
RAPPORT ANNUEL 2017

La Chaux-de-Fonds
Juin 2018

TABLE DES MATIÈRES

1. CONVENTION PATRONALE (CP)	4
1.1. Membres	4
1.2. Organes	4
1.2.1. Assemblée générale	4
1.2.2. Bureau exécutif	5
1.2.3. Commission consultative	5
1.2.4. Secrétariat général	5
1.3. Données statistiques	5
1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises	5
1.3.2. Evolution des salaires	5
1.3.3. Chômage	6
1.4. Union patronale suisse (UPS)	6
2. APPLICATION DE LA CCT	7
2.1. Rente-pont AVS	7
2.2. Retraite modulée	7
2.3. Financement de la formation par Prevhor	7
2.4. CCT du 01.01.2017	7
2.5. Adhésion à l'annexe 1 de la CCT Location de services	7
3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS	8
3.1. CCT CP/Unia du 01.01.2017	8
3.2. CCT CP/Syna du 01.01.2017	8
3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012	8
3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993	8
4. NEGOCIATIONS SALARIALES	8
4.1. Allocation de renchérissement	8
4.2. Salaires minimaux d'embauche	9
5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGÈRE	9
5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants	9
5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère	9
5.3. Prevhor	10
5.4. Foncadem	10
6. LÉGISLATION	10
7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »	11
7.1. Généralités	11
7.2. Enquête 2016 – 2021 sur les besoins en personnel	12
7.3. Evolution des effectifs d'apprentis	13

7.4. Actions concernant la formation de base	14
7.4.1. Opérateur en horlogerie AFP	14
7.4.2. Métiers horlogers	14
7.4.3. Métiers de la microtechnique	15
7.4.4. Polisseur AFP et termineur en habillage horloger CFC	15
7.4.5. Cadranographe	15
7.4.6. Métiers d'art	15
7.5. Actions de formation pour adultes	16
7.5.1. Formation modulaire en horlogerie pour adultes	16
7.5.2. Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi	16
7.5.3. Formation en anglage	16
7.5.4. Perfectionnement professionnel : Formations pour ingénieurs et techniciens	17
7.5.5. Offre en formation continue	17
7.6. Actions d'information – Portes ouvertes des écoles	17
7.7. Divers	17
8. SERVICE « COMMUNICATION ET DOCUMENTATION »	18
8.1. Généralités	18
8.2. Mesures accomplies en 2017	18
8.2.1. Brochures et autres supports	18
8.2.2. Site Internet www.cpih.ch	19
8.2.3. Extranet	19
8.2.4. Articles sur l'horlogerie et événements presse	20
8.2.5. Remises de diplômes	20
8.2.6. Divers	20
9. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »	20
9.1. Généralités	20
9.2. Effectifs de la Solution de branche	21
9.3. Activités principales du Service SST	22
9.3.1. Renseignements, conseils et audits en entreprise	22
9.3.2. Formations	23
9.3.3. Révision de la Solution de branche	24
9.3.4. Formation continue pour électroplastés	24
9.4. Activités diverses	25
9.4.1. Statistiques SST	25
9.4.2. Risques psychosociaux	25
9.4.3. Formation des spécialistes SST selon l'OQual	26
9.4.4. Ergonomie	26
9.4.5. Premiers secours en cas d'intoxication aux cyanures	26
9.4.6. Radium	26
9.5. Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité	27
9.6. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes	27
9.7. Service de mesures à la place de travail	27
9.8. Objectifs de la solution de branche et statistiques	28
9.9. Conclusions	28
ANNEXES : statistiques et états nominatifs	30

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 491 entreprises (512 en 2016) occupant, le 29 septembre 2017, 47'186 personnes (48'786 en 2016).

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé trois fois, les 14 juin, 20 septembre et 12 décembre 2017.

Durant l'exercice, l'Assemblée générale a élu :

- À la Commission de formation professionnelle : M. Cédric Bassin, directeur de l'École technique du Centre professionnel du littoral neuchâtelois (ET-CPLN) (remplace M. Paul-André Hartmann) ; Mme Mina Barigello, responsable RH, Vaucher Manufacture Fleurier SA (M. Diego Gaier) ; M. Daniel Wegmüller, Recteur du ZeitZentrum Granges (M. Fabien Graber) ; M. Fabien Graber, Rolex SA (M. Frank Vernay)
- à la Commission Santé & Sécurité au travail ; M. Markus Binz, Responsable Santé, Sécurité au travail et Environnement, ETA SA Granges (M. Jacques Zollinger)
- au Comité de direction AVS : M. Yann Chappatte, Breitling, (M. Jean Hirt).
- à la Commission de répartition Prevhor : M. David Storrer, Coloral, Neuchâtel (Mme Lena Hauert).

L'Assemblée a en outre pris acte du remplacement :

- pour Swatch group Industries : de M. Hanspeter Rentsch, délégué, par M. Daniel Everts, CLO Corporate & Industry, The Swatch Group Ltd., Bienne ; pour l'apijah : de M. Jean Hirt, délégué, par M. Fabien Chappatte, Directeur, LAB SA, La Chaux-de-Fonds : de M. Jean Guillod, délégué, par M. Alain Sierro, Directeur, Fraporlux SA, Glovelier, M. Guillod devenant suppléant ; de M. Jean-François Robert, délégué suppléant, par M. Aubin Robert, Directeur, Robert Laminage SA, Le Locle.

Le 16 décembre, l'Assemblée générale a réélu M. Daniel RoCHAT, vice-Président, pour un mandat de 3 ans.

En cours d'année, l'Assemblée a en outre pris congé, avec remerciements, de Me Raoul Stampfli, secrétaire général du VdU et de M. Jean-Michel Lüthy, administrateur des Caisses AVS et ALFA. Tous deux participaient aux travaux de la CP depuis plus de 30 ans. Leur succèdent respectivement Me Thomas Fürst et M. Christian von

Sury. Enfin l'Assemblée a accueilli la nouvelle Secrétaire générale de l'APHM, Mme Chantal Brunner.

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni les 29 mai et 24 novembre pour débattre des questions de sa compétence.

1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé 5 fois, les 27 janvier, 9 mars, 22 mai, 11 septembre, 29 août et 13 novembre. La Commission a traité des problèmes généraux de politique patronale, étudié des cas difficiles d'application de la CCT, émis des appréciations et préavis sur divers projets 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 totalisant 2,3 équivalents plein temps.

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 29 septembre 2017 a montré que l'industrie horlogère est composée de 672 entreprises occupant 54'944 collaborateurs (2016 : 699 entreprises et 56'802 collaborateurs). Les effectifs ont donc diminué de 3.3%. Le secteur conventionné recouvre le 73.1% 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. Lors de l'élaboration du présent rapport, 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. Ils incluent la part du 13^e salaire.

SALAIRE MEDIAN

	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

Source OFS Calcul CP

1+2 = Cadre supérieur et moyen

3 = Cadre inférieur

4 = Responsable de l'exécution des travaux

5 = Sans fonction de cadre

Pour évaluer les salaires 2017, on prend chacun des montants 2014, 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 14.0%. Puis on les augmente de l'évolution de l'indice des salaires en 2015 (0.8%) et 2016 (0.7%) et on ajoute l'allocation de renchérissement au 01.01.2017 (Fr. 0.-).

SALAIRE THEORIQUE

	En tout			1 + 2			3			4			5		
	Total	†	†	Total	†	†	Total	†	†	Total	†	†	Total	†	†
2017	5287	6031	4565	10303	10465	9585	7865	8029	7361	5866	6336	5107	5051	5706	4504

Source OFS Calcul CP

1.3.3. Chômage

Durant l'exercice, les statistiques du SECO ont montré une baisse du chômage « horloger », celui des personnes dont le dernier travail s'exerçait dans une entreprise horlogère

	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
2015	1'771	142'810
2016	2'072	149'317
2017	1'747	143'142

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.

Les conférences de printemps et d'automne des secrétaires de l'UPS ont été suivies par plusieurs secrétaires patronaux horlogers. Depuis 2014, l'UPS dispose d'une « antenne romande » à Lausanne ; elle a permis de resserrer les liens entre les membres romands de l'UPS et le secrétariat de Zürich. 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 les points suivants :

2.1. Rente-pont AVS

Durant l'exercice, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a traité 182 demandes de rentes-pont AVS (contre 195 en 2016). Elle a accordé dans un premier temps 182 (195) rentes et dans un deuxième temps, elle a également pris acte de 18 (13) renoncations.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2017, elles ont été servies à 173 (170) bénéficiaires pour une somme de Fr. 3'844'739.- (Fr. 3'906'074.-).

2.2. Retraite modulée

Durant l'exercice, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a enregistré dans un premier temps 69 questionnaires « Retraite modulée » (contre 71 en 2016). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 6 (10) renoncations. Elle a procédé aux versements de participation aux entreprises ; ils ont concerné 55 retraites modulées (54) pour une valeur de Fr. 888'148 (Fr. 889'605.-).

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.

2.3. Financement de la formation par Prevhor

Pour son 12^e exercice, la Commission de répartition a reçu 141 (2016 : 152) dossiers provenant d'entreprises conventionnées et représentant un montant total de Fr. 7'376'000.- (Fr. 7'780'000.-) et 6 (6) demandes régionales de subventionnement venant des syndicats, relatives à des formations suivies en 2016. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 6'716 (6'678). La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 1'000'000.- (Fr. 1'048'000.-) à distribuer ; Fr. 750'000.- (Fr. 786'000.-) ont été versés aux entreprises et Fr. 243'563.- (Fr. 262'000.-) aux organisations de travailleurs. Depuis 2012, la contribution de la CP s'élève à 1 million de francs par an.

2.4. CCT du 01.01.2017

La mise en œuvre de la nouvelle CCT s'est déroulée sans difficultés notables. Seules quelques précisions ont dû être apportées au congé pour les pères, au droit aux 18 semaines de congé maternité et à l'allocation familiale complémentaire.

2.5. Adhésion à l'annexe 1 de la CCT Location de services

Pour rappel, cette adhésion entraîne que les conditions de salaire et de temps de travail doivent être identiques pour les travailleurs fixes et les travailleurs temporaires, le fardeau de la preuve incombant aux Maisons temporaires. Cette adhésion ne devait toutefois entrer en force qu'une fois la force obligatoire prononcée. Celle-ci n'est intervenue qu'en toute fin d'exercice, avec entrée en vigueur au 01.01.2018.

3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS

3.1. CCT CP/Unia du 01.01.2017

L'année a été marquée par de relations nouvelles avec ce syndicat, en suite du changement de responsable de l'horlogerie. L'Assemblée générale en a été saisie à plusieurs reprises et elle a constamment émis le souhait de maintenir le bon climat de partenariat social, chose possible qu'à l'unique condition que les deux partenaires y contribuent et aient la même compréhension du texte de la CCT.

C'est dans ce cadre qu'une entrevue entre 2 délégations a eu lieu en fin d'été. Le Secrétariat Unia avait soutenu une pétition de délégués syndicaux qui déploraient de ne pouvoir exercer leurs tâches. Le syndicat avait une conception erronée des délégués, faisant d'eux de véritables syndicalistes en entreprise. La CP a dû rappeler à Unia le rôle que la CCT assigne aux délégués. C'était d'autant plus aisé que, lors du renouvellement, Unia avait déposé de nombreuses revendications en faveur d'un rôle accru des délégués...avant de les retirer toutes.

3.2. CCT CP/Syna du 01.01.2017

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

Il n'y a eu aucune augmentation au titre du renchérissement au 01.01.2017, l'IPC août 2015-2016 étant négatif. Le salaire médian au 01.01.17 s'élevait à Frs 5'250.- (+Fr 152.-).

L'allocation de renchérissement au 01.01.2018 a donné lieu à la 1^{ère} séance de négociation depuis 5 ans. Les données de base étaient :

- salaire médian : Frs 5'287.- (+Fr 37.-)
- hausse de l'IPC août 2016-août 2017 : + 0.5%
- allocation de renchérissement complète : + Fr 26.-

Toutes les associations ont accepté le versement de l'allocation complète.

4.2. Salaires minimaux d'embauche

Il n'y a pas eu d'augmentation des salaires minimaux (SME) au 1^{er} janvier 2016 et les négociations pour les salaires minimaux au 01.01.2018 n'avaient pas abouti en fin d'exercice.

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 2017, soit au cours de son 70^{ème} exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 452'843'578.45 (contre Fr. 461'760'205.35 en 2016). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'410'077'100.- contre Fr. 4'497'894'300.-- en 2016; il en résulte une diminution de Fr. 87'817'200.-- ou de 1.95 %.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2017 se sont élevées à Fr. 331'552'851.--; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	278'743'388. –
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'416'528. –
– Rentes ordinaires AI	Fr.	27'177'306. –
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	15'667. –
– Indemnités journalières AI	Fr.	4'969'269.30
– Allocations pour impotents AI	Fr.	747'536. –
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	16'483'156.70

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

Au 31 décembre 2017, la Caisse ALFA a terminé son 76^{ème} exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage ¹	Fr.	-60
– Allocations pour enfants	Fr.	64'893'437.53
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	25'066'513.51
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	1'752'750. –
– Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle	Fr.	29'679'556.52

En outre, la Caisse ALFA a versé Fr. 7'407'812.75 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

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

5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 47^{ème} exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 121'106'000.-, contre 120'526'000.- en 2016.

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. 8'146'000.- (Fr. 7'143'000.- en 2016) ont été remboursés à 1'033 (908) personnes. La moyenne est de Fr. 7'885.80 (Fr. 7'866.70) par bénéficiaire. Depuis 1972, la Fondation a remboursé un montant total de Fr. 244'996'700.- à 52'917 bénéficiaires.

Les bénéficiaires ont reçu en 2017 4,3 (4,7) parts d'une valeur de Fr. 90.- (86.15). Le « certificat Prevhor » 2017 avait donc une valeur de Fr. 387.- (Fr. 404.90).

5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 36^{ème} exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 794'445.- (Fr. 822'698.- en 2016). La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 23'800.- (Fr. 17'600.-). Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 2'008'200.-. Durant l'exercice, Fr. 60'702.70.- (Fr. 43'482.30) ont été remboursés à 10 (7) personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 2'100'991.75 à 629 bénéficiaires.

Les bénéficiaires ont reçu en 2017 8.5 (8.65) parts d'une valeur de Fr. 23.60 (Fr. 23.10). Le « certificat Foncadem » 2017 avait donc une valeur de Fr. 200.60 (Fr. 199.80).

6. LÉGISLATION

Durant l'exercice, le Tribunal fédéral (TF) a légitimé l'entrée en vigueur du salaire minimum légal neuchâtelois (SMNe) . La CP déplore le profondément l'instauration d'un salaire minimum dans le canton.

Ce regret n'a pas de motifs économiques : les salaires minimaux de l'horlogerie sont, à de minimes exceptions (jobs d'été pour étudiants de moins de 18 ans), nettement supérieurs aux 20 francs du SMNe. Nos critiques portent en revanche sur le principe du SMne étatique, et sa primauté désormais légalement confirmée sur les dispositions analogues des Conventions collectives de travail (CCT). Certes, le TF s'est prudemment gardé de se prononcer sur cette question. Il n'en demeure pas moins que, dans le canton, l'instauration du SMNe a sérieusement ébranlé l'attachement des milieux économiques pour la valeur du partenariat social.

Nous craignons dès lors que les effets pervers du salaire minimum se déploient petit à petit. On les connaît trop bien :

- le salaire minimal va se transformer en salaire normal ;
- on peut redouter que dans le canton, les salaires soient désormais plus tirés vers le bas que vers le haut ;
- La discussion sur le salaire minimal échappant désormais aux partenaires sociaux ; on ne peut exclure que certains patrons décident désormais de quitter le monde conventionnel pour revenir aux dispositions, minimales elles aussi, du Code des Obligations ;
- Le salaire minimal initie ainsi un cercle vicieux dont souffriront en premier lieu ceux qu'il est censé protéger

Il est par ailleurs regrettable que les syndicats aient joué un rôle actif dans ce dossier, d'une part et que l'exemple neuchâtelois fasse des émules dans plusieurs autres cantons (JU, TI, VS, GE), d'autre part.

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.

Le service FP a la responsabilité de gérer une très vaste étendue de formations, officielles ou privées, qui s'étendent des cours pour chômeurs aux formations postgrades telles que les Master of advanced studies.

La CP a le rôle d'organisation du monde du travail (OrTra) pour les 7 métiers (représentant 12 filières) dont elle a la responsabilité : il s'agit de l'opérateur en horlogerie AFP, (domaines spécifiques assemblage et réglage), l'horloger de production CFC, l'horloger (domaines spécifiques rhabillage et méthodes industrielles), le micromécanicien (orientation étampes/moules, prototype, décolletage et fabrication de pièces sur machines CNC), le dessinateur en construction microtechnique (orientation étampes/moules et prototype), le polisseur AFP et le termineur en habillage horloger CFC (domaines spécifiques haute horlogerie et commande numérique). La CP a en outre la responsabilité de la formation privée de cadranographe et d'émailleur dans le domaine de l'horlogerie/joaillerie.

Le service FP dirige les révisions quinquennales de chacun de ses métiers en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. Il veille ainsi à adapter les compétences métiers enseignées aux besoins des entreprises. Il a pour mission d'anticiper ou de répondre au développement de nouvelles compétences, quel que soit le niveau de formation requis et ainsi mettre sur pied des filières de formation.

En 2017, le service FP a piloté plus d'une vingtaine de groupes de travail et commissions dans les différentes formations qui le concernent. Il siège dans une dizaine de groupes de travail ou comités chargés de définir les stratégies de la formation professionnelle, tant au niveau de la Confédération qu'au niveau plus local.

Durant l'exercice, les premiers examens standardisés ont été organisés pour plusieurs formations placées sous l'égide de la CP. Pour la première fois, des apprentis venus de régions différentes et fréquentant les diverses écoles professionnelles techniques ont subi les mêmes épreuves. C'est le service qui a piloté depuis 2015 ces travaux de centralisation ; ceux-ci visent à uniformiser la reconnaissance des compétences des professionnels de la branche.

7.2. Enquête 2016 – 2021 sur les besoins en personnel

Pour la 6^{ème} fois depuis 1992, la CP a réalisé son enquête quinquennale sur les besoins en personnel. Les principaux résultats sont les suivants :

D'ici 2021, l'industrie horlogère devra recruter 2'000 nouveaux collaborateurs qualifiés.

Ce chiffre se décompose entre 1'600 postes à remplacer, par suite de retraite ou de mutation interne, et de 400 nouveaux postes.

Sur les 15 métiers et groupes de métiers sous revue, 6 sont en baisse, 9 en hausse.

Par année, les besoins moyens en personnel de production formé sont de 400 (2000 postes à répartir sur 5 ans).

Ces 400 nouveaux emplois nets représentent une hausse de 3% par rapport aux effectifs de 2016. Sans surprise, cette hausse prévue est plus faible que lors de la précédente enquête de la CP (2001-2016) ; en 2011, la hausse prévue était de 3'200 nouveaux postes (+ 11%)

Tableau¹ 1 : Variation des effectifs entre 2016 et 2021 par métier

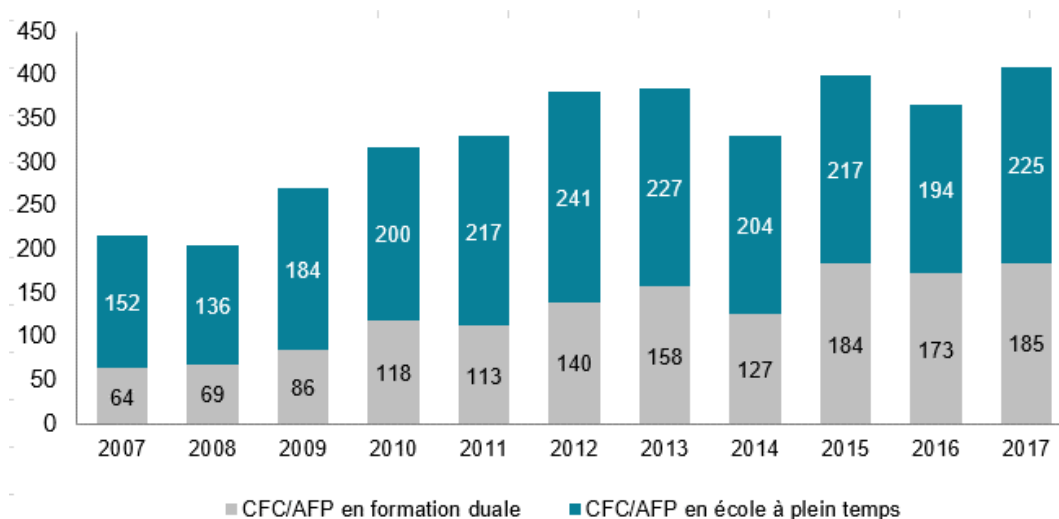
	Effectifs en 2016	Effectifs projetés pour 2021	Augmentation / Diminution en %
Métiers du mouvement			
Opérateur en horlogerie AFP - Assemblage	3'629	3'409	- 6.1 %
Opérateur en horlogerie AFP - Réglage	307	287	- 6.5 %
Horloger de production CFC	1'087	1'146	+ 5.4 %
Horloger CFC - rhabillage	470	525	+ 11.7 %
Horloger CFC - Méthodes industrielles	293	320	+ 9.2 %
Métiers de la mécanique			
Dessinateur-constructeur en microtechnique CFC	195	210	+ 7.6 %
Micromécanicien CFC	891	948	+ 6.3 %
Autres ²	3'145	3'771	+ 19.9 %
Métiers de l'habillage			
Polisseur AFP	942	738	- 21.7 %
Termineur en habillage horloger CFC	144	152	+ 5.5 %
Cadranographe	62	57	- 8.1 %
Autres ³	474	477	+ 0.6 %
SOUS-TOTAL	11'639	12'040	+ 3.4 %

On constate ainsi qu'après avoir procédé à une forte augmentation du personnel de production lors des 5 dernières années, le secteur connaît une phase de stabilisation.

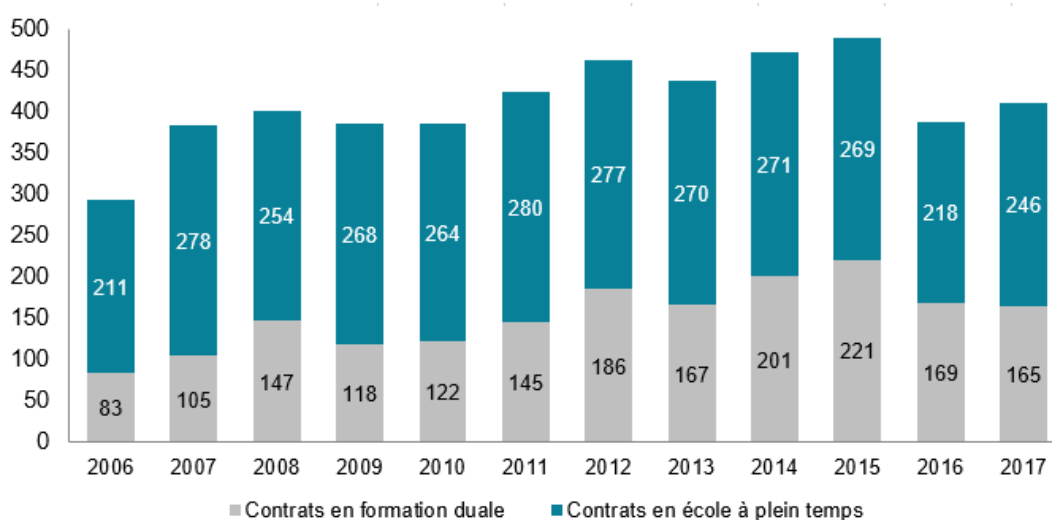
Au passage, signalons que l'enquête de 2016 a permis de constater combien les estimations des entreprises sont précises : en 2011 celles-ci avaient estimé à 3'200 nouveaux collaborateurs en production leurs besoins pour 2016. En 2016, l'enquête a montré que l'augmentation effective s'est élevée à 3'100.

7.3. Evolution des effectifs d'apprentis

Evolution du nombre de CFC/AFP décernés pour les métiers CP :



Evolution du nombre de nouveaux contrats dans les métiers CP :



Après la grosse chute des nouveaux contrats de l'année 2016 (-100), la situation s'est stabilisée en 2017. La part de contrats d'apprentissage dual continue quant à elle de reculer de 4 points par rapport à 2016 ; elle est passée à 40 %.

La formation en école a permis de compenser ce recul. A l'avenir, cette tendance ne saurait être maintenue. En effet, les difficultés financières de certains cantons poussent à la fermeture de certaine filière de formation. L'effort dans la formation de la relève par les entreprises doit impérativement être poursuivi et renforcé.

7.4. Actions concernant la formation de base

7.4.1. Opérateur en horlogerie AFP

L'ordonnance de formation est entrée en vigueur en 2015.

En juin, 55 (2016 : 56) apprentis ont reçu leur AFP, provenant de 7 écoles d'horlogerie. Pour la première année, 2 opératrices en horlogerie domaine spécifique « réglage » ont obtenu leur AFP. Les effectifs globaux diminuent de 1.6% par rapport à 2015.

Cinquante nouveaux contrats (60) ont été conclus, dont 7 pour l'option réglage. Malgré un début réservé, cette orientation atteint à nouveau le nombre d'apprentis formés à l'école de réglage jusqu'en 2015.

La procédure de qualification standardisée continue de donner entière satisfaction.

7.4.2. Métiers horlogers

Les ordonnances de formation d'horloger de production CFC et d'horloger CFC sont entrées en vigueur en 2015.

En juin, 143 (2016 : 132) apprentis ont reçu leur CFC d'horloger praticien, 77 (76) d'horloger dans le domaine professionnel du rhabillage et 22 (22) d'horloger dans le domaine professionnel de l'industrie, tous encore sous l'ancien règlement.

Cent neuf (103) nouveaux contrats d'horloger de production ont été conclus, dont 37 en formation duale (école/entreprise), soit une proportion de près de 34%, en recul de 6 points par rapport à 2016. Cette proportion ne cesse de diminuer depuis 2 ans

Septante cinq (84) nouveaux contrats d'horloger domaine spécifique rhabillage ont été conclus, dont seulement 24% en dual proportion égale à 2016. Dix-huit (19) nouveaux contrats d'horloger domaine spécifique méthodes industrielles ont été conclus.

La procédure de qualification standardisée pour les horlogers de production a été définie et tous les documents élaborés pour une première série 0. Les premiers examens standardisés auront lieu en 2018 (horloger de production CFC) et 2019 (horloger CFC).

7.4.3. Métiers de la microtechnique

L'ordonnance de formation du micromécanicien CFC est entrée en vigueur en 2013, celle du dessinateur en construction microtechnique CFC en 2015.

En juin, 63 apprentis micromécaniciens (2016 : 40) ont reçu leur CFC selon le nouveau règlement. 29 dessinateurs en construction microtechnique (31) ont reçu leur CFC sous l'ancien règlement.

Cent neuf nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 70 (84) concernent les micromécaniciens et 39 (28) les dessinateurs-constructeurs en microtechnique.

La première procédure de qualification standardisée s'est bien déroulée. Elle mérite néanmoins quelques ajustements.

Les premiers examens partiels du dessinateur en construction microtechnique se sont bien déroulés.

7.4.4. Polisseur AFP et termineur en habillage horloger CFC

Les ordonnances de formation sont entrées en vigueur en 2011.

En juin, 5 apprentis polisseurs (2015 : 5) et 16 termineurs (5) ont reçu leur AFP ou CFC.

Treize nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus (9), dont 4 concernent le polisseur (1) et 9 les termineurs (8).

La CP a mené les travaux de révision des métiers du polissage qui a donné lieu à une nouvelle ordonnance et à un nouveau plan de formation qui entreront en vigueur en mars 2018.

7.4.5. Cadranographe

En juin, 9 apprentis issus de 8 entreprises ont reçu le certificat de la CP et 4 nouveaux apprentis ont commencé la formation en août.

La CP gère administrativement cette formation depuis 2011. L'apijah en assure le financement.

7.4.6. Métiers d'art

En septembre, 2 personnes ont débuté la formation d'émailleur-se dans le domaine de l'horlogerie / joaillerie couronné par un certificat CP. Cette formation est réservée à des personnes déjà en possession d'un titre de formation professionnelle initiale dans un métier connexe. Les deux apprentis sont actuellement formés au Campus Genevois de haute horlogerie (CGHH).

7.5. Actions de formation pour adultes

7.5.1. Formation modulaire en horlogerie pour adultes

Le succès de cette formation n'est plus à démontrer. En 2017, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli dans les différents modules près de 439 participants, ce qui représente une diminution de 26 % par rapport à 2016.

La formation modulaire est dispensée au Locle (Cefna), à Tramelan (CIP), Morteau et Maîche (F, Greta du Haut-Doubs), Genève (Ifage) et Morges, La Chaux-de-Fonds et Delémont (Centres ORIF).

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

- Module de base : 146 participants
- Module assemblage : 118 participants
- Module posage-embroûtement : 100 participants
- Module achevage-réglage : 46 participants
- Module terminal : 29 participants
- Dont Module ORP + Transfrontalière : 48 participants

La baisse globale enregistrée s'explique par les difficultés économiques qu'a traversé la branche. L'attrait du module de base avait déjà diminué en 2015 et 2016 (190 en 2016) ; les effets se répercutent sur les modules suivants.

La CP pilote cette formation en réunissant une commission et un groupe de travail, la première chargée de la surveillance de la formation modulaire et le second de la validation des contenus de formation et de l'élaboration des examens communs.

La CP, en tant qu'organisation du monde du travail (OrTra), a été chargée de faire les demandes de subventionnement des formations dispensées à l'Ifage auprès du FFPP (Fondation pour la Formation professionnelle et continue du canton de Genève).

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

La CP a décerné 8 certificats du niveau de base. Le taux d'échec au niveau de base s'élève à 63 %.

Aucune formation n'a été organisée dans le centre de formation d'EFEJ dans le Jura, faute de participants.

La CP pilote cette formation en réunissant une commission de surveillance.

7.5.3. Formation en anglage

12 personnes ont débuté leur formation en novembre 2017, la formation est dispensée au CNIP de Couvet sous l'égide de la CP.

7.5.4. Perfectionnement professionnel : Formations pour ingénieurs et techniciens

En collaboration avec la HE-Arc et l'HEPIA, la CP soutient la formation du MAS en Conception horlogère. La CP assure la présidence du comité scientifique. La volée 2016-2018 se déroule avec 12 personnes en formation.

La CP a envisagé une nouvelle collaboration avec la HE-Arc pour la création d'un nouveau MAS en industrialisation horlogère. La CP a mené une enquête sur les besoins auprès de ces membres. Il est ressort qu'un CAS en lean manufacturing et qualité verra le jour dans un premier temps.

7.5.5. Offre en formation continue

6 personnes (1 cours) ont suivi le cours de conduite de collaborateur pour chef d'atelier.

Le cours proposé pour les formateurs en entreprises n'a pas été donné en 2017.

7.6. Actions d'information – Portes ouvertes des écoles

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

7.7. Divers

La CP a été mandatée pour mettre sur pied une filière de formation dans le domaine de la qualité. Une enquête a été menée auprès de ses membres pour déterminer le réel besoin dans le domaine. Les réponses ont fourni les éléments suivants :

Un besoin en main d'œuvre qualifiée est manifeste dans le domaine de la qualité et recouvre tous les niveaux de la formation : des formations professionnelles initiales au niveau ingénieur.

Les compétences exigées et attendues dans le domaine sont de plus en plus pointues et spécifiques ; aucune formation suisse n'est actuellement capable de répondre à ces besoins.

Sur ces considérations, le service FP a mis sur pied un groupe de travail en charge de proposer diverses voies possibles de formation.

8. SERVICE « COMMUNICATION ET DOCUMENTATION »

8.1. Généralités

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 les actions entreprises par l'ensemble des Services de la CP et ce, par trois canaux :

- Le digital : Développement, mise à jour et optimisation du site cpjh.ch et création de sites satellites dédiés.
- Les médias : Réponse aux sollicitations des médias, élaboration de communiqués et d'articles de presse et organisation de conférences de presse.
- La documentation : Conception et distribution de brochures informatives.

Par ailleurs, le Service promeut les métiers de la branche auprès du jeune public en développant des outils de communication adaptés et en organisant des stands lors de salons des métiers. Dans ce but, il sert également de relais d'information aux écoles secondaires et techniques, aux services d'orientation professionnelle, ainsi qu'aux Hautes écoles spécialisées.

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

Institué en octobre 1990 (nommé « Image de marque et recrutement » jusqu'en 2003), le Service Communication et Documentation (C&D) de la CP n'a cessé de devoir évoluer afin de s'adapter aux moyens actuels de communication. Ainsi, le canal digital sera privilégié et optimisé sans négliger les canaux traditionnels.

8.2. Mesures accomplies en 2017

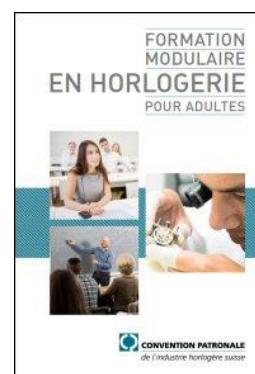
8.2.1. Brochures et autres supports

Durant l'exercice, la diffusion des ouvrages papier s'est maintenue à un niveau très bas, la plupart des demandeurs privilégiant internet. En moyenne, une commande toutes les deux semaines nous parvenait via le formulaire de commande sur le site internet de la CP. La moitié des commandes sont passées par des privés et l'autre moitié par les entreprises, écoles, centres de formation et services cantonaux d'orientation scolaire et professionnelle.

Formation modulaire pour adultes

Nécessitant une mise à jour régulière, la brochure « Formation modulaire en horlogerie pour adultes » a cette année été entièrement modernisée. Cette nouvelle identité graphique a été fortement appréciée par les centres de formation.

Elle se trouve logiquement en tête des imprimés les plus demandés.



8.2.2. Site Internet www.cpih.ch

Le service C&D a procédé à un certain nombre d'optimisations sur le site internet. Plusieurs pages ont été rafraîchies et modernisées afin d'améliorer l'accès à l'information et leur clarté.

Durant l'exercice sous revue, la fréquentation du site a atteint près de 125'000 visiteurs. La baisse du nombre de pages visitées est explicable par l'externalisation de certaines pages, comme par exemple les documents SST sécurisés mis à disposition des entreprises, mais également par la fusion de certaines pages ayant pour but un accès à l'information plus rapide.

Nombre de pages visitées

2008	125'411
2009	108'181
2010	131'979
2011	124'271
2012	153'149
2013	151'722
2014	162'000*
2015	157'571
2016	124'497
2017	122'842

**uniquement estimation, due à la refonte du site*

En 2017, 57,3% des visiteurs ont visité notre site internet à partir d'un système d'exploitation en français, 27% en allemand et 15,7% d'autres langues.

8.2.3. Extranet

Depuis plusieurs années, certains fichiers présents sur notre site internet www.cpih.ch ne sont accessibles uniquement au moyen d'un mot de passe entraînant une certaine confusion entre les fichiers sécurisés et publics chez les visiteurs.

Fort de cette constatation, le Service C&D a donc développé un espace sécurisée « Extranet » dédié pour chaque public de la CP : la Commission consultative, l'Assemblée générale, la SST et la Formation professionnelle.

Ces espaces ont été enrichis avec de nombreux documents numérisés utiles, tels que procès-verbaux, convocations ou circulaires, mais aussi des documents volumineux précédemment envoyés par courrier comme les règlements d'application, de commission ou les statuts de la CP.

Développé en 2017, l'Extranet sera lancé début 2018.

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 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 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.

8.2.5. Remises de diplômes

Le service C&D a organisé un certain nombre de remises de diplômes dans le cadre des formations modulaires en horlogerie, de la formation privée de Cadranographe ou encore des formations postgrades (DAS en Horlogerie et MAS en Conception horlogère).

8.2.6. Divers

Le Service C&D a été étroitement associé à plusieurs dossiers relevant du Secrétariat général. Outre la tenue et rédaction des procès-verbaux des Commissions consultatives et des séances de négociations pour le renouvellement 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

Créé en 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 n° 28. Celle-ci a été élaborée pour leur offrir un moyen d'appliquer le plus simplement et le plus efficacement 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, le Service SST s'est efforcé de tendre à ces buts, conformément au chiffre 4.1.3 de la Solution de branche.

9.2. Effectifs de la Solution de branche

En 2017, on a recensé 20 mutations. Seize entreprises nous ont quittés, quatre autres nous ont rejoints. Dans le même temps, les effectifs couverts par notre solution de branche ont diminué de 2242 travailleurs (-4,5 %) pour atteindre 47199 personnes. Le taux de couverture de l'horlogerie par notre Solution de branche reste très élevé, soit 64% de toutes les entreprises* de la branche et 86% 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.).

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

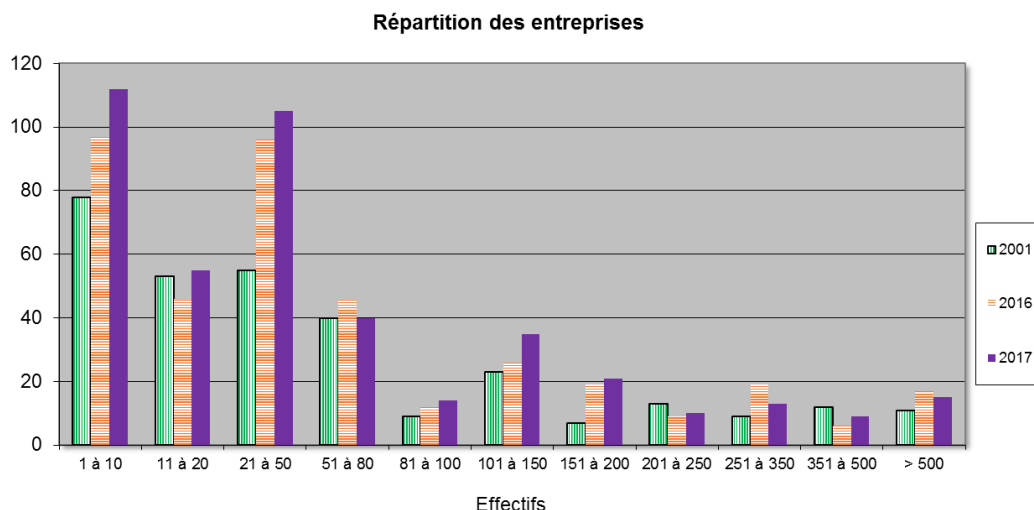
	A fin 2016	A fin 2017	Différences
Toutes les raisons sociales affiliées	435	430	- 5
Tous les travailleurs concernés	49'441	47'199	- 2'242
Entreprises non conventionnées	40	58	+ 18
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1'449	1'484	+ 35
Entreprises sans relation avec des associations	29	35	+ 6
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	915	561	- 354
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	370	342	- 28

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, et de l'article 10.1 de la CCT. Font exception 3 entreprises (453 travailleurs) qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1^{er} janvier 2007. En outre, 43 sociétés sans liens associatifs et 13 partenaires d'associations non conventionnés ont choisi d'appliquer la Solution de branche horlogère.

La Solution de branche et le service SST restent avant tout des prestations des associations CP offertes 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 sont nombreux, de même que ceux de 20 à 50 collaborateurs. 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 2017, soit l'appui direct aux entreprises, les formations dispensées, la révision de la Solution de branche et l'élaboration d'un cours de formation continue destiné aux électroplastés.

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, les chimiques et les équipements sont des thèmes récurrents, de même que la prévention des troubles psychosociaux dont les Inspections du travail font une priorité d'exécution.

Des visites et audits en entreprise ont eu lieu sur demande à dix-huit reprises.

Durant le premier trimestre de l'an, l'établissement des statistiques SST est demeuré laborieux. Nombre de préposés en entreprise égarent les formulaires, le processus de consignation des informations tout au long de l'année fait souvent défaut, ou l'information s'est perdue lors du départ du collaborateur en charge. Dans certaines entités, on connaît parallèlement plusieurs systèmes de statistiques, ou on confie l'établissement des statistiques à un partenaire externe, ce qui amène confusion et incompréhension.

L'introduction dès 2011 de points supplémentaires concernant les accidents et maladies n'est pas encore acquise partout.

9.3.2. Formations

Les cours habituels ont été dispensés, avec une participation un peu moins importante que l'année-record 2015. Chacun était accompagné d'un support « papier » mis à jour chaque année.

29 sessions ont été dispensées, fréquentés par 293 personnes au total.

- 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, Tramelan et Granges. 42 personnes y ont participé.
- Secouristes d'entreprise. Le contenu de cette formation est décrit dans la solution de branche, chiffre 5.6.6., de même que la mission des secouristes (chiffre 5.1.4). 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 dirigée par un médecin urgentiste.

L'année 2017 a vu se dérouler six sessions de formation, avec 112 participants, en quatre lieux différents. En sus, deux sessions spéciales pour les utilisateurs de cyanures ont rassemblé 54 participants.

- 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, de types solides, liquides, gaz, métaux. Cette instruction a été dispensée à 115 personnes au cours de sept sessions, en trois lieux différents. Dans les cantons de Berne et de Neuchâtel, le cours est subventionné par les établissements d'assurance incendie.
- Cadranographes. Le service SST est chargé d'instruire les apprentis cadranographes en matière de santé et sécurité au travail, à raison d'une demi-journée pour chaque année de formation, plus un après-midi de répétition avant examen. Le Service SST a donc consacré trois demi-journées à cette formation. Dès cette année, chaque session se termine par un test, qui compte dans l'évaluation de l'apprenti.
- Produits chimiques. Durant une journée, les différentes législations sur les produits chimiques sont passées en revue, avec leurs implications dans la branche. Ce cours a réuni 17 participants lors d'une séance en entreprise.
- Electroplastés. Les certifiés ont besoin d'une mise à niveau des connaissances en matière de santé et sécurité au travail. La collaboration avec le mandataire de la FSTS n'ayant pas abouti, le Service SST a développé un cours de deux jours, avec support et outils didactiques.

9.3.3. Révision de la Solution de branche

La CFST exige la révision de la Solution de branche tous les cinq ans. Les travaux se sont déroulés sur toute l'année, après la visite des répondants CFST. Ils ont demandé que des spécialistes externes soient associés systématiquement aux travaux qui concernent la Solution de branche. La CP n'a pas accédé à ces exigences parce que le Service SST emploie déjà deux spécialistes à plein temps, que la Commission SST se compose en partie de tels spécialistes, et que des mandats externes sont donnés au cas par cas, lorsque cela est nécessaire. Autre point d'achoppement, l'examen de l'abaissement des exigences en matière psychosociale a finalement été remis à plus tard.

Un groupe de travail composé de membres de la Commission SST et des deux spécialistes du Service SST a redéfini les objectifs de la Solution de branche.

Un mandat a été confié à un spécialiste externe afin de mettre à jour la liste des règles reconnues en matière de sécurité, liées aux types d'activités de nos entreprises.

Finalement, le 22 novembre 2017, la CFST a recertifié la Solution de branche n° 28, pour une période courant jusqu'au 28 février 2022.

Les principales évolutions concernent les références législatives, normatives et informatives, le système du référent psychosocial, l'expert en radioprotection, les pilotes d'engins de manutention, les qualifications de spécialistes, la protection des jeunes travailleurs, la liste des produits chimiques, les principaux IAT et les statistiques SST.

La Solution de branche est complétée par un manuel d'application, qui a été révisé en 2011.

9.3.4. Formation continue pour électroplastres

La Commission SST et la CP avaient décidé de mettre sur pied une formation continue pour les galvanoplastes. Environ 110 ateliers de la branche sont concernés. Dans cette perspective, une collaboration avait été proposée à la Fédération suisse des traitements de surface (FSTS) afin de développer et dispenser les cours conjointement. Cette démarche a finalement échoué parce que le mandataire de la FSTS n'a pas été en mesure de remplir le cahier des charges. Le projet a été repris par le Service SST seul, qui a développé les outils didactiques durant l'exercice 2017. Les thèmes traités sont le cadre légal et normatif, l'environnement de travail, les produits chimiques, l'utilisation et la maintenance des installations, les moyens d'urgence en cas d'accident. Le cours est prêt à être dispensé.

9.4. Activités diverses

9.4.1. Statistiques SST

Instaurées pour la première fois sur l'exercice 1999, les statistiques annuelles SST permettent de contrôler l'évolution du niveau de sécurité au travail et, partant, de vérifier si les objectifs de la Solution de branche n° 28 sont atteints. Ces objectifs sont décrits dans ladite Solution de branche, section 4.3. Les statistiques servent aussi de repères comparatifs pour l'entreprise, de mesure pour la branche et d'indication pour orienter la prévention. Le principe en est imposé par la CFST.

Pour le Service SST, l'établissement de ces statistiques durant le premier trimestre de l'année est toujours une tâche ardue, du fait que nombre d'entreprises affiliées ne sont pas suffisamment organisées pour récolter et traiter systématiquement les données utiles. Notamment, les rubriques concernant les accidents et maladies non-professionnels sont trop souvent muettes.

Les statistiques de branche connues en 2017 sont celles de l'exercice 2016. Elles reflètent les situations de 65 % des affiliés, représentant 93 % des travailleurs couverts par la solution de branche.

Le taux d'absentéisme pour des causes inhérentes au travail est bas et a encore baissé. Un cas dure en moyenne 6,1 jours. Pour la branche, ce type d'absences représente 68'000 heures perdues.

La fréquence des accidents et maladies professionnels est stable, à un très bas niveau. Un employé risque un accident tous les 42 ans en moyenne, soit une seule fois durant sa carrière. Annuellement, on enregistre environ 1400 cas dans la branche. Au travail, le plus souvent, on se blesse aux mains et l'on chute. Quant aux maladies professionnelles, elles ont presque disparu.

La probabilité d'un accidents non professionnels (ANP) est d'une fois tous les 9 ans, et chaque cas cause une absence de 8,1 jour, en moyenne. Les sports et jeux, puis les activités à domicile, sont les principales causes de blessures. Avec quelque 5700 cas par an, la fréquence de survenance des ANP est quatre fois plus élevée que celle des cas professionnels. Les cas ANP demandent des compensations salariales de l'ordre de 12 millions.

Les taux de primes d'assurance LAA poursuivent cependant une tendance baissière, tant sur le champ professionnel que privé.

Quant aux maladies non professionnelles, elles causent en moyenne 23 heures d'absence par travailleur par an, et chaque travailleur est touché tous les 2 ans et 4 mois.

9.4.2. Risques psychosociaux

Le recours à des référents psychosociaux est ancré dans la Solution de branche. Concrètement, le Service SST en avait commencé le

déploiement. Le travail des deux référents sous convention a donné entière satisfaction et a permis de redresser bon nombre de situations.

En 2016, les instances dirigeantes de la CP avaient demandé le remplacement du système des référents mandatés par la CP par des référents librement désignés par chaque entreprise et directement rémunérés par elle. En raison des contrats en cours, le changement de système est devenu effectif dès le mois de mai 2017. Depuis, le Service SST se limite à publier une liste de spécialistes reconnus compétents, et disposés à fonctionner comme référents. Les entreprises peuvent y faire appel, ou porter leur choix sur d'autres spécialistes.

9.4.3. Formation des spécialistes SST selon l'OQual

La branche compte des spécialistes au sens de l'OQual, soit des chargés de sécurité et des ingénieurs de sécurité certifiés, qualifications exigées dès 200 travailleurs. Pour leur formation continue obligatoire, ceux-ci peuvent compter sur les manifestations de la Suva, de plusieurs associations professionnelles, et sur les conférences thématiques organisées dans plusieurs cantons. Les cours dispensés par le Service SST sont désormais également reconnus comme formation continue.

Les spécialistes qui fonctionnent comme COSEC doivent aussi suivre nos cours.

9.4.4. Ergonomie

Les interventions du Service SST pour ajuster des postes de travail sont devenues courantes. Dans la plupart des cas, cela concerne des établis d'horloger.

Après plusieurs années d'activité dans une posture inadéquate apparaissent des troubles qui perturbent l'activité quotidienne. L'arrivée sur le marché de nouveaux mobiliers mieux adaptables et le réglage judicieux du poste permettent de remédier à la plupart des problématiques.

Il en est de même pour les postes informatisés.

9.4.5. Premiers secours en cas d'intoxication aux cyanures

En cas d'utilisation de cyanures, il convient de mettre en place une organisation de premiers secours particulière, qui tient compte de la nécessité d'intervenir immédiatement, ceci tant au niveau de l'entreprise que des secours publics.

Les régions Jura, Jura bernois et Neuchâtel se sont organisées en conséquence. Il est apparu que le canton de Vaud ne possède pas de structure de prise en charge adéquate. Des contacts ont été noués dans le but de remédier à cette situation, mais ils n'ont pas encore abouti.

9.4.6. Radium

En 2015, le Conseil fédéral avait décidé un plan d'action afin de maîtriser les héritages radiologiques laissés par le radium utilisé

autrefois, notamment pour la luminescence des cadrans et des aiguilles de montres. Cinq millions de francs ont été mis à disposition de l'OFSP pour mener à bien ce plan, lequel doit s'étendre jusqu'en 2019. On a identifié 1000 adresses potentiellement concernées par la pose de radium. 2400 appartements, locaux et jardins liés à 417 bâtiments ont été examinés. 113 objets de 83 bâtiments devraient être assainis. En parallèle, une surveillance des décharges potentiellement contaminées est à mettre en place par l'Office fédéral de l'Environnement.

Un groupe de suivi dans lequel siège le responsable du Service SST, comme représentant de la CP et de la FH, est périodiquement informé de l'évolution des opérations. A fin 2017, 52 assainissements avaient été effectués ; d'autres se poursuivent.

9.5. Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité

Le Service SST surveille les modifications du contexte légal et normatif de son domaine. Il a préparé les prises de position de la CP sur plusieurs projets législatifs en consultation.

- Une nouvelle Directive CFST 6518 concernant les engins de manutention est entrée en application en 2017. Elle traite le domaine dans son ensemble et fixe des règles claires en matière de formation. La CP avait donné un avis favorable lors de l'élaboration de cette Directive.
- Une première volée d'étudiants expérimente la voie du nouveau brevet fédéral de spécialiste de la sécurité au travail et protection de la santé (STPS). A terme, ce titre remplacera celui de chargé de sécurité et sera intégré au système de formation suisse. La CP s'était prononcée favorablement sur cette évolution, mais avec des réserves importantes.
- A notre demande, le SECO a révisé ses Commentaires de l'ordonnance 3 de la loi sur le travail en ce qui concerne l'article 36 (premiers secours).
- De nouvelles ordonnances de formation professionnelle sont en travail. Pour celles qui sont pilotées par la CP, le Service SST a été associé à la rédaction de l'Annexe II des plans de formation (travaux dangereux).

9.6. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes

La directive CFST 6508 prévoit un recours à des spécialistes selon l'OQual. Ainsi, la Solution de branche doit mettre des médecins du travail et autres spécialistes à disposition des entreprises affiliées. La liste de ceux-ci, qui se trouve en annexe IV de la Solution de branche, a été complètement remise à jour. La demande de la CFST d'associer systématiquement ces spécialistes externes aux travaux de la CP n'a pas été acceptée (voir point 9.3.3 ci-dessus). En 2017, le Service SST a fait appel à eux à quelques reprises, surtout dans le domaine de la chimie et des risques psychosociaux, et dans le cadre de la révision de la Solution de branche.

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 2017, ce service a peu été sollicité. Il 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

Dans la solution de branche, les objectifs sont décrits à la section 4.3. Cette section a été profondément remaniée dans le cadre de la révision intervenue en cours d'année. Définie en 2011, l'énumération des 15 anciens objectifs et leur répartition entre « généraux » et « particuliers » a été remplacée par une liste de 9 nouveaux objectifs, qui tiennent compte de la situation SST dans la branche et des possibilités de contrôle de ces objectifs.

9.9. Conclusions

Au 31 décembre 2017, la Solution de branche n° 28 terminait sa 18^{ème} année d'application. Sa version 2011 est en vigueur depuis 5 ans. Ses objectifs sont remplis pour la plupart ; certains ont perdu de leur pertinence. Une nouvelle version a été élaborée, incluant les mises à jour nécessaires. Elle sera opérationnelle dès l'exercice suivant et formule des objectifs en partie nouveaux, moins nombreux, plus proches du quotidien des entreprises. La recertification CFST de notre solution de branche assoit la légitimité d'un système dont le long terme démontre la pertinence. En effet, dans la branche, le risque d'accidents et de maladies réputés professionnels s'est installé à un très bas niveau. Les entreprises affiliées offrent des conditions de travail généralement 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.

Des efforts doivent encore être consentis sur site, notamment concernant la documentation des dangers et des mesures prises, selon le constat des organes d'exécution. Mais la situation est globalement satisfaisante. Toutefois, il faut constater que les conditions de travail sont en perpétuelle évolution, tout comme la société. La branche voit apparaître de nouvelles technologies, des procédés inconnus jusqu'ici et des méthodes qui peuvent s'avérer défavorables à la santé des individus. En particulier, les problématiques liées à l'ergonomie du poste sont devenues courantes.

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 plus appropriés.

Maintenir et développer le niveau de connaissance restent une condition de base pour que les situations à risques soient détectées à temps et traitées avec efficacité. C'est pourquoi le Service SST propose une panoplie de cours essentiels, dont la fréquentation est élevée. 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 appropriée ou les sources de celle-ci.

Les risques psychosociaux constituent un des aspects pouvant porter atteinte à la santé. Si les risques d'accidents sont bien maîtrisés, les pathologies liées au comportement social des individus restent difficiles à appréhender. L'évolution de la société tout autant que celle de l'organisation du travail réclament un accompagnement spécialisé pour surmonter des situations dont la complexité s'accroît. Le Service SST s'en préoccupe depuis longtemps. S'agissant du référent, le changement de système voulu en 2016 par les instances de la CP est maintenant effectif. Laissée à la seule appréciation des entreprises, l'application de ce système ne peut plus être évaluée. En revanche, les Inspections du travail s'assurent à chaque visite d'entreprise que des mesures préventives sont prises en interne et sont opérationnelles.

Les efforts conjugués du Services SST et de tous les acteurs sur le lieu de travail permettent de terminer 2017 sur un panorama positif en matière de santé et de sécurité dans la branche. Cette excellente situation ne doit pas faire oublier qu'elle est acquise grâce aux systèmes dynamiques continuellement actifs dans les sociétés de la branche. Il convient de veiller à maintenir le mouvement, inlassablement.

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	31
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS	32
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	33
EVOLUTION DU SALAIRE HORLOGER MEDIAN	34
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE	35
ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	39
ASSEMBLEE GENERALE	40
COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »	42
COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »	43

EFFECTIFS HORLOGERS 2017

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'267	2.7%	13'166	27.9%	32'702	69.3%	51	0.1%	47'186	100.0%
Total non CP	356	4.6%	1'536	19.8%	5'789	74.6%	77	1.1%	7'758	100.0%
Total général	1'623	3.0%	14'702	26.8%	38'491	70.1%	128	0.2%	54'944	100.0%

2. Par canton

	Effectifs		Entreprises	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	14 012	25.5%	190	28.3%
Berne	11 345	20.6%	137	20.4%
Genève	9 684	17.6%	91	13.5%
Soleure	3 393	6.2%	25	3.7%
Jura	6 482	11.8%	96	14.3%
Vaud	5 400	9.8%	59	8.8%
Tessin	2 051	3.7%	17	2.5%
Bâle-Campagne	682	1.2%	7	1.0%
Valais	586	1.1%	15	2.2%
Schaffhouse	863	1.6%	4	0.6%
Fribourg	189	0.3%	5	0.7%
Autres	257	0.5%	26	3.9%
Total	54 944	100.0%	672	100.0%

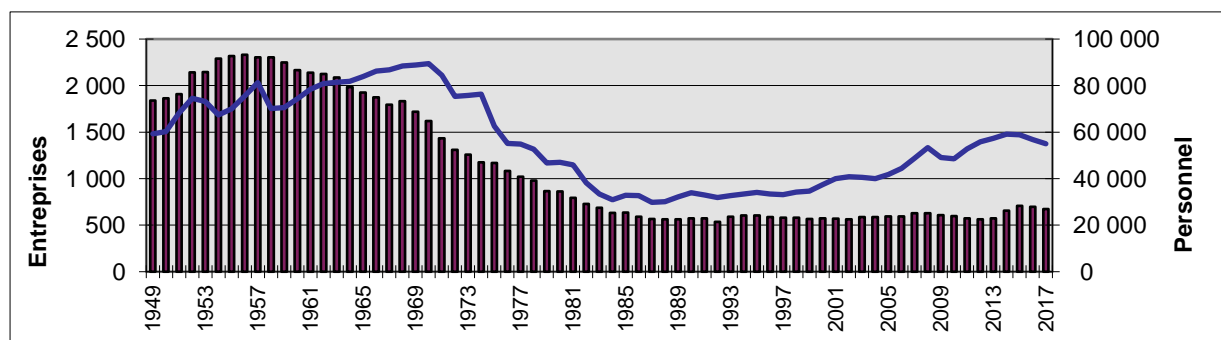
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS

Années	Personnel		de production (c)	sous total (a-c)	à domicile (d)	Total (a-d)	Entreprises
	de direction (a)	administratif (b)					
1980		14 155	30 018	44 173	2 825	46 998	861
1981		13 983	29 317	43 300	2 585	45 885	793
1982		12 935	23 873	36 808	1 343	38 151	727
1983		10 455	21 872	32 327	1 069	33 396	686
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	58 622	176	58 798	709
2016	1 804	15 324	39 526	56 654	148	56 802	699
2017	1 623	14 702	38 491	54 816	128	54 944	672

(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.



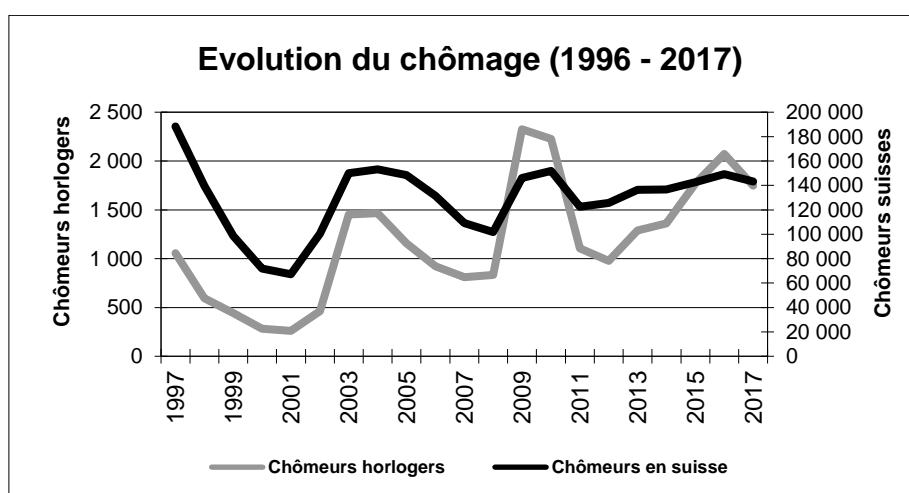
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

Année	Chômage complet		Travail réduit					
			Entreprises		Travailleurs		Heures	
	Suisse	horloger*	Suisse	horloger	Suisse	horloger	Suisse	horloger
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
2016	149'317	2'072	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2017	143'142	1'747	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

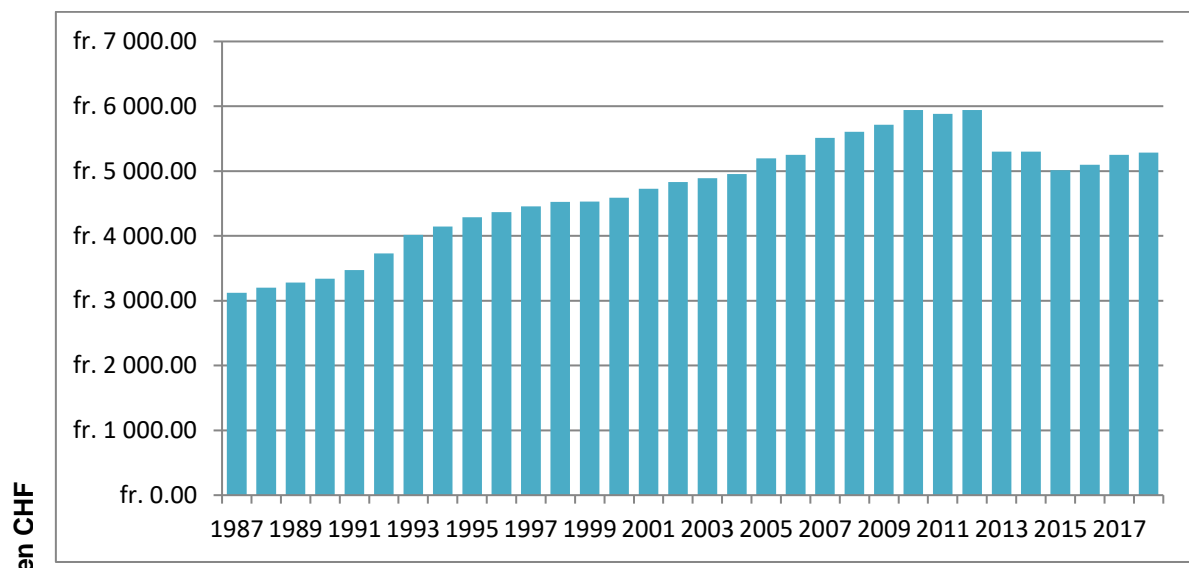
* Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes dont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



1997	Fr. 4'455.--	2008	Fr. 5'604.--
1998	Fr. 4'524.--	2009	Fr. 5'715.--
1999	Fr. 4'529.--	2010	Fr. 5'941.--
2000	Fr. 4'587.--	2011	Fr. 5'883.--
2001	Fr. 4'729.--	2012	Fr. 5'942.--
2002	Fr. 4'829.--	2013¹	Fr. 5'298.-
2003	Fr. 4'889.--	2014	Fr. 5'301.-
2004	Fr. 4'952.--	2015²	Fr. 5'012.-
2005	Fr. 5'197.--	2016	Fr. 5'098.-
2006	Fr. 5'250.--	2017	Fr. 5'250.-
2007	Fr. 5'514.--	2018	Fr. 5'287.-

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 13^e salaire, primes de pénibilité, paiements spéciaux/boni) sont désormais exclus du salaire horloger médian.

² 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

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	3'700.-	Dès 19 ans	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	Ce montant inclut la participation patronale aux frais d'assurance 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

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	4'470.-	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par le SEFRI) dès 22 ans	01.01.2015	
	4'050.-	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formation jugée équivalente par le SEFRI)	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

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	2'590.-	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
	2'775.-	17 ans	01.01.2015	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	
	3'330.-	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
Responsable du Service « Communication et documentation » :	M. Ludovic Voillat
Siège :	Av. Léopold-Robert 65 2301 La Chaux-de-Fonds

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	Mme Chantal Brunner
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 M ^e Thomas Fürst (dès le 01.01.2018)

ASSEMBLEE GENERALE

(état au 31.12.2017)

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>
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 Paul-Henri Pfister Groupe Sonceboz 2065 Sonceboz	Marianne Pandiscia Multitime Quartz SA 6616 Losone

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
apiah	<p>Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle</p> <p>Pierre-André Meylan Piguet Frères & Cie SA 1348 Le Brassus</p> <p>Alain Sierro Fraporlux Swiss SA 2855 Glovelier</p> <p>Vacant</p>	<p>Aubin Robert Robert Laminage SA 2400 Le Locle</p> <p>Jean Guillod Guillod Gunther SA 2300 La Chaux-de-Fonds</p>
SWATCH GROUP INDUSTRIES	<p>Thierry Kenel Swatch Group SA 2501 Bienne</p> <p>Yves Morel Swatch Group SA 2501 Bienne</p> <p>Daniel Everts CLO Corporate Industry The Swatch Group Ltd. 2501 Bienne</p>	<p>Massimo Altamura Secrétaire general 2501 Bienne</p> <p>Thierry Straehl Omega AG 2500 Bienne</p>
UFGVV	<p>Stéphane Buffet Rolex SA 1211 Genève</p> <p>Daniel Rochat Patek Philippe SA 1228 Plan-les-Ouates</p> <p>Christophe Bally Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus</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 31.12.2017)

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

Mina Barigello Vaucher Manufacture Fleurier SA 2114 Fleurier	Michel Fazzone Montblanc Montre SA 2400 Le Locle	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	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

Cédric Bassin CPLN 2000 Neuchâtel	Damien Prongué HE-Arc Ingénierie 2400 Le Locle	Daniel Wegmüller Zeitzentrum 2540 Granges
---	--	---

Délégués UNIA

Markus Müller Délégué syndical 2500 Bienne	Mickaël Beday Délégué syndical 1345 Le Lieu	Madalena Bortnik Secrétaire central 3000 Berne
--	---	--

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 31.12.2017)

Président

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

Membres représentants d'entreprises

Jean-Pierre Pasquier Rolex SA 1211 Genève 26	Edgar Vandel Richemont International SA 1293 Bellevue	VACANT
--	---	--------

Membres représentants d'associations

Swatch Group Industries Markus Binz ETA Manufacture SA 2540 Granges	APHM Michel Villarejo Tag Heuer SA 2300 La Chaux-de-Fonds
--	--

UFGVV Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève 11	apiah Carlos Mendonça Cendres+Métaux SA 2501 Bienne
--	--

Délégués UNIA

Pierluigi Fedele Unia Transjurane 2800 Delémont	Christine Michel Unia Secrétariat Central 3000 Berne
---	--

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