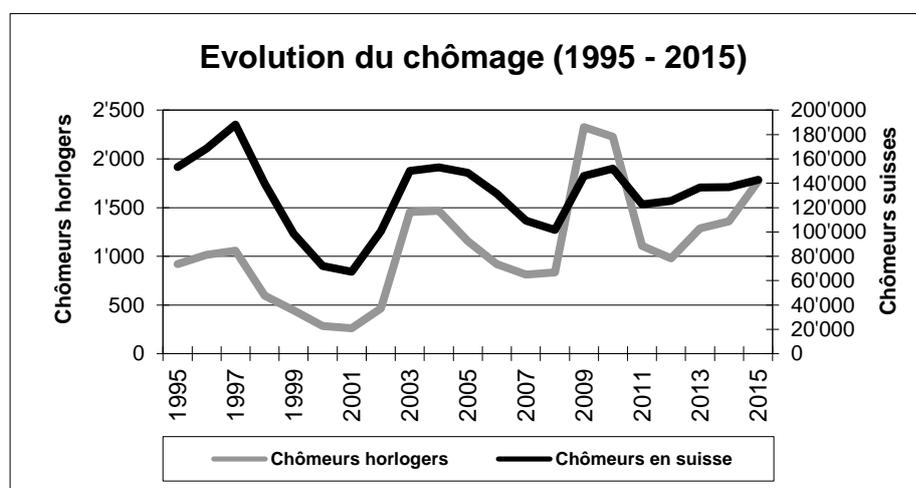
## EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

Année	Chômage complet		Travail réduit					
			Entreprises		Travailleurs		Heures	
	Suisse	horloger*	Suisse	horloger	Suisse	horloger	Suisse	horloger
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
2015	142'810	1'771	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

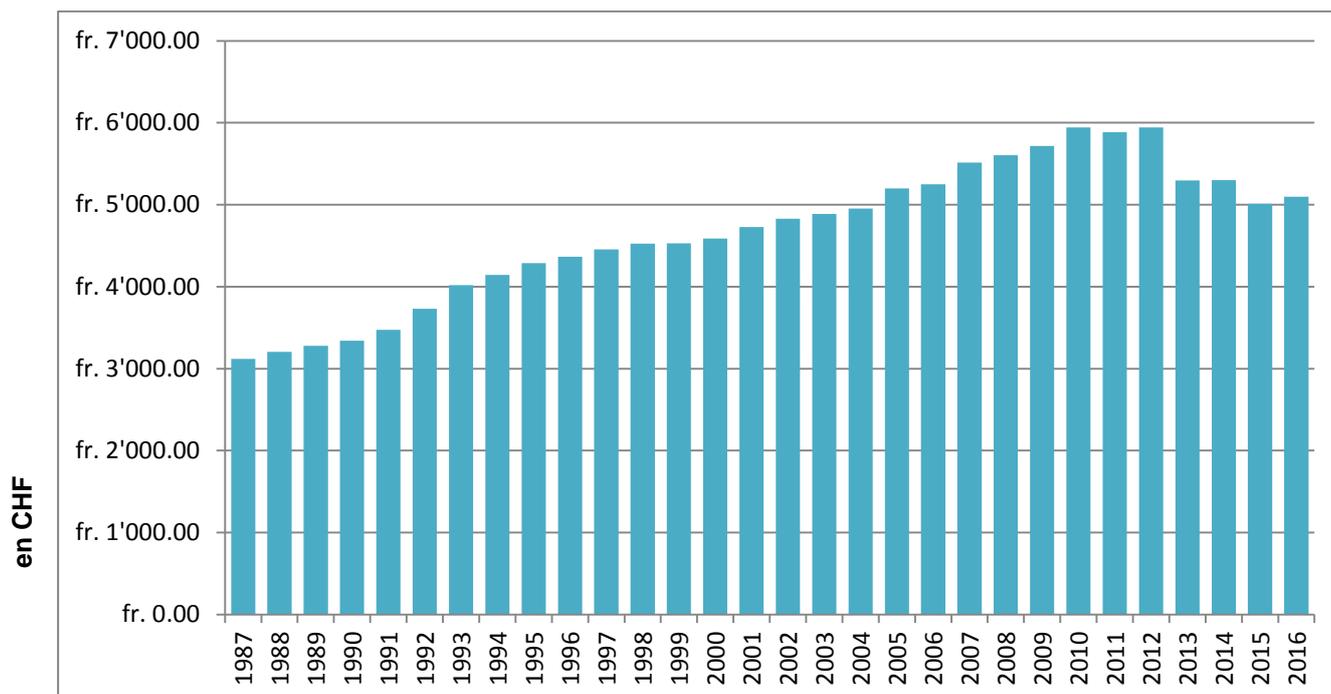
\*) Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes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



<b>1995</b>	Fr. 4'289.--	<b>2006</b>	Fr. 5'250.--
<b>1996</b>	Fr. 4'365.--	<b>2007</b>	Fr. 5'514.--
<b>1997</b>	Fr. 4'455.--	<b>2008</b>	Fr. 5'604.--
<b>1998</b>	Fr. 4'524.--	<b>2009</b>	Fr. 5'715.--
<b>1999</b>	Fr. 4'529.--	<b>2010</b>	Fr. 5'941.--
<b>2000</b>	Fr. 4'587.--	<b>2011</b>	Fr. 5'883.--
<b>2001</b>	Fr. 4'729.--	<b>2012</b>	Fr. 5'942.--
<b>2002</b>	Fr. 4'829.--	<b>2013<sup>1</sup></b>	Fr. 5'298.--
<b>2003</b>	Fr. 4'889.--	<b>2014</b>	Fr. 5'301.--
<b>2004</b>	Fr. 4'952.--	<b>2015<sup>2</sup></b>	Fr. 5'012.--
<b>2005</b>	Fr. 5'197.--	<b>2016</b>	Fr. 5'098.--

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Remarque: 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 2015

### TRAVAILLEURS NON QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
<b>BERNE</b> (sauf Jura bernois)	<b>3'675.-</b>	Dès 20 ans	01.01.2014	Cas spéciaux à négocier.
	<b>3'925.-</b>	Avec 5 ans d'expérience	01.01.2014	
<b>GENEVE</b>	<b>3'555.-</b>	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).
<b>JURA</b> <b>JURA BERNOIS</b>	<b>3'400.-</b>	Dès 19 ans	01.01.2014	Pour le personnel dès 19 ans : Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 <sup>er</sup> emploi dans la branche horlogère et microtechnique.
	<b>3'000.-</b>	- 19 ans	01.01.2014	
<b>NEUCHÂTEL</b>	<b>3'700.-</b>	Dès 19 ans	01.01.2015	
<b>SOLEURE</b> <b>BÂLE- V. / BÂLE-C.</b> <b>LENGNAU</b>	<b>3'435.-</b>	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2014	
<b>TESSIN</b>	<b>3'000.-</b>		01.07.2014	Ce montant inclut la participation patronale aux frais d'assurance maladie.
<b>VALAIS</b>	<b>3'440.-</b>		01.01.2014	Cas spéciaux à négocier.
<b>VAUD</b> <b>FRIBOURG</b>	<b>3'540.-</b>	Dès 19 ans	01.01.2014	

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

## SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2015

### TRAVAILLEURS QUALIFIES

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

## SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2015

### JEUNES TRAVAILLEURS – ÉTUDIANTS – JOBS D'ÉTÉ

<i>Région</i>	<i>Montants</i>	<i>Conditions</i>	<i>Entrée en vigueur</i>	<i>Remarques</i>	
<b>GENEVE</b>	<b>3'128.-</b>	- de 18 ans	01.01.2014	Vacances incluses	
	<b>3'241.-</b>	+ de 18 ans	01.01.2014		
	<b>3'337.-</b>	+ de 19 ans	01.01.2014		
<b>NEUCHÂTEL</b>	<b>2'590.-</b>	15 / 16 ans	01.01.2015	Montant égal à 70% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée
	<b>2'775.-</b>	17 ans	01.01.2015	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	
	<b>3'330.-</b>	dès 18 ans	01.01.2015	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**

---

## 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 <sup>e</sup> Philippe Bauer
Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique ( <b>APHM</b> )	Bienne	M. Eric Ruedin
Association patronale des industries de l'Arc-horloger ( <b>apiah</b> )	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 ( <b>UFGVV</b> )	Genève	Mme Anny Sandmeier
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten ( <b>VdU</b> )	Soleure	M <sup>e</sup> Raoul Stampfli

## ASSEMBLEE GENERALE

(état au 31.12.2015)

### Présidente

Mme Elisabeth Zölch

Muri bei Bern

### Vice-présidents

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>
<b>ASSOCIATION DES FABRICANTS SUISSES D'AIGUILLES DE MONTRES</b>	Isabelle Chillier Fiedler SA 1127 Carouge	Philippe Bauer Secrétaire général 2001 Neuchâtel
<b>APHM</b>	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>
<b>apiah</b>	<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 &amp; Cie SA 1348 Le Brassus</p>	<p>Bernard Cuendet Robellaz &amp; Cie SA 1450 Sainte-Croix</p> <p>Jean-François Robert Robert Laminage SA 2400 Le Locle</p> <p>Philippe Rossier Simon &amp; Membrez SA 2852 Courtételle</p>
<b>SWATCH GROUP INDUSTRIES</b>	<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>Thierry Straehl Omega AG 2500 Bienne</p>
<b>UFGVV</b>	<p>Stéphane Buffet Rolex SA 1211 Genève</p> <p>Daniel Rochat Patek Philippe SA 1228 Plan-les-Ouates</p> <p>VACANT</p>	<p>Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève</p>
<b>VdU</b>	<p>Roland Streule Rado Uhren AG 2543 Lengnau</p>	<p>Stéphane Pittet Rado Uhren AG 2543 Lengnau</p>

## COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »

(état au 31.12.2015)

### 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 Fazzino 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	Diego Gaier Vaucher Manufacture 2114 Fleurier	Frédéric Rottet Centre de formation multi-entreprises du Swatch Group 1341 L'Orient

### 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

Noé Pelet Secrétaire syndical 1347 Le Sentier	Benedetto Russo Secrétaire syndical F - 74140 Saint-Cergues	VACANT
---	---	--------

### 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 31.12.2015)

### Président

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

### Membres représentants d'entreprises

Daniel Clénin Cendres+Métaux SA 2501 Bienne	Jean-Pierre Pasquier Rolex SA 1211 Genève 26
---	--

Edgar Vandel Richemont International SA 1293 Bellevue	Charlotte Bruttomesso Vacheron Constantin 1228 Plan-les-Ouates
---	--

### 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 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