



# 2020

## RAPPORT ANNUEL



**CONVENTION PATRONALE**  
*de l'industrie horlogère suisse*

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Convention patronale</b> .....	<b>3</b>
1.1. Membres .....	3
1.2. Organes .....	3
1.3. Données statistiques .....	3
1.4. Union patronale suisse (UPS) .....	5
1.5. Association économique neuchâteloise (AENE) .....	6
<b>2. Application de la CCT</b> .....	<b>6</b>
2.1. Rente-pont AVS.....	6
2.2. Retraite modulée .....	6
2.3. Financement de la formation par Prevhor .....	6
2.4. CCT du 1 janvier 2017.....	7
<b>3. Relations avec les syndicats</b> .....	<b>7</b>
3.1. CCT CP/Unia du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	7
3.2. CCT CP/Syna du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	9
3.3. CCT CP/SEC Suisse du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	9
3.4. CCT CP/ASC du 17 décembre 1993.....	9
<b>4. Négociations salariales</b> .....	<b>9</b>
4.1. Allocation de renchérissement .....	9
4.2. Salaires minimaux .....	9
<b>5. Prévoyance sociale et fondations paritaires de l'industrie horlogère</b> .....	<b>10</b>
5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants .	10
5.2. Caisse de compensation pour allocation familiales de l'industrie horlogère .....	10
5.3. Prevhor .....	11
5.4. Foncadem.....	11
<b>6. Législation</b> .....	<b>11</b>
6.1. Procédures de consultation .....	11
<b>7. Service « Formation professionnelle</b> .....	<b>11</b>
7.1. Généralités .....	11
7.2. Evolution des effectifs d'apprentis .....	13
7.3. Actions concernant la formation de base .....	14
7.4. Actions de formation pour adultes .....	16
7.5. Actions d'information – Portes ouvertes des écoles.....	17
7.6. SwissSkills .....	17
7.7. Révision du plan d'étude cadre ES en microtechnique.....	18
7.8. Divers.....	18
<b>8. Service « Communication et Digital »</b> .....	<b>18</b>
8.1. Généralités .....	18
8.2. Mesures accomplies en 2020 .....	19
<b>9. Service « Santé et sécurité au travail »</b> .....	<b>21</b>
9.1. Généralités .....	21
9.2. Effectifs de la Solution de branche .....	21
9.3. Activités principales du Service SST .....	23
9.4. Activités diverses .....	25
9.5. Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité .....	27
9.6. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes .....	28
9.7. Service de mesures à la place de travail.....	28
9.8. Objectifs de la solution de branche et statistiques .....	28
9.9. Conclusions .....	28
<b>Annexes</b> .....	<b>30</b>

# INTRODUCTION

## ***Une année exceptionnelle***

« La présente ordonnance entre en vigueur à 15 heures 30 ». Ce vendredi 13 mars 2020, la Suisse stupéfaite découvrait les mesures décidées par le Conseil fédéral au nom de la «situation particulière» causée par le Covid-19 : fermeture des écoles, du jardin d'enfants à l'Université, restrictions de voyage, blocage de la frontière avec l'Italie, interdiction des rassemblements de plus de 100 personnes (un chiffre qui descendra à 5 quelques mois plus tard), injonctions aux employeurs de protéger leurs travailleurs, aux grands-parents de cesser de voir leurs petits-enfants, aux individus en général de se déplacer.

Trois jours plus tard, le lundi 16 mars, la situation était requalifiée en « extraordinaire » et le Conseil fédéral ordonnait la fermeture des commerces, restaurants, lieux de loisirs et de divertissement, mobilisait 8'000 soldats et bloquait les frontières avec la France, l'Allemagne et l'Autriche. A minuit, le pays entrait dans son semi-confinement.

Aucun secteur de la vie n'a été épargné par les effets de la pandémie, l'économie moins que quiconque. Les entreprises ont dû faire preuve de réactivité, de souplesse et d'une capacité d'adaptation extraordinaires. Elles ont dû réorganiser le travail (quand il y en avait !) en mettant en place, dans un temps très bref, les mesures de sécurité. Elles ont dû faire face à l'effondrement des commandes, à l'impossibilité de voyager, au gel de la consommation, à la fermeture des points de vente et des frontières. Fin juin, la CP estimait à au moins 30'000, sur 55'000 le nombre de travailleurs de la branche en réduction d'horaire de travail.

Pour la CP, la pandémie a aussi entraîné de nombreuses conséquences. La CCT -qu'il était prévu de renégocier dès l'automne- a été prorogée de 2 ans et demi. La négociation des salaires minimaux a été interrompue sine die. La manifestation SwissSkills, où les métiers horlogers devaient être présentés de manière éclatante, a été annulée, comme tous les autres salons des métiers. L'organisation des examens de fin d'apprentissage a dû être entièrement revue. Ses cours en matière de sécurité au travail ont dû être annulés. Avec ses membres et avec de nombreuses associations économiques, elle a participé à des « task forces » chargées d'éclairer les entreprises sur les modifications législatives induites par le Covid et qui se succédaient à un rythme soutenu.

Une fois passée la fébrilité et la précipitation des débuts de la pandémie, le Conseil fédéral avait annoncé aux Suisses qu'ils devraient apprendre à vivre avec le Covid. Un an après, au moment de rédiger le présent rapport annuel, ces propos sont toujours d'actualité. Mais, à ce jour, l'industrie horlogère et microtechnique a « tenu le coup » et elle est prête à affronter une année 2021 que nous espérons tous meilleure que 2020.

# 1. CONVENTION PATRONALE

## 1.1. Membres

Durant l'exercice sous revue, cinq associations horlogères étaient affiliées à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP). Elles dénombrèrent ensemble 526 entreprises (536 en 2019) occupant, le 30 septembre 2020, 49'248 personnes (50'717 en 2019).

## 1.2. Organes

### 1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale (AG) de la CP a siégé trois fois, les 28 mai, 18 septembre et 11 décembre 2020. Les deux premières ont pu se tenir en présence de tous les participants alors que la dernière s'est tenue en visioconférence.

Durant l'exercice, l'AG a élu :

- à la Commission Santé & Sécurité au travail : Mme Sophie Neullet, Group Security Manager Richemont, Bellevue.

### 1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif ne s'est pas réuni durant l'exercice, ayant réglé les affaires relevant de sa compétence par circulation écrite.

Une des deux vice-présidences était toujours vacante en fin d'exercice.

### 1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé 4 fois, les 9 mars, 3 juin, 31 août et 18 novembre 2019. 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 [4.7 EPT] et trois assistantes [2.5 EPT].

### 1.2.5 Groupe de travail « Structures et Finances »

Ce groupe de travail, institué fin novembre, a atteint un de ses objectifs. Les finances de la CP reposent désormais sur une base solide. La question des structures sera examinée durant l'année 2021.

## 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 2020 a montré que l'industrie horlogère est composée de 709 entreprises occupant 57'550 collaborateurs (2019 : 716 entreprises et 59'103 collaborateurs). Les effectifs ont donc diminué de 2.6%. Le secteur conventionné recouvre le 74.2% des entreprises et le 85.6% du personnel.

### 1.3.2. Evolution des salaires

L'enquête suisse sur la structure des salaires est réalisée par l'OFS 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 2018.

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 13e salaire et de divers compléments salariaux.

#### Salaires médians :

	Global			Cadre supérieur et moyen			Cadre inférieur			Resp. de l'exécution des travaux			Sans fonction de cadre		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
<b>2012</b>	5'873	6'827	5'038	12'327	12'734	9'189	8'630	8'800	8'072	6'115	6'579	5'428	5'564	6'400	4'952
<b>2014</b>	6'056	6'909	5'229	11'802	11'988	10'980	9'010	9'198	8'432	6'720	7'258	5'850	5'786	6'536	5'159
<b>2016</b>	6'288	7'152	5'380	11'564	11'914	10'328	9'091	9'333	8'415	6'922	7'517	6'100	5'995	6'756	5'279
<b>2018</b>	6'153	7'006	5'298	12'021	12'442	110'67	9'206	9'332	8'834	6'992	7'360	6'415	58'28	6'548	5'195

SOURCE OFS

Pour évaluer les salaires médians effectifs 2020, on prend chacun des montants 2018, on en soustrait les compléments salariaux et la part du 13ème salaire, ainsi que la CCT le prescrit désormais. Pour 2018, ces critères comptaient pour 14.1%. Puis on les augmente de l'évolution de l'indice des salaires en 2019 (1.7%) et on ajoute l'allocation de renchérissement au 01.01.2012 (Fr. 16.-). Les salaires ainsi obtenus sont versés 13 fois.

#### Salaires médians théoriques :

	Global			Cadre supérieur et moyen			Cadre inférieur			Resp. de l'exécution des travaux			Sans fonction de cadre		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
<b>2020</b>	5'391	6'136	4'644	10'518	10'885	9'864	8'058	8'168	7'733	6'1246	6'5446	5'620	5'107	5'736	4'554

SOURCE OFS – CALCUL : CP

### 1.3.3. Chômage

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

	Moyenne annuelle chômeurs complets	
	Horlogerie	Suisse
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
2018	1'120	118'103
2019	1'153	106'932
2020	1'959	145'720

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

La réduction d'horaire de travail a été massivement utilisée dans la branche, comme dans l'ensemble de l'économie. Au mois de juin, alors que l'activité avait repris, la CP évaluait que le 60% des effectifs conventionnés, soit quelque 30'000 personnes, étaient en RHT, à des taux très variables. Ce chiffre a ensuite diminué durant le second semestre mais était encore estimé à 23'000 à fin novembre et concernait au moins 300 entreprises (sur 526). Le recours massif aux RHT a permis de contenir le nombre de licenciements économiques. En fin d'année, le nombre de places de travail perdues était de l'ordre du millier ou -2,5%.

### 1.4. Union patronale suisse (UPS)

La CP était représentée au Comité de direction par Me Philippe Bauer, Président et au Comité par M. Daniel Everts.

Les conférences de printemps et d'automne des secrétaires de l'UPS ont été suivies en visioconférence 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. Cette antenne romande a été particulièrement active pendant la pandémie : les membres romands de l'UPS se sont très régulièrement réunis virtuellement pour traiter des problèmes incessants causés par la pandémie. A titre d'exemple, on citera l'application de la RHT, les dispositions concernant la quarantaine ou l'isolement, le télétravail, les règles applicables aux frontaliers, etc. Ce groupe romand a élaboré plusieurs mémentos, FAQ et directives très utiles aux

entreprises. En outre, il a pu « faire remonter » à l'UPS (qui était en relation constante avec le Conseil fédéral, le SECO et l'Office fédéral de la Santé publique), les préoccupations du terrain.

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.

### **1.5. Association économique neuchâteloise (AENE)**

Fin 2019 avait eu lieu une réunion des diverses associations économiques neuchâteloises. Elles avaient constaté l'intérêt sporadique de coordonner leurs efforts et la défense de leurs intérêts. La branche y est représentée par la CP et l'apiah. La pandémie a donné à cette association informelle une importance et des tâches qu'elle ne soupçonnait pas. Il était prévu 3 ou 4 séances en 2020 ; il s'en est tenu 27 où a été élaboré et accompli un travail d'information et d'explication analogue au groupe romand mentionné ci-dessus.

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

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

Durant l'exercice, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a traité 184 demandes de rentes-pont AVS (contre 203 en 2019). Elle a accordé dans un premier temps 184 (177) rentes et dans un deuxième temps, elle a pris acte de 14 (10) renoncations.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2019, elles ont été servies à 179 (172) bénéficiaires pour une somme de Fr. 4'129'123. (Fr. 3'978'026.-).

### **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 92 questionnaires « Retraite modulée » (contre 95 en 2019). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 9 (4) renoncations. Elle a procédé aux versements de participation aux entreprises ; ils ont concerné 61 retraites modulées (58) pour une valeur de Fr. 1'008'896.- (Fr. 1'037'195.-).

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 15e exercice, la Commission de répartition a reçu 137 (2018 : 126) dossiers provenant d'entreprises conventionnées et représentant un montant total de Fr. 8'210'000.- (Fr. 7'710'000.-) et 5 (5) demandes régionales de

subventionnement venant des syndicats, relatives à des formations suivies en 2018. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 6'796 (6'481). La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 1'019'000.- (Fr. 1'032'000.-) à distribuer ; Fr. 764'000.- (Fr. 775'000.-) ont été versés aux entreprises et Fr. 228'000.- (Fr. 239'000.-) aux organisations de travailleurs. Depuis 2012, la contribution de la CP s'élève à 1 million de francs par an.

## 2.4. CCT du 1 janvier 2017

Durant le 1<sup>er</sup> semestre, la CP a poursuivi l'élaboration du cahier de revendications patronal dans la perspective du renouvellement de la CCT. Ce cahier a été adopté par l'Assemblée générale le 28 mai, puis « gelé », en raison de la décision des parties de repousser l'échéance de la CCT.

# 3. RELATIONS AVEC LES SYNDICATS

## 3.1. CCT CP/Unia du 1<sup>er</sup> janvier 2017

### 3.1.1 Prorogation de la CCT

La pandémie a eu une conséquence inédite depuis près d'un demi-siècle : la CCT a été prorogée de 2 ans et demi. L'échéance fixée au 31 décembre 2021 a été reportée au 30 juin 2024 et les négociations sur le renouvellement de la CCT, qui auraient dû commencer en octobre 2020, ont été repoussées au 1<sup>er</sup> semestre 2023.

C'est évidemment l'incertitude causée par la situation économique qui a conduit les parties à prendre cette décision. Prise d'un commun accord, lors d'une entrevue des organes dirigeants CP et Unia le 30 juin, elle a été ratifiée par l'Assemblée générale de la CP le 18 septembre et par les organes compétents d'Unia le 30 novembre 2020.

Toutes les entreprises soumises à la CCT le resteront jusqu'à la nouvelle échéance, même en cas de démission de leur association. En effet, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, « *La CCT a notamment pour but de stabiliser les conditions de travail minimum pendant sa durée de validité. (...) les effets d'une CCT de durée déterminée s'appliquent, jusqu'à son expiration, à tous les employeurs et à tous les travailleurs liés par elle lors de sa conclusion, même s'ils quittent leur organisation entre-temps* ».

La prorogation d'une CCT est exceptionnelle dans la branche : le partenariat social horloger, qui existe depuis 1937, n'en a connu jusqu'ici qu'une seule, en 1975, lors de ce qu'il est convenu d'appeler la crise horlogère.

### 3.1.2 Congé paternité fédéral

Un congé paternité de 2 semaines, payé à 80%, a été adopté lors de la votation fédérale du 28 septembre. Comme la CCT prévoit déjà un « congé pour les pères » d'une ou deux semaines payées à 100%, les entreprises ont été informées des mesures pour combiner les 2 congés, en respectant la loi et la CCT. Unia et Syna ont cependant jugé que ces deux congés devaient se cumuler. La CP a totalement



contesté cette conception et rappelé que, une fois encore, les dispositions de la CCT étaient affaiblies par la pratique syndicale qui consiste à recourir alternativement à la CCT et à la législation pour faire avancer ses causes. Il est probable que les syndicats reviennent à la charge.

### **3.1.3 Mesures sanitaires dans les entreprises**

Les débuts de la pandémie ont causé de fortes perturbations dans les entreprises. La fermeture des écoles a contraint nombre de travailleurs à rester à la maison ; le télétravail s'est mis en place dans l'improvisation ; les mesures aux frontières compliquaient ou empêchaient la venue des travailleurs frontaliers et une certaine paranoïa du collègue tousseur régnait dans les ateliers. Même les entreprises qui voulaient travailler et qui avaient du travail se sont vite rendu à l'évidence : la poursuite d'une activité normale était si compliquée qu'elles ont préféré fermer pendant une certaine période. De fait, l'activité a quasiment été nulle pendant près de 6 semaines. Les entreprises ont mis ce temps à profit pour mettre en place les mesures de sécurité, instaurer des horaires décalés, renforcer les mesures de sécurité, replanifier les processus de production. Pendant cette période, la CP et les entreprises ont dû déplorer un manque de collaboration des partenaires sociaux. Au nom de la protection des travailleurs, ceux-ci ont voulu s'arroger des compétences en matière de santé au travail que ni la loi ni la pratique ne leur confèrent, propagé des informations inexactes (sur la prétendue obligation de réaliser un plan de protection soumis à l'autorité avant toute reprise du travail), et, d'une façon générale, mésestimé la gravité de la situation pour nombre d'entreprises.

### **3.1.4 Refus d'une dérogation à la CCT**

Au tout début avril, la CP a demandé à ses partenaires syndicaux de conclure un accord au niveau des Centrales, applicable à l'ensemble des entreprises et basé sur les dispositions du 1.10 CCT (dérogation en cas de guerre ou de perturbations économiques graves) et portant sur la suspension de l'accord 15.4 CCT.

Concrètement, la CP demandait à Unia et Syna que le calendrier des vacances, fixé au 31 décembre 2019 en application de la CCT, puisse être modifié à court terme. Il ne s'agissait pas de supprimer les vacances, mais de permettre de :

- a. Soit déplacer, scinder ou repousser la fermeture générale, pour éviter que les vacances horlogères, que nombre d'entreprises appliquent, ne viennent pas interrompre brutalement une reprise économique à peine entamée dès le mois de mai :
- b. Soit, pour les entreprises dont le rythme de reprise est plus lent, d'étaler l'activité en fixant une fermeture générale ou en en allongeant la durée, de manière à sauvegarder au mieux les emplois et l'outil de travail.

Au très vif regret de la CP, les réponses des syndicats n'ont pas permis pas de conclure un accord. L'un et l'autre ont fixé des conditions irréalistes qui témoignaient soit de leur volonté de ne pas conclure, soit de leur incapacité à saisir la gravité de la situation économique. Les deux syndicats ont mis par ailleurs un mois à répondre à la CP, qui leur avait pourtant fait valoir l'urgence de la situation.

### **3.2. CCT CP/Syna du 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Un échange de lettres tenu en fin d'année a formalisé la même décision que ci-dessus, soit la prorogation de la CCT jusqu'au 30 juin 2024.

### **3.3. CCT CP/SEC Suisse du 1<sup>er</sup> janvier 2012**

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

### **3.4. CCT CP/ASC du 17 décembre 1993**

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

## **4. NÉGOCIATIONS SALARIALES**

### **4.1. Allocation de renchérissement**

Au 01.01.2020 est entrée en vigueur l'allocation de renchérissement de Fr. 16.- négociée l'automne précédent. Elle était basée sur un salaire médian de Fr. 5'462.- et une hausse de l'IPC de 0.3%.

Fin septembre, la négociation de l'allocation de renchérissement au 01.01.2021 était basée sur les éléments suivants :

- salaire médian : Fr. 5'391.- (-Fr. 71.-)
- évolution de l'IPC août 2019 – août 2020 : -0,9%

La baisse de l'IPC entraînant mathématiquement une allocation de renchérissement égale à Fr. 0.-, aucune rencontre n'a eu lieu entre la CP et les syndicats.

La CP a demandé des explications à l'OFS s'agissant de la baisse du salaire médian. Celle-ci s'explique principalement par une modification de la composition des effectifs (plus de détenteurs de CFC, diminution de la proportion d'universitaires ; augmentation de personnes avec ancienneté inférieure à 2 ans, notamment).

### **4.2. Salaires minimaux**

Après la hausse quasi générale des salaires minimaux début 2019, Soleure, Bâle-Campagne et Lengnau exceptés, de nouvelles négociations se sont engagées dès la fin 2019. Les délégations régionales patronales étaient d'accord avec une hausse limitée au montant plancher du renchérissement (soit Fr. 13.-) mais les revendications des syndicats allaient bien au-delà.

Une séance de négociation centralisée a eu lieu le 20 février avec Syna et a débouché sur le même type de blocage que les négociations régionales tenues avec Unia. Le 4 mars, ce syndicat réclamait une entrevue des Centrales pour discuter des salaires valaisans.

La pandémie a mis un terme à ces négociations : par courrier du 9 mars, la CP informait les 2 syndicats que, compte tenu de la situation sanitaire et économique,

les circonstances ne se prêtaient pas à des discussions et toute poursuite de négociations serait inopportune. Les deux syndicats n'ont ni réagi, ni contesté.

## 5. PREVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGERE

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 2020 soit au cours de son 73e exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations AVS/AI/APG paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 502'300'704.- (contre Fr. 493'766'694 en 2019). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'753'246'900.- contre Fr. 4'808'969'100.- en 2019 ; il en résulte une diminution de Fr. 55'722'200.- ou de 1.16%.

Les prestations versées durant l'exercice 2020 se sont élevées à Fr. 320'038'300.69.

▪ Rentes ordinaires AVS	Fr. 268'194'969.-
▪ Allocations pour impotents AVS	Fr. 3'808'984.-
▪ Rentes ordinaires AI	Fr. 25'503'983.-
▪ Rentes extraordinaires AI	Fr. 14'220.-
▪ Indemnités journalières AI	Fr. 5'359'555.74
▪ Allocations pour impotents AI	Fr. 864'319.-
▪ Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr. 16'717'832.60

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

Au 31 décembre 2020, la Caisse ALFA a terminé son 79ème exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

▪ Allocations pour enfants	Fr. 70'113'512.-
▪ Allocations de formation professionnelle	Fr. 27'125'906.-
▪ Allocations de naissance / accueil	Fr. 1'776'100.-
▪ Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle	Fr. 39'060'806.-

En outre, la Caisse ALFA a versé Fr. 8'453'915 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

### 5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 50<sup>ème</sup> exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr.130'024'000.-, contre Fr. 125'862'000.-, en 2018.

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

Durant l'exercice en cours, Fr. 7'626'000.- (Fr. 8'007'000.- en 2019) ont été remboursés à 956 (1'042) personnes. La moyenne est de Fr. 7'976.- (Fr. 7'864.-) par bénéficiaire. Depuis 1972, la Fondation a remboursé un montant total de Fr. 268'851'000.- à 55'886 bénéficiaires.

Les bénéficiaires ont reçu en 2020 3.9 (4,2) parts d'une valeur de Fr. 104.- (Fr. 99.-). Le « certificat Prevhor » 2020 avait donc une valeur de Fr. 406.- (Fr. 416.-).

### 5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 39ème exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 694'931.- (Fr. 736'893.- en 2019). La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 14'600.- (Fr. 17'800.-). Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 2'044'000.-. Durant l'exercice, Fr. 59'278.65 (Fr. 56'506.75) ont été remboursés à 15 (15) personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 2'78'496.- à 670 bénéficiaires.

Les bénéficiaires ont reçu en 2020 8.25 (8.35) parts d'une valeur de Fr. 24.85 (Fr. 23.90). Le « certificat Foncadem » 2020 avait donc une valeur de Fr. 205.- (Fr. 199.60).

## 6. LÉGISLATION

### 6.1. Procédures de consultation

Au cours de l'exercice, la CP n'a pas eu l'occasion de prendre position sur des projets de loi, dans le cadre de procédure de consultation « classiques ». En revanche, elle a eu l'occasion, à de nombreuses reprises, de faire part de son avis lors des changements très fréquents relatifs à l'ordonnance Covid-19.

## 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 8 métiers (représentant 9 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 CFC (domaines spécifiques rhabillage et méthodes industrielles), le micromécanicien CFC (domaines spécifiques étampes/moules, décolletage et fabrication et CNC), le dessinateur en construction microtechnique CFC, le qualicien en microtechnique CFC, le polisseur AFP et le termineur en habillage horloger CFC (domaines spécifiques haute horlogerie et commande numérique). La CP a en outre la responsabilité des formations privées 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.

La révision du plan d'étude cadre (PEC) de la filière ES en microtechnique en collaboration avec Swissmem et Swissmechanic a donné naissance à un nouveau « Verein Trägerschaft Rahmenlehrplan HF » des métiers techniques et veille activement, dans ce cadre, à pérenniser les filières existantes propres à l'horlogerie. Il participe également à la révision du PEC du Design et des arts visuels pour représenter l'orientation Design de produits horlogers.

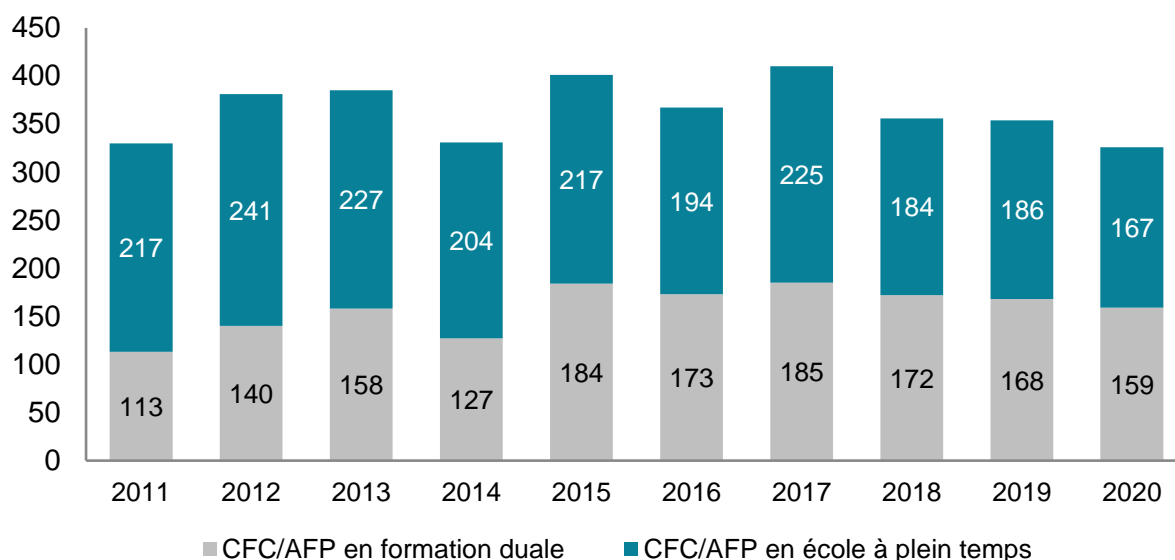
En 2020, le service FP a piloté plus d'une vingtaine de groupes de travail et commissions dans les différentes formations qui le concernent. Il siège dans une dizaine de groupes de travail ou comités chargés de définir les stratégies de la formation professionnelle, tant au niveau de la Confédération qu'au niveau cantonal ou régional. Il participe à l'« Arbeitsgruppe Berufsbildung » dirigé par l'UPS et l'USAM.

L'année particulière 2020 liée à la pandémie a contraint le Service FP à revoir les procédures de qualification de toutes ses formations, se conformant ainsi aux directives fédérales. Il a collaboré étroitement avec le service SST de la CP afin de mettre sur pied des directives sanitaires pour les écoles techniques et les centres de formation professionnelle. Il a ainsi permis une ouverture anticipée des centres de formation pour adultes, au même titre que les formations initiales.

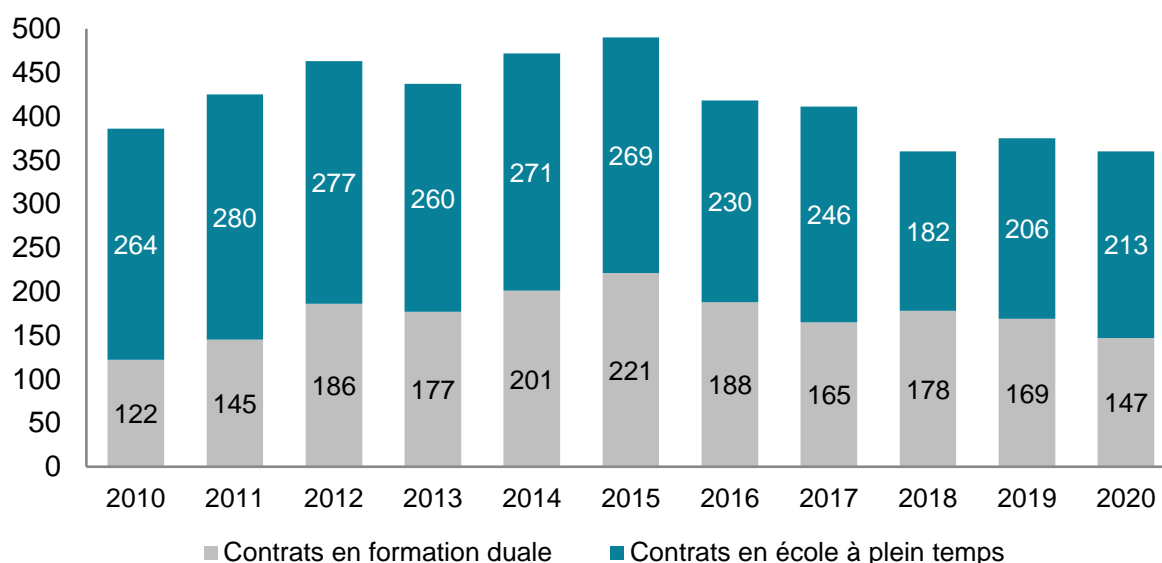
L'accent est mis depuis plusieurs années à renforcer la formation duale des métiers techniques. Le Service FP, en collaboration avec Swissmem et la Comec (Association neuchâteloise pour la valorisation du savoir-faire mécanique) a dans ce but fondé l'Association neuchâteloise pour le développement de l'apprentissage dans les métiers techniques (adamt). Financée par des fonds publics, cette association a mandaté un démarcheur chargé de promouvoir l'apprentissage dual auprès des entreprises.

## 7.2. 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



Le nombre de nouveaux contrats est en légère diminution (-15).

Avec le même nombre total de nouveaux contrats d'apprentissage qu'en 2018 (360), c'est une chute de près de 9 pts que la formation duale enregistre (49,4% en 2018 et 40,8% en 2020). Les contrats duals doivent massivement augmenter, car certains cantons envisagent des fermetures de filières en école à plein temps et visent à favoriser le transfert des formations plein temps au dual. L'effort des entreprises doit donc redoubler au risque de manquer d'une relève suffisante dans certain domaine. Ce recul reste inquiétant et montre à quel point la formation des apprentis fluctue en fonction de facteurs externes. Il est impératif de stabiliser ces effectifs même en période d'incertitude, car la formation de la relève exige une stabilité de tous les acteurs.

## 7.3. Actions concernant la formation de base

### 7.3.1. Métiers horlogers

#### Opérateur en horlogerie AFP

L'ordonnance de formation est entrée en vigueur en 2014.

En juin, 42 (2019 : 43) apprentis ont reçu leur AFP, dont 2 dans le domaine spécifique « réglage ». Ils proviennent de 7 écoles d'horlogerie. Les effectifs globaux ont diminué de 2.3% par rapport à 2019.

47 nouveaux contrats (49) ont été conclus, aucun pour le domaine spécifique du réglage.

Les travaux de révision partielle de l'ordonnance fédérale ont permis l'intégration du nouveau domaine spécifique « habillage horloger » qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2021.

#### Horloger de production CFC et Horloger CFC

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

En juin, 81(60) apprentis ont reçu un CFC d'horloger de production. 1 (6) titre d'horloger dans le domaine professionnel du rhabillage et aucun (0) d'horloger dans le domaine professionnel de l'industrie ont encore été distribués pour les répétants sous l'ancien règlement. 103 (112) titres d'horloger CFC ont été décernés selon l'ordonnance de 2014, dont 87 (97) dans le domaine spécifique « Rhabillage » et 16 (14) dans le domaine spécifique « Méthodes industrielles ».

86 (113) nouveaux contrats d'horloger de production ont été conclus, dont 31 (44) en formation duale, soit une proportion de près de 36%, encore une fois en diminution, de 3 points par rapport à 2019.

92 (69) nouveaux contrats d'horloger domaine spécifique rhabillage ont été conclus, dont seulement 25% en dual, proportion en importante chute de 9 points par rapport à celle de 2019. 14 (13) nouveaux contrats d'horloger domaine spécifique « Méthodes industrielles » ont été conclus.

Après une chute des contrats plein temps d'horloger CFC entre 2015 et 2018, une augmentation des contrats se dessine à nouveau. Elle est une conséquence du transfert des filières à plein temps d'horloger de production CFC. Cela provoque un recul des formations d'horloger de production tant en plein temps qu'en dual.

La révision partielle des deux ordonnances fédérales des CFC horlogers a été menée à terme. Elle n'a pas apporté de modifications majeures. L'entrée en vigueur initialement prévue en mars 2021 a été repoussée au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour permettre une mise en œuvre harmonieuse de l'enseignement des connaissances professionnelles selon l'approche par compétences.

### 7.3.2. Métiers de la microtechnique

L'ordonnance fédérale sur les formations professionnelles initiales dans le champ professionnel de la microtechnique est entrée en vigueur en mars 2020.

Elle regroupe les deux ordonnances antérieures de micromécanicien CFC et de dessinateur en construction microtechnique CFC et compte désormais également le nouveau métier de qualicien en microtechnique CFC. Les orientations ont été supprimées pour le dessinateur en construction microtechnique CFC. Elles sont maintenues pour le micromécanicien CFC mais remplacées par des domaines spécifiques : décolletage, étampe/moule et fabrication et CNC.

En juin, 73 apprentis micromécaniciens (91) et 23 dessinateurs en construction microtechnique (28) ont reçu leur CFC.

99 (111) nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 72 (82) concernent les micromécaniciens CFC (répartition dans les domaines spécifiques : 2 décolletage, 68 fabrication et CNC, 2 étampe/moule), 22 (29) les dessinateurs en construction microtechnique CFC et 6 les qualiciens en microtechnique. Ce dernier métier est très prometteur. Une campagne d'information (médias numériques, médias spécialisés, réseaux sociaux, communication ORP, vidéo informative, site internet) a été menée et confirme que de très nombreuses entreprises sont intéressées ; reste à en faire la promotion auprès des jeunes. Les annulations successives des salons des métiers en raison de la pandémie ont ralenti considérablement la promotion du métier auprès de ce public.

### **7.3.3. Métiers du polissage**

En juin, 4 apprentis polisseurs ont reçu leur AFP (2) et 10 termineurs (4) ont reçu leur CFC sous l'ancienne ordonnance.

22 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus (20), dont 9 concernent le polisseur (4) et 13 les termineurs (16), tous dans le domaine spécifique de haute horlogerie.

### **7.3.4. Cadranographe**

En juin, 5 apprentis issus de 3 entreprises ont reçu le certificat de la CP. 5 nouveaux apprentis ont commencé la formation en août.

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

### **7.3.5. Métiers d'art**

Les 2 étudiantes de la toute première volée d'« émailleuse dans le domaine de l'horlogerie/joaillerie » ont été diplômées avec succès en juin, suite à la réussite du dernier module de formation « Gestion de projet individuel ».

La deuxième volée, de 2 étudiantes également, se terminera quant à elle en 2022.

Pour rappel, cette formation est réservée à des personnes déjà en possession d'un titre de formation professionnelle initiale dans un métier connexe ; elle se déroule sur 22 mois répartis en 5 modules de difficulté progressive.



## **7.4. Actions de formation pour adultes**

### **7.4.1. Formation modulaire en horlogerie pour adultes**

Le succès de cette formation n'est plus à démontrer. En 2020<sup>1</sup>, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli dans les différents modules 486 participants, ce qui représente une augmentation de 4.7% par rapport à 2019.

La formation modulaire est dispensée au Locle (Cifom, anciennement Cefna), à Tramelan (CIP), Morteau (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 : 155 participants (taux d'échec moyen : 19 %)
- Module assemblage : 103 participants (taux d'échec moyen : 7 %)
- Module posage-emboîtement : 124 participants (taux d'échec moyen : 13 %)
- Module achevage-réglage : 49 participants (taux d'échec moyen : 2 %)
- Module terminal : 55 participants (taux d'échec moyen : 2 %)
- Dont Module LMMT + Formation Transfrontalière et Orif : 31 participants

Les augmentations du nombre de participants en 2018 et 2019, à l'entrée de la formation, se sont répercutées sur les modules spécifiques.

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. En plus, un groupe de travail réunit les représentants cantonaux en charge de la formation professionnelle pour discuter de la mise en œuvre coordonnée de la formation modulaire, rendue nécessaire par la complexification croissante des différentes lois cantonales.

Le choix de ne procéder qu'à une révision partielle de l'ordonnance de formation initiale de l'opérateur en horlogerie AFP a permis d'y maintenir la reconnaissance par le SEFRI, même si la voie modulaire n'est toujours pas reconnue comme une voie de qualification à part entière, au contraire des voies ordinaires raccourcies, art. 32 OFPr et VAE (validation des acquis par l'expérience), ce qui contribue à la difficulté de sa mise en œuvre.

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

La CP a décerné 16 certificats du niveau de base. Le taux d'échec au niveau de base s'élève à 6 %. 8 candidats ont réussi le niveau 1 et ainsi obtenu leur titre de polisseur AFP. Aucun candidat n'a terminé le niveau 2 menant au CFC de termineur en habillage horloger.

Aucune formation n'a été organisée dans le centre de formation d'EFEJ dans le Jura, faute de participants. EFEJ propose régulièrement une formation au polissage de courte durée concurrençant la formation modulaire. Le niveau des

---

<sup>1</sup> Année scolaire 2019-2020

participants ne semblerait pas suffisant pour suivre une formation menant à un titre fédéral et les entreprises de la région semble s'en satisfaire.

La CP pilote cette formation en réunissant une commission de surveillance et une commission d'examen.

La procédure de validations des acquis par l'expérience (VAE) mise sur pied de manière expérimentale par la CP sur le canton de Genève a vécu ses derniers jours. La charge de travail considérable, la nécessité d'adaptation des critères à la nouvelle ordonnance ainsi que l'absence de candidats répondant à l'ensemble des compétences de l'AFP ont définitivement mis un terme à cette voie de qualification.

#### **7.4.3. Formation en anglage**

Aucun cours d'anglage n'a été dispensé au CNIP. Les principaux mandants, le Service de l'emploi et l'Office AI du canton de Neuchâtel n'ont pas souhaité ouvrir de classe en 2020.

#### **7.4.4. 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 (MAS-CH). La CP assure la présidence du comité scientifique. Une volée est en cours, débutée en septembre 2019 avec un petit effectif de 9 participants, en dessous du seuil de rentabilité (12) exigé par la HES-SO, mais nécessaire pour garder pérenne cette formation. Pour réduire les coûts, seule l'orientation « mouvement » a été ouverte.

La CP a tenté de mettre sur pied, en collaboration avec la HE-Arc et un groupe d'industriels, un CAS en lean manufacturing et qualité (CAS- LMQ). Faute d'inscriptions en nombre suffisant, le projet est suspendu, mais peut être rapidement relancé en cas de besoin.

#### **7.4.5. Offre en formation continue**

12 personnes de 6 entreprises (2 cours) ont suivi le cours de conduite de collaborateurs pour chef d'atelier. Le deuxième cours n'ayant eu lieu que partiellement en raison de la pandémie, la fin du cours est reportée en 2021.

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

L'année 2020 a été bouleversée par la pandémie et le service FP n'a pu soutenir aucune action d'information en présentiel comme cela avait été initialement prévu.

Les annulations successives des salons des métiers, ainsi que les SwissSkills ont permis à la CP de participer et de développer des actions de promotions numériques par l'intermédiaire de l'excellente collaboration de ses Services FP et Communication et Digital, actions décrites dans la partie du rapport dédié audit Service.

### **7.6. SwissSkills**

La manifestation annulée a fait place à un event numérique « SwissSkills Connect » auquel la CP a participé par l'intermédiaire d'apprentis volontaires

préalablement sélectionnés pour participer à la compétition. Les préparatifs de la manifestation ayant été presque achevés, ils seront repris pour les SwissSkills 2022.

### 7.7. Révision du plan d'étude cadre ES en microtechnique

Le service FP s'est engagé dans la révision du plan d'étude cadre (PEC) orientation microtechnique faisant suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance du 11 septembre 2017 concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES). La responsabilité de la révision des PEC a été transférée de la Commission fédérale des écoles supérieures aux OrTras en maintenant entre eux une collaboration étroite. A cette fin, la CP et les autres Ortras en charge du plan d'étude cadre Technique ont fondé une association en charge de porter cette révision dont les travaux vont se poursuivre jusqu'en 2021.

### 7.8. Divers

Le service répond quotidiennement aux nombreuses sollicitations et demandes de renseignements de la part des partenaires à la formation à la formation : des entreprises et de ses formateurs, RH, directions, etc.

## 8. SERVICE « COMMUNICATION ET DIGITAL »

### 8.1. Généralités

Le Service Communication et Digital (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 des plateformes digitales.
- 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.

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

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

Institué en octobre 1990, le service, nommé « Image de marque et recrutement » jusqu'en 2003, puis « Communication et Documentation » jusqu'en 2018, n'a cessé de devoir évoluer afin de s'adapter aux moyens actuels de communication. Ainsi, le canal digital est désormais privilégié et optimisé sans négliger les canaux traditionnels.

## **8.2. Mesures accomplies en 2020**

### **8.2.1. Salons des métiers**

#### SwissSkills 2020 et qualifications aux SwissSkills

L'organisation des premiers championnats suisses des métiers microtechniques aux SwissSkills 2020 à Berne ainsi que ses qualifications au Salon interjurassien de la formation à Delémont se présentait comme la tâche majeure de cette année pour le Service. L'arrivée de la pandémie a bouleversé la donne et nécessité l'élaboration rapide de plusieurs scénarios de substitution en début d'année, avant que les annulations officielles ne viennent définitivement geler ces projets.

Devant l'ampleur de la pandémie et l'incapacité à tenir des événements physiques relatifs à la promotion de nos métiers, le Service a travaillé sur des alternatives afin de maintenir un contact avec le jeune public (voir point 8.2.2) et se montrer créatif et réactif dans une période très particulière.

### **8.2.2. Campagnes réseaux sociaux**

#### Ambassadeurs des métiers de l'horlogerie

Le développement des réseaux sociaux dans le cadre des activités de la CP, principalement pour la promotion de nos métiers auprès des jeunes, est étudié depuis plusieurs années. Jusqu'ici, l'augmentation de nos efforts sur les événements physiques ont été priorités. Avec l'annulation de ceux-ci, la mise en place d'une vaste campagne promotionnelle sur les réseaux sociaux, « leur terrain » est devenue indispensable afin de maintenir un lien avec les jeunes à la recherche d'un apprentissage et de soutenir les entreprises dans leur recherche d'apprenti(e)s en offrant de la visibilité à nos métiers.

Lors de l'Assemblée générale du 28 mai 2020, un budget a été alloué pour la mise en place de cette campagne exceptionnelle.

Depuis, le Service a « recruté » deux équipes d'ambassadeurs, en cours d'apprentissage dans des entreprises de la branche. Leur mission a débuté en octobre et durera environ 9 mois. Leurs tâches : décrire leur quotidien en entreprise, parler de leurs inspirations et faire découvrir le monde horloger à travers des visites ou des événements. L'ensemble de ce contenu est publié et promu sur différents réseaux sociaux : Instagram (réseau principal), Facebook (pour cibler les prescripteurs) et TikTok (nouveau réseau tendance).

#### Recrutement des apprentis Cadranographes

Devant la baisse du nombre de dossiers collectés par le biais de la traditionnelle annonce presse, un test de recrutement des futurs apprentis Cadranographe par le biais d'Instagram et Facebook a été effectué en sus. Deux campagnes

distinctes ciblant les 16-25 ans et les +25 (prescripteurs) ont été mises en place dans un rayon de 50 km autour des entreprises concernées.

Ces campagnes ont été affichées plus de 90'000 fois et ont généré 15 postulations. L'annonce presse a généré un nombre égal de postulations, à coût égal, mais le digital offre un meilleur ciblage.

### **8.2.3. Sites Internet**

#### Cpih.ch

Après la refonte complète de notre site institutionnel opéré en 2019, les travaux sur celui-ci ont continué. Certaines pages ont été améliorées et du contenu additionnel créé ; telle que la page « Les avantages de la conventionnalisation » servant de support aux associations dans la procédure de conventionnalisation de nouvelles entreprises. La version allemande a été mise en ligne et entièrement relue ; elle est désormais le parfait miroir de notre site francophone, actualité mise à part.

Une page spéciale « Coronavirus » a été créée et, avec la collaboration des autres Services de la CP, constamment mis à jour en fonction de l'évolution sanitaire. Elle permettait un accès rapide aux informations les plus importantes pour les entreprises ainsi qu'aux dispositions spécifiques à la branche édictées par notre Service Santé et Sécurité au Travail.

#### Metiers-horlogerie.ch

Principal chantier digital du Service, le site informatif sur nos métiers ne cesse d'évoluer et s'enrichir en contenu. Cette année, il a été relié au site internet étatique orientation.ch et sa bourse des places d'apprentissage. Désormais, l'ensemble des places d'apprentissage sont disponibles en direct sur notre site internet ; un plus indéniable.

### **8.2.4. Brochures et supports print**

Une mise à jour de notre brochure « Les métiers de l'horlogerie » a été réalisée dans l'optique de la tenue des salons des métiers initialement prévus en 2020. Elle comportait notamment l'ajout du métier de Qualiticien en microtechnique.

### **8.2.5. Outil de recensement du personnel**

Le Service a procédé à certaines améliorations, à la demande des associations, et corrections de bugs faisant suite au lancement en 2019 de notre nouvel outil de recensement online.

Ces changements ont été bénéfiques puisque le recensement s'est déroulé sans problème majeur et les résultats ont été publiés mi-décembre à l'interne ; un record puisque auparavant le traitement des données durait quatre à cinq mois et le rapport était publié lors de l'Assemblée général de mai ou juin.

### **8.2.6. 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.

#### **8.2.7. Remises de diplômes**

La cérémonie de remise des diplômes des Cadranographes est, grâce à sa petite taille et un plan sanitaire strict, la seule à avoir pu être maintenue. Elle s'est déroulée courant juin au Musée international d'horlogerie de La Chaux-de-Fonds et a réuni une quarantaine de personnes.

#### **8.2.8. 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, 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 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 horlogère.

### **9.2. Effectifs de la Solution de branche**

En 2020, on a recensé 25 mutations dont huit entreprises qui nous ont quittés, et quinze autres qui nous ont rejoints. Dans le même temps, les effectifs couverts par notre solution de branche ont atteint 47077 personnes, en diminution de 5536 travailleurs (-10,5 %), en lien avec la crise sanitaire. Le taux de couverture de l'horlogerie par notre Solution de branche reste très élevé, soit 58,7 % de toutes les entreprises\* de la branche et 81,8 % des travailleurs. Rappelons que ces effectifs se réfèrent au recensement horloger officiel effectué à la fin septembre de chaque année (1.1 et annexes pages 31 et 32).

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

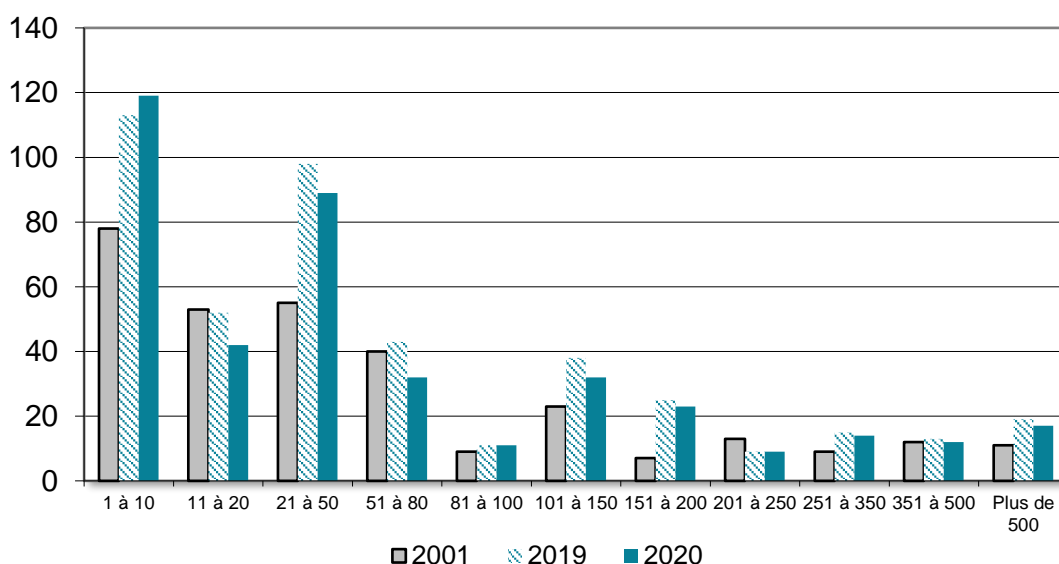
	A fin 2019	A fin 2020	Différences
Toutes les raisons sociales affiliées	425	416	-9
Tous les travailleurs concernés	52613	47077	-5536
Entreprises non conventionnées	54	49	-5
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1'576	1'711	+135
Entreprises sans relation avec des associations	40	37	-3
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	778	809	+31
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	339	357	+18

En principe, tous les membres des cinq 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 (474 travailleurs) qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007. En outre, 40 sociétés sans liens associatifs et 11 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 entreprises 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 est très similaire à celle de 2019. Les entités de moins de 80 travailleurs sont toujours les plus nombreuses dans la branche. Les ateliers tenus par quelques personnes sont encore plus présents. Une grande part des affiliés occupe entre 20 et 50 collaborateurs. Les grandes entreprises 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 2020, soit l'appui direct aux entreprises, les formations dispensées et le suivi de la pandémie de coronavirus SARS-CoV-2.

#### 9.3.1. Renseignements, conseils et audits en entreprise

Le support personnalisé pour tous les affiliés a été assuré, malgré des circonstances exceptionnellement compliquées. 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 liées à la pandémie ont été les plus fréquentes, suivies de celles touchant à l'organisationnel. Les inspections officielles et la formation sont les autres thèmes les plus souvent évoqués.

Des visites et audits en entreprise ont eu lieu sur demande à treize reprises. En sus, les spécialistes du Service sont allés à la rencontre des milieux spécialisés et des autorités.

Durant le premier trimestre de l'an, l'établissement des statistiques SST a permis de récolter des données importantes pour le tableau de bord de l'entreprise, pour orienter la Solution de branche vers les risques les plus pertinents et pour défendre les intérêts de la branche auprès de nos partenaires institutionnels.

#### 9.3.2. Formations

Les cours habituels ont été dispensés en partie, selon les possibilités variables permises par les autorités sanitaires. Chacun était accompagné d'un support « papier » mis à jour chaque année. 17 sessions ont été dispensées, fréquentées par 164 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. Le dernier module des sessions en français a dû être reporté, faute de salles ouvertes. 35 personnes ont participé à ces formations.
- 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.  
Ces cours n'ont pas pu avoir lieu car il était impossible de respecter les contraintes sanitaires COVID-19 tout en exerçant pratiquement les gestes de premiers secours. Seul un cours spécial d'une demi-journée destiné aux



secouristes d'entreprises employant des cyanures a pu se dérouler normalement, juste avant l'arrivée de la pandémie.

- Incendie. Une seule séance d'instructions pour la première intervention en cas d'incendie a pu être dispensée par l'équipe d'instructeurs professionnels habituelle. Durant le module de 1h15 environ, les 19 participants ont fait connaissance avec les principes élémentaires à respecter pour éviter un incendie, puis pour y faire face en phase initiale. L'utilisation des moyens primaires a été expliquée, démontrée, puis exercée sur des feux réels, de types solides, liquides, gazeux, métalliques. Bien que les cours se déroulent en plein air, avec de la distance entre participants, notre prestataire a renoncé à poursuivre les instructions planifiées, placé devant trop d'incertitudes.
- 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 des après-midis d'évaluation et de répétition avant examen. Le Service SST a donc consacré cinq demi-journées à cette formation. Chaque apprenti doit réaliser un travail personnel noté, ainsi qu'un test final qui compte dans l'évaluation de l'apprenti.
- Produits chimiques et formation continue des électroplastés. Ces cours n'ont pas pu être dispensés cette année.

### **9.3.3. Révision de la Solution de branche**

La CFST exige la révision de la Solution de branche tous les cinq ans. La prochaine re-certification interviendra dès août 2021. Une planification générale des travaux à mener a été élaborée. Un échange de vues avec la CFST et la Suva a eu lieu. Le chef du Service MSST à la CFST a aussi rencontré les membres de l'Assemblée générale de la CP ; il a présenté les exigences de cette Commission fédérale, règles figurant dans la Directive CFST 6508/1. Les deux points de divergence identifiés auparavant subsistent : la Convention patronale n'envisage pas que son Service SST doive surveiller l'application de la Solution de branche en entreprise et elle estime superflu et coûteux la constitution d'un pool de spécialistes en dehors et en parallèle à la Commissions SST en place. Des échanges ultérieurs devront chercher une voie praticable.

La Commission SST s'est penchée sur les objectifs révisés, à inclure dans la nouvelle version de la Solution de branche.

#### **9.3.4. Pandémie de coronavirus COVID-19**

Depuis une vingtaine d'années, le Service SST surveille l'émergence de flambées virales qui pourraient affecter la branche, tant en entreprise qu'en service externe. A plusieurs reprises, on a craint une expansion mondiale, mais ces épidémies se sont résorbées à des stades peu avancés. En janvier 2020, l'apparition du coronavirus SARS-CoV-2 – qu'on dénommera plus tard COVID-19 – a attiré l'attention du Service SST, qui en a depuis suivi l'évolution. Ainsi, des conseils spécifiques ont pu être dispensés à nos affiliées dès le début de la vague pandémique, tout d'abord à l'intention des travailleurs en relation avec la Chine, puis pour la poursuite des activités en Suisse. La situation des collaborateurs transfrontaliers a nécessité des éclaircissements et ajustements. Les examens de fin d'apprentissage ont été accompagnés de mesures spéciales étudiées par le Service SST.

D'ordre général, les mesures à prendre en cas d'épidémie figurent dans la Solution de branche depuis 2012. Elles ont été rappelées et détaillées sur le site internet de la CP, et régulièrement mises à jour et complétées au gré des décisions officielles et au fur et à mesure qu'arrivaient de nouvelles connaissances. Le Service SST est intervenu auprès des autorités pour obtenir des précisions ou des adaptations nécessaires à la branche.

Un concept d'assainissement de l'air des locaux de travail a été élaboré, en collaboration avec un producteur de filtres électrostatiques et un Centre universitaire de médecine.

### **9.4. Activités diverses**

#### **9.4.1. Statistiques « Santé et sécurité au travail »**

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 une directive de 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 certaines entreprises affiliées ne sont pas suffisamment organisées pour récolter et traiter systématiquement les données utiles. En 2020, cette collecte a été particulièrement gênée par le télétravail des interlocuteurs compétents.

Les statistiques de branche connues en 2020 sont celles de l'exercice 2019. Elles reflètent les situations de 55,3 % des affiliés, représentant 63 % des travailleurs couverts par la solution de branche.

L'absentéisme pour des causes inhérentes au travail a augmenté de 22 %, mais évolue à un bas niveau (1 journée tous les 5,7 ans). La taille d'entreprise n'a quasiment plus d'influence sur ce paramètre. Un cas dure en moyenne 4,3 jours. Pour la branche, ce type d'absences représente environ 83'000 heures perdues.

La fréquence des accidents et maladies professionnels s'accroît, mais elle évolue aussi à un très bas niveau : un employé risque un accident tous les 25 ans en moyenne. Annuellement, on enregistre environ 2400 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 (2 cas signalés).

La probabilité d'un accidents non professionnels (ANP) est d'une fois tous les 7,8 ans, et chaque cas cause une absence de 8,5 jours, en moyenne. Les sports et jeux, puis les activités domestiques sont les principales causes de blessures. Avec quelque 7500 cas par an, la fréquence de survenance des ANP est trois fois plus élevée que celle des cas professionnels. Les cas ANP demandent des compensations salariales de l'ordre de 12,1 millions de francs.

Les taux de primes d'assurance LAA tendent à la stabilisation en ce qui concerne les cas professionnels ; ils diminuent, s'agissant des accidents non-professionnels.

Quant aux maladies non professionnelles, elles durent en moyenne 7,5 jours, causent 9 jours d'absence par travailleur par an, et chaque travailleur est touché tous les 10,6 mois.

#### **9.4.2. Risques psychosociaux**

Le recours à des référents psychosociaux est ancré dans la Solution de branche. La liste actualisée de ceux disponibles et évalués par CP se trouve sur son site internet. Les demandeurs sont orientés vers celle-ci, mais il n'est plus possible d'évaluer le degré d'activité de ces spécialistes, ni quels sont les domaines les plus abordés.

#### **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 également reconnus par la SSST comme formation continue.

Les spécialistes OQual qui fonctionnent comme coordinateurs de sécurité en entreprise doivent aussi suivre nos cours.

#### **9.4.4. Règles pour la galvanotechnique**

Dans la branche, les ateliers d'électroplastie sont la source des dangers les plus élevés. Les règles générales à observer se trouvaient dans un fascicule Suva datant de 1978. La Suva nous a consultés en vue de sa mise à jour. Le Service SST s'est concerté avec les professionnels du traitement de surface pour présenter un cahier de suggestions. Finalement, la Suva a édité une liste de contrôle n° 67201, qui devra s'accompagner de documents complémentaires existants ou à rédiger.

#### **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 contacts noués avec les autorités sanitaires du Jura, du Jura bernois, de Vaud et de Neuchâtel ont abouti à la mise en place d'organisations spécifiques. Les démarches auprès des autres cantons horlogers ont été interrompues par la situation pandémique. Des formations spécifiques ont été dispensées pour les secouristes des régions déjà organisées.

#### **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. 5 millions de francs ont été mis à disposition de l'OFSP pour conduire ce plan jusqu'à fin 2018. En avril 2019, ce délai a été prolongé jusqu'en 2022, mais les opérations ont été retardées par la crise et se poursuivront probablement jusqu'en 2023. La Convention patronale et la FH ont contribué au financement de cette prolongation de campagne, aux côtés de cantons et de la Confédération.

A fin 2020, 105 bienfonds avaient été assainis ou étaient en passe de l'être. Il en restait 15 à traiter, mais d'autres pourraient s'ajouter au gré des quelque 250 investigations encore envisagées. 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.

### **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 prépare les prises de position de la CP sur les projets reçus en consultation.

- Trois ordonnances de formation professionnelle pilotées par la CP sont en révision. Le Service SST a été associé à l'examen de l'Annexe II de leurs plans de formation (travaux dangereux pour les jeunes).

## **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 se trouve en annexe IV de la Solution de branche.

Jusqu'à présent, la demande de la CFST d'associer systématiquement ces spécialistes externes aux travaux de la CP n'a pas été acceptée.

Durant l'exercice 2020, l'expertise des deux spécialistes du Service SST a été complétée par celles de spécialistes externes, afin de répondre à toutes les situations portées à la connaissance du Service SST.

## **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 2020, ce service a accompagné les audits réalisés par le Service SST, spécialement dans le domaine des mesures de bruit et de flux d'air.

## **9.8. Objectifs de la solution de branche et statistiques**

Dans la solution de branche, les objectifs sont décrits à la section 4.3. Parmi les 9 objectifs, ceux qui entrent dans les compétences du Service SST sont atteints. Pour les autres, on attend des entreprises qu'elles vérifient leur propre situation au moyen de la liste de contrôle qui figure dans leur manuel d'application.

Les statistiques SST 2019 participent au contrôle des objectifs

## **9.9. Conclusions**

Au 31 décembre 2020, la Solution de branche n° 28 terminait sa 21<sup>e</sup> année d'application. Sa version 2017 est en vigueur depuis trois ans et vise notamment neuf objectifs. Elle est complétée par trois manuels d'application qui couvrent les réalités de tous les types d'entreprises affiliées (taille des effectifs et présence ou non de dangers particuliers).

Les statistiques annuelles 2019 et les informations remontées au Service SST permettent de constater que les objectifs formulés sont atteints. En effet, dans la branche, le risque d'accidents et de maladies réputés professionnels s'est installé à un très bas niveau. Les 416 entreprises affiliées offrent des conditions de travail généralement sûres. Le haut degré d'organisation qui caractérise le domaine des microtechniques favorise cette bonne situation, et la mise en œuvre de mesures préventives efficaces assure le maintien de la santé au travail.

Il faut cependant souligner le caractère très spécial de cette année 2020 marquée par la pandémie virale. L'organisation en entreprise s'en est trouvée bouleversée. Des directives arrivées de l'extérieur se sont superposées aux processus de maîtrise des dangers déjà actifs. Subitement, les spécialistes MSST et les personnes formées pour assurer la santé au poste de travail ont été supplantés par des « mesures de précaution » hors contexte et imposées à la hâte. On ne

mentionnera ici que l'exemple des aérosols, au sujet desquels des voix officielles ont soutenu des théories hasardeuses.

L'instauration du travail obligatoire à domicile a rapidement montré ses limites : le travailleur échappe aux processus de sécurité en vigueur dans l'entreprise. Une problématique qui était encore embryonnaire a pris soudain une notable importance. Il ne s'agissait plus, comme autrefois, de réaliser une simple opération répétitive, sur la table de cuisine. Grâce aux développements récents de la télécommunication numérique, des milliers de personnes ont vu soudain leur poste de travail transféré chez elles, dans un environnement rarement conçu pour une activité professionnelle, et auquel les spécialistes MSST n'ont, par principe, pas accès. Le collaborateur est soudain isolé pour assumer sa tâche, sans gabarit, sans rythme et sans le soutien direct des collègues et de l'encadrement. Les tâches professionnelles se mêlent ainsi aux activités et obligations privées.

Toutes ces mesures d'organisation inhabituelles, prises en situation particulière et dans l'urgence, ont mis à forte contribution les acteurs de la santé en entreprise et bien mis en évidence certains principes à ne jamais oublier. Tout d'abord, les actions préventives et correctives ainsi que les exigences posées doivent être crédibles, sans quoi elles seront sans effet ; en plus, elles disqualifieront de futures mesures, fussent-elles tout-à-fait adéquates. L'invocation du principe de précaution cache souvent l'ignorance ; lorsqu'on ne sait pas, il vaut mieux se renseigner ou passer la main à quelqu'un de plus compétent. Ensuite, il convient de bien peser l'effort demandé, puis d'en comparer le poids avec le bénéfice escompté ; manquer de proportionnalité mène les parties concernées au découragement et à l'abandon des efforts.

Notre branche est candidate aux troubles psychosociaux par la nature même de ses activités orientées vers le détail et la minutie, et par la densité de personnes en présence dans un même lieu. Il est donc essentiel de créer un climat dans lequel chacun peut exprimer ses difficultés et être aidé vers une solution. A cet égard, on se gardera de procéder facilement à des enquêtes générales, qui déstabilisent, conduisent à la suspicion et à la méfiance, puis à la défiance. Ces moyens ne devraient être utilisés qu'en situation générale dégradée, lorsque la source en est difficile à cerner. Un peu d'empathie, d'écoute et de courage suffisent presque toujours. Et la Solution de branche contient les outils systémiques utiles pour supporter les processus de résolution de conflit.

La maîtrise des risques professionnels passe par la connaissance. C'est pourquoi la formation des acteurs SST doit rester une priorité. L'offre de cours proposée s'est vue réduite en 2020, mais elle doit reprendre. Il convient aussi de porter attention à la tenue à jour des savoirs au poste de travail, un préalable à la qualité de la prestation et à la préservation de la santé.

Assurer la sécurité et la santé au travail est une tâche infinie. La branche horlogère et microtechnique s'y est attelée de manière coordonnée voici bientôt un quart de siècle. Si le succès est au rendez-vous, c'est parce que l'ouvrage est sans cesse rebattu, au gré des nouveautés techniques et technologiques, en épousant les contours de l'évolution sociétale et en intégrant les savoirs émergents. Les coordinateurs de sécurité, les spécialistes MSST, les cadres et, en fin de compte, chaque collaborateur modèlent leur quotidien et donc le plaisir qu'ils peuvent éprouver à réaliser des objets de haute valeur pour la société.

## ANNEXES

Effectifs horlogers 2020 .....	31
Récapitulation des effectifs horlogers .....	32
Evolution du chômage en Suisse : général et horloger .....	33
Evolution du salaire horloger médian .....	34
Salaires minimaux .....	33
Secrétariat général .....	36
Associations membres de la CP .....	36
Assemblée générale .....	37
Commission « Formation Professionnelle » .....	39
Commission « Santé et Sécurité au Travail ».....	40

## Effectifs horlogers 2020

### 1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CP	1'292	2.6%	13'580	27.6%	34'342	69.7%	34	0.1%	49'248	100.0%
non CP	324	3.9%	1'641	19.8%	6'267	75.5%	70	0.8%	8'302	100.0%
<b>Total</b>	<b>1'616</b>	<b>2.8%</b>	<b>15'221</b>	<b>26.4%</b>	<b>40'609</b>	<b>70.6%</b>	<b>104</b>	<b>0.2%</b>	<b>57'550</b>	<b>100.0%</b>

### 2. Par canton

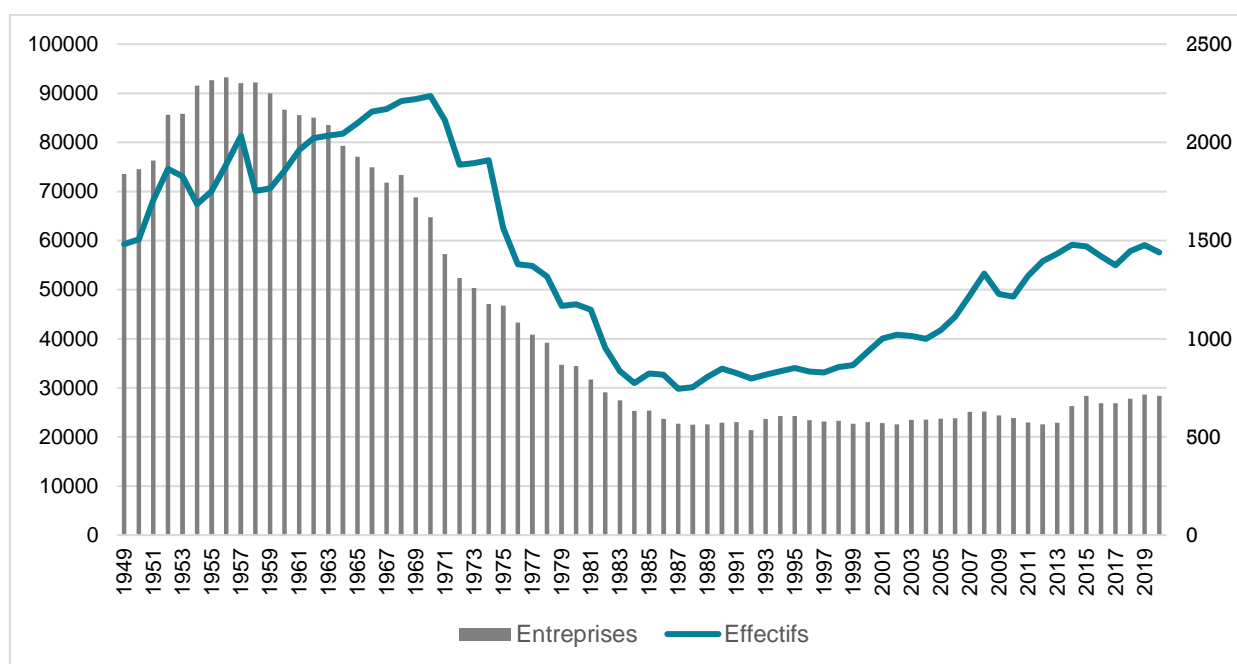
	Effectifs		Entreprises	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	15'099	26.2%	197	27.8%
Berne	12'333	21.4%	133	18.8%
Genève	10'347	18.0%	99	14.0%
Jura	6'433	11.2%	104	14.7%
Vaud	5'715	9.9%	63	8.9%
Soleure	3'207	5.6%	24	3.4%
Tessin	1'935	3.4%	14	2.0%
Schaffhouse	832	1.4%	4	0.6%
Bâle-Campagne	671	1.2%	7	1.0%
Valais	468	0.8%	18	2.5%
Fribourg	185	0.3%	6	0.8%
Autres	325	0.6%	40	5.6%
<b>Total</b>	<b>57'550</b>	<b>100.0%</b>	<b>709</b>	<b>100.0%</b>



## Récapitulatif des effectifs horlogers

Années	Personnel						Entreprises
	de direction	administratif	de production	sous total	À domicile	Total	
1999	1 229	7 018	25 742	33 989	666	34 655	567
2000	1 260	7 398	27 992	36 650	684	37 334	575
2001	1 369	8 253	29 756	39 378	676	40 054	570
2002	1 385	8 434	30 330	40 149	666	40 815	564
2003	1 391	8 645	29 932	39 968	570	40 538	587
2004	1 411	8 785	29 304	39 500	498	39 998	589
2005	1 433	8 810	31 000	41 243	485	41 728	593
2006	1 594	9 272	33 161	44 027	417	44 444	595
2007	1 536	10 305	36 515	48 356	479	48 835	627
2008	1 661	10 932	40 224	52 817	483	53 300	629
2009	1 589	10 893	36 275	48 757	340	49 097	609
2010	1 607	10 978	35 708	48 293	255	48 548	596
2011	1 555	11 719	39 243	52 517	286	52 803	573
2012	1 573	12 476	41 489	55 538	278	55 816	564
2013*	1 818	12 815	42 295	56 928	358	57 286	572
2013*	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	54 802	699
2017	1 623	14 702	38 491	54 816	128	54 944	672
2018	1 775	14 737	41 182	57 694	118	57 812	694
2019	1 693	15 825	41 466	58 984	120	59 103	716
2020	1 616	15 221	40 609	57 446	104	57 550	709

\* 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 : général et horloger

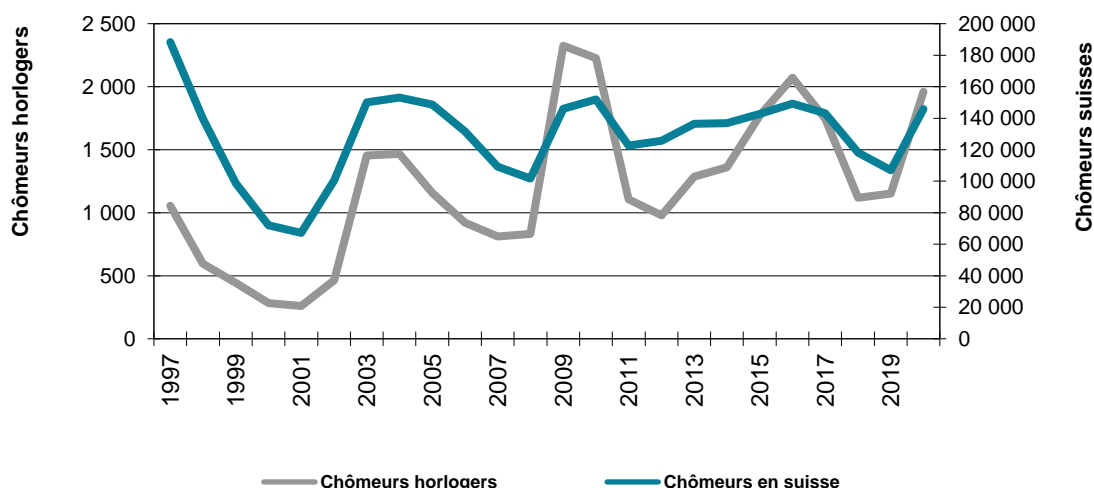
Année	Chômage complet		Travail réduit					
			Entreprises		Travailleurs		Heures	
	Suisse	horloger*	Suisse	horloger	Suisse	horloger	Suisse	horloger
1995	153 316	919	1 019	33	9 917	332	549 535	17 495
1996	168 630	1 015	1 157	43	13 060	506	736 992	27 423
1997	188 304	1 056	761	22	6 611	181	414 006	11 207
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
2018	118 103	1 120	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2019	106 932	1 153	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2020	145 720	1 959	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

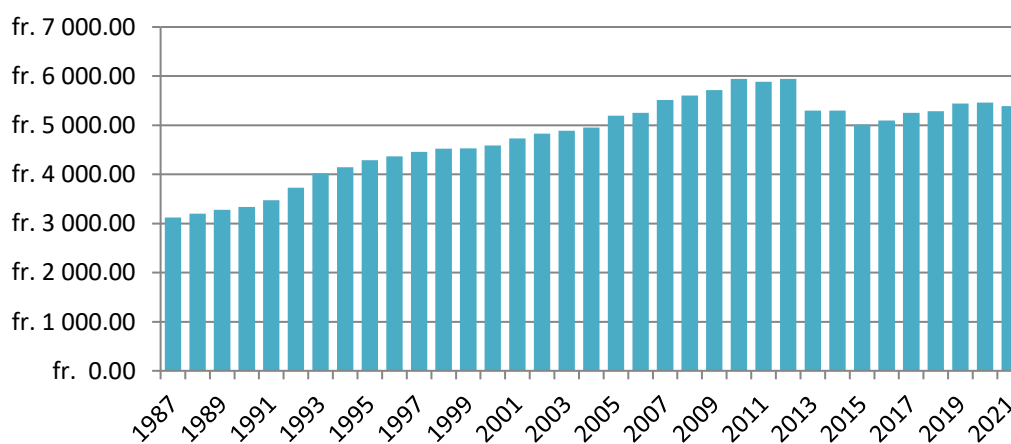
### Evolution du chômage (1996 - 2020)



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 médian

<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.-
<b>2006</b>	Fr. 5'250.--	<b>2017</b>	Fr. 5'250.-
<b>2007</b>	Fr. 5'514.--	<b>2018</b>	Fr. 5'287.-
<b>2008</b>	Fr. 5'604.--	<b>2019</b>	Fr. 5'439.-
<b>2009</b>	Fr. 5'715.--	<b>2020</b>	Fr. 5'462.-
<b>2010</b>	Fr. 5'941.--	<b>2021</b>	Fr. 5'391.-



<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

Etat au 31.12.2020, les salaires s'entendent hommes / femmes et sont versés x 13.

### 1. Travailleurs NON QUALIFIÉS

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	3'800.-	Dès 20 ans	01.01.2019	Cas spéciaux à négocier.
	4'050.-	Avec 5 ans d'expérience	01.01.2019	
GENEVE	3'665.-	En formation (6 mois)	01.02.2019	Après la période de formation de 6 mois, le personnel accède à la catégorie «spécialisé» (4'170.-).
JURA JURA BERNOIS	3'510.-		01.02.2019	Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 <sup>er</sup> emploi dans la branche horlogère et microtechnique. Pour les jeunes stagiaires, écoliers ou étudiants dont l'engagement ne dépasse pas 2 mois, -10%.
NEUCHÂTEL	3'750.-	Dès 19 ans	01.01.2019	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C. LENGNAU	3'435.-	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2014	
TESSIN	3'120.-		01.01.2019	Ce montant inclut la participation patronale aux frais de caisse maladie. Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 <sup>er</sup> emploi dans la branche horlogère ou microtechnique.
VALAIS	3'570.-		01.01.2019	Cas spéciaux à négocier.
VAUD FRIBOURG	3'670.-	Dès 19 ans	01.01.2019	Travailleur ayant une formation de 6 mois au moins dans un travail identique ou comparable.

## 2. Travaillleurs QUALIFIÉS

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	4'515.-	CFC 4 ans	01.01.2019	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire.
	4'215.-	CFC 3 ans	01.01.2019	
GENEVE	4'630.-	Qualifié A	01.02.2019	CFC ou diplôme équivalent, après une formation minimum de 3 ans pour l'activité exercée.
	4'900.-	Après 3 ans de pratique	01.02.2019	
	4'305.-	Qualifié B	01.02.2019	AFP de 2 ans pour l'activité exercée ou sans AFP avec une expérience de 2 ans au moins dans l'activité exercée ; ses qualifications correspondent à celles d'un « qualifié A ».
	4'170.-	Spécialisé	01.02.2019	Formation de 6 mois au moins dans un travail identique ou comparable.
JURA JURA BERNOIS	4'060.-	Avec CFC	01.02.2019	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire.
NEUCHÂTEL	4'520.-	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par le SEFRI) dès 22 ans	01.01.2019	
	4'100.-	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formations jugées équivalentes par le SEFRI)	01.01.2019	
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	4'520.-	CFC 4 ans	01.01.2019	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
	4'040.-	AFP 2 ans	01.01.2019	
VAUD FRIBOURG	4'360.-	Qualifié A	01.01.2019	Apprentissage avec CFC d'une durée de 4 ans ou diplôme équivalent pour l'activité exercée.
	3'940.-	Qualifié B	01.01.2019	Apprentissage avec CFC, d'une durée inférieure à 4 ans ou formation théorique suivie d'au moins 2 ans pour l'activité exercée ; ses connaissances pratiques correspondent à celles d'un « qualifié A ».

### 3. JEUNES TRAVAILLEURS / ÉTUDIANTS / JOBS D'ÉTÉ

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques	
GENEVE	3'238.-	- de 18 ans	01.02.2019	Vacances incluses.	
	3'351.-	+ de 18 ans	01.02.2019		
	3'447.-	+ de 19 ans	01.02.2019		
NEUCHÂTEL	2'625.-	15 / 16 ans	01.02.2019	Montant égal à 70% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'750.-).	S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée
	2'815.-	17 ans	01.02.2019	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'750.-).	
	3'375.-	dès 18 ans	01.02.2019	Montant égal à 90% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'750.-).	

## Secrétariat général

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 digital » :	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 patronale de l'horlogerie et de la microtechnique ( <b>APHM</b> )	Bienne	Mme Chantal Brunner
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 Favre
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten ( <b>VdU</b> )	Soleure	M <sup>e</sup> Thomas Fürst

## Assemblée générale

Etat au 31.12.2020

### Présidente

M. Philippe Bauer Neuchâtel

### Vice-présidents

M. Alain Marietta Le Locle

Vacant

### Secrétaire général

M. François Matile La Chaux-de-Fonds

### Délégués et suppléants

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
<b>APHM</b>	<p>Pascal Bratschi Montres Rolex SA 2500 Bienne</p> <p>Emile Charrotton Société de fabricants suisses d'horlogerie SA 2501 Bienne</p> <p>Paul-Henri Pfister Groupe Sonceboz 2065 Sonceboz</p> <p>Richard Strohmeier Longines 2610 St-Imier</p>	<p>Marianne Pandiscia Multitime Quartz SA 6616 Losone</p>
<b>apiah</b>	<p>Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle</p> <p>Vacant</p> <p>Alain Sierro Fraporlux Swiss SA 2855 Glovelier</p>	<p>Aubin Robert Robert Laminage SA 2400 Le Locle</p> <p>Jean Guillod Guillod Gunther SA 2300 La Chaux-de-Fonds</p>



	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
<b>Swatch Group Industries</b>	<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>
<b>UFGVV</b>	<p>Stéphane Buffet Rolex SA 1211 Genève</p> <p>Christophe Bally Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus</p> <p>Vacant</p>	<p>Anny Favre 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 »

Etat au 31.12.2020

### Président

M. Philippe Bauer, Président de la CP, Neuchâtel

### 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

Eric Cart-Lamy  
Hublot SA  
120 Nyon

Frédéric Rottet  
Centre de formation  
du Swatch Group  
1341 L'Orient

Fabien Graber  
Rolex SA  
1211 Genève

Roger Juillet  
Nivarox-FAR SA  
2400 Le Locle

Serge Hauert  
Richemont International  
1293 Bellevue

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

Cédric Bassin  
Ceff  
2610 St-Imier

Damien Prongué  
HE-Arc Ingénierie  
2400 Le Locle

Daniel Wegmüller  
Zeitzentrum  
2540 Granges

Pierre Amstutz  
CFPT  
1213 Petit-Lancy

### Délégués UNIA

Markus Müller  
Délégué syndical  
2500 Bienne

Raphäel Thiémard  
Secrétaire central  
3000 Berne

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 « Santé et Sécurité au Travail »

Etat au 31.12.2020

### Président

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

### Membres représentants d'entreprises

Jean-Pierre Pasquier  
Rolex SA  
1211 Genève 26

Sophie Neullet  
Richemont International SA  
1293 Bellevue

Patrice Meunier  
Patek Philippe SA  
1228 Plan-les-Ouates

### 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 Favre  
Secrétaire générale  
1211 Genève 11

apiah  
Christian Frésard  
Victorinox Swiss Army SA  
2800 Delémont

### Délégués UNIA

Raphäel Thiémard  
Unia Secrétariat Central  
3000 Berne

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



**CONVENTION PATRONALE**  
*de l'industrie horlogère suisse*