



2021

RAPPORT ANNUEL



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

TABLE DES MATIÈRES

1. Convention patronale.....	2
1.1. Membres.....	2
1.2. Organes.....	2
1.3. Données statistiques.....	3
1.4. Union patronale suisse (UPS).....	5
1.5. Association économique neuchâteloise (AENE).....	5
2. Application de la CCT.....	5
2.1. Rente-pont AVS.....	5
2.2. Retraite modulée.....	6
2.3. Financement de la formation par Prevhor.....	6
3. Relations avec les syndicats.....	6
3.1. CCT CP/Unia du 1 ^{er} janvier 2017.....	6
3.2. CCT CP/Syna du 1 ^{er} janvier 2017.....	7
3.3. CCT CP/SEC Suisse du 1 ^{er} janvier 2012.....	7
3.4. CCT CP/ASC du 17 décembre 1993.....	7
4. Négociations salariales.....	7
4.1. Allocation de renchérissement.....	7
4.2. Salaires minimaux.....	8
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 allocation familiales de l'industrie horlogère.....	9
5.3. Prevhor.....	10
5.4. Foncadem.....	10
6. Législation.....	10
6.1. Procédures de consultation.....	10
6.2. Loi sur l'égalité.....	10
6.3. Conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.....	11
7. Service « Formation professionnelle.....	11
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.....	17
7.8. Divers.....	17
8. Service « Communication et Digital ».....	18
8.1. Généralités.....	18
8.2. Mesures accomplies en 2021.....	18
9. Service « Santé et sécurité au travail ».....	21
9.1. Généralités.....	21
9.2. Effectifs de la Solution de branche.....	21
9.3. Activités du Service SST.....	23
9.4. Conclusion.....	26
Annexes.....	27

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 dénombraient ensemble 511 entreprises (526 en 2020) occupant, le 30 septembre 2021, 49'007 personnes (49'248 en 2020).

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale (AG) de la CP a siégé trois fois, les 28 mai (en visioconférence), 17 septembre et 10 décembre 2021.

Durant l'exercice, l'AG a élu :

- à la Commission de formation professionnelle : M. Dave Mangin, Responsable opérationnel fabrication et assemblage montres, Montres Breguet SA, L'Orient (succède à M. Frédéric Rottet) ; M. Alain Diller, Group Head of HR, Bienne (succède à M. Yves Morel) ; Mme Catherine Duvanel, DRH, G. & F. Châtelain, succursale de Chanel Sàrl, La Chaux-de-Fonds (succède à Mme Mina Barigello) ; M. Thierry Junod, Directeur général, Metalem, Le Locle (succède à M. Pierre Feller) ;
- au Comité de direction AVS : M. Alain Diller, Group Head of HR, Bienne (succède à M. Yves Morel) ; M. Laurent von Gunten, Directeur des Ressources Humaines, Rolex SA, Bienne (succède à M. Urs Heil).

L'Assemblée a en outre pris acte :

- du remplacement, pour Swatch Group Industries : de M. Yves Morel, délégué, par M. Alain Diller, Group Head of HR, Bienne ;
- de la désignation de nouveaux membres de la délégation de l'apiah : MM. Aubin Robert-Prince, Directeur, Robert Laminage, Le Locle, et David Storrer, Directeur, Coloral SA, Neuchâtel, Président de l'apiah, comme délégués et, MM. Nicolas Clerc, Mido SA, Le Locle et Léonard Petit-Jean, Directeur, PJ Made, Les Brenets (remplace M. Jean Guillod) comme suppléants.

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni le 3 décembre 2021 pour débattre des questions de sa compétence.

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 26 février, 6 mai, 27 août et 1^{er} novembre 2021. 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 [2.3 EPT].

1.2.5 Groupe de travail « Structures et Finances »

Ce groupe de travail, institué fin novembre, a atteint un de ses objectifs. Ses propositions sur les finances ont été adoptées par l'Assemblée générale. Les finances de la CP reposent désormais sur une base solide. La question des structures sera examinée durant l'année 2022.

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 2021 a montré que l'industrie horlogère est composée de 690 entreprises occupant 57'491 collaborateurs (2020 : 709 entreprises et 57'550 collaborateurs). Les effectifs ont donc diminué de 0.1%. Le secteur conventionné recouvre le 74.1% des entreprises et le 85.2% 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.

Salaire médian :

	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
2012	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
2014	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
2016	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
2018	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 2021, 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 des salaires en 2019 (+ 1,7%) et 2020 (+ 0,7%) et on ajoute s'il y a lieu l'allocation de renchérissement au

01.01.2021. Celle-ci étant égale à 0, elle n'a pas d'influence sur le calcul (cf pt 4.1). Les salaires ainsi obtenus sont versés 13 fois.

Salaire médian théorique :

	Global			Cadre supérieur et moyen			Cadre inférieur			Resp. de l'exécution des travaux			Sans fonction de cadre		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2021	5'413	6'163	4'661	10'575	10'945	9'736	8'099	8'210	7'771	6'151	6'475	5'643	5'127	5'760	4'570

SOURCE OFS – CALCUL : CP

1.3.3. Chômage

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

	Moyenne annuelle chômeurs complets	
	Horlogerie	Suisse
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
2021	1'774	137'614

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

La réduction d'horaire de travail n'a pas enregistré les énormes volumes enregistrés en 2020 quand près de 60% des effectifs membres de la CP y étaient soumis. La RHT a diminué tout au cours de l'année. Durant le premier trimestre, les volumes étaient encore importants et nombre d'entreprises s'inquiétaient de voir bientôt s'interrompre leur droit aux RHT. Mais l'amélioration progressive et inattendue de la conjoncture a fait fortement diminuer la RHT. En fin d'exercice, la réduction de la masse salariale était de deux tiers inférieure à ce que l'on avait initialement pronostiqué. En ce sens, on peut constater l'apport décisif que le recours à la RHT a apporté au maintien de l'emploi, cette observation valant d'ailleurs pour l'ensemble des secteurs économiques du pays.

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.

Le Président qui est membre du Comité de direction de l'UPS a pu régulièrement informer l'Assemblée générale sur les problèmes relatifs à l'accord cadre institutionnel, à la révision de l'AVS et du 2^{ème} pilier et du traitement politique et économique de la pandémie.

1.5. Association économique neuchâteloise (AENE)

Depuis 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. Durant l'exercice, l'AENE a 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 195 demandes de rentes-pont AVS (contre 184 en 2020). Elle a accordé dans un premier temps 195 (184) rentes et dans un deuxième temps, elle a pris acte de 4 (14) renonciations.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2021, elles ont été servies à 187 (179) bénéficiaires pour une somme de Fr. 4'349'955.- (Fr. 4'129'123.-).

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 133 questionnaires « Retraite modulée » (contre 92 en 2020). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 13 (8) renonciations. Elle a procédé aux versements de participation aux entreprises ; ils ont concerné 62 retraites modulées (61) pour une valeur de Fr. 1'176'065.- (Fr. 1'008'896.-).

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 16e exercice, la Commission de répartition a reçu 123 (2019 : 137) dossiers provenant d'entreprises conventionnées et représentant un montant total de Fr. 5'280'000.- (Fr. 8'210'000.-) et 5 (5) demandes régionales de subventionnement venant des syndicats, relatives à des formations suivies en 2020. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 4'756 (6'796). La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 1'027'000.- (Fr. 1'019'000.-) à distribuer ; Fr. 770'000.- (Fr. 764'000.-) ont été versés aux entreprises et Fr. 191'000.- (Fr. 228'000.-) aux organisations de travailleurs. Depuis 2012, la contribution de la CP s'élève à 1 million de francs par an.

3. RELATIONS AVEC LES SYNDICATS

3.1. CCT CP/Unia du 1^{er} janvier 2017

3.1.1 Prorogation de la CCT

Comme indiqué dans le précédent rapport, un événement inédit depuis près d'un demi-siècle a été observé, soit la prorogation de la CCT. L'échéance du 31 décembre 2021 a été repoussée au 30 juin 2024. Dès lors, aucun fait particulier n'est à relever à ce chapitre.

3.1.2 Congé paternité fédéral

Adopté lors de la votation de septembre 2020, le congé-paternité fédéral prévoit 10 jours payés à 80%. La CCT prévoit un « congé pour les pères » qui prévoit 5/10 payés à 100%.

Durant l'exercice, UNIA a demandé que les deux congés se cumulent. Après un premier refus par lettre de la CP, UNIA a demandé la tenue de séances de négociations sur ce sujet. A l'issue de la seconde séance, UNIA demandait une revendication réduite à 2 semaines payées à 100%. L'Assemblée générale du 17 septembre a repoussé cette demande. Ne souhaitant pas modifier une CCT en cours de validité, elle a préféré le statu quo à l'instauration d'un processus continu de négociations.

3.1.3 Mesures sanitaires dans les entreprises

La pandémie a continué de causer des perturbations dans les entreprises. Certes, celles-ci étaient désormais parfaitement à même d'assurer la sécurité de leur

personnel et, cas échéant, de leurs visiteurs et on n'a virtuellement signalé aucun foyer de contamination dans les entreprises. En revanche, les contaminations survenues dans le cadre personnel ou familial ont causé des absences à répétition dans les entreprises et a amené les services des ressources humaines de celles-ci à un jonglage perpétuel s'agissant des cas de quarantaine, d'isolement ou de mise en œuvre de télétravail.

Au point de vue de l'emploi, la baisse a été beaucoup moins forte que redoutée (cf. pt 1.3 ci-dessus) et le recours à la réduction d'horaire de travail a été beaucoup moins forte également. En revanche, l'état d'improvisation permanent dans les entreprises, les absences inattendues avec lesquelles il a fallu compter ont causé certaines tensions internes d'une ampleur inhabituelle mais qui sont restées pour l'essentiel dans un cadre acceptable.

3.1.4 Licenciements collectifs

En cours d'exercice, UNIA a interpellé la CP relativement à des lacunes dans l'information du syndicat lors de licenciements collectifs. La CCT précise bien que les licenciements doivent faire l'objet d'une discussion entre partenaires sociaux mais, durant la période de pandémie, il est arrivé que des entreprises négligent d'informer qui de droit de la mise en congé de personnel. La CP a reconnu cette situation et rappelé aux entreprises et aux associations leurs obligations en la matière. A la fin de l'exercice, et selon les retours du syndicat, la situation normale avait été rétablie.

3.2. CCT CP/Syna du 1^{er} janvier 2017

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

3.3. CCT CP/SEC Suisse du 1^{er} 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

L'indice des prix à la consommation ayant baissé de 0,9% entre août 2019 et août 2020, il n'y a pas eu d'allocation de renchérissement au 01.01.2021.

Fin septembre 2021, la négociation de l'allocation de renchérissement au 01.01.2022 était basée sur les éléments suivants :

- salaire médian : Fr. 5'413.- (+Fr. 22.-)
- évolution de l'IPC août 2020 – août 2021 : +0,9%

L'allocation de renchérissement complète s'est élevée à Fr. 49.- par mois avec des montants plancher et plafond de respectivement Fr. 39.- et Fr. 58.-.

4.2. Salaires minimaux

4.2.1 Salaires minimaux tessinois

Au Tessin, une exception a vécu, à savoir l'incorporation de la participation patronale aux frais de traitement (PPCM) dans le salaire minimum.

Cette situation perdurait depuis un certain nombre d'années et UNIA avait revendiqué à plusieurs reprises de la supprimer tout en souhaitant augmenter les salaires minimaux tessinois qui sont les plus bas de tous les cantons horlogers. Après l'échec de négociations en 2019 et 2020, UNIA a souhaité que les centrales se saisissent de la question. Deux séances ont eu lieu durant l'exercice en mars puis en septembre, ce long délai s'expliquant par la persistance de la pandémie. Les discussions, conduites au niveau des Présidences, ont été constructives et ont abouti à un arrangement équilibré. Il prévoit :

- de sortir la PPCM par étapes du salaire minimum tessinois.
- de caler le salaire minimum horloger sur le salaire minimum légal tessinois.
- d'introduire un salaire minimum des qualifiés.

Un calendrier a été établi pour les salaires minimums des non qualifiés :

	Salaire	PPCM
I/2022	3'120	60.-
I/2023	3'120	120.-
I/2024	3'200	120.-
VII/2024	3'200	175.-
I/2025	3'240	175.-

Le salaire minimum « Qualifié » de Fr. 3'700.- + PPCM de Fr. 175.- est entré en force le 01.01.2022.

Cet accord a été approuvé à l'unanimité de l'Assemblée générale.

4.2.2 Autres cantons

Fait assez rare, de nombreuses régions/cantons avaient bouclé leurs négociations pour le 01.01.2022 sur les salaires minimaux avant la fin de l'exercice. Il s'agit de Neuchâtel, Jura/Jura bernois, Genève, Vaud/Fribourg, Soleure/Bâle-Ville/Bâle-Campagne/Lengnau, alors que les négociations des salaires pour le Valais étaient en bonne voie. A signaler que les augmentations ont été élevées puisqu'elles s'échelonnent entre + Fr. 70.- et + Fr. 180.- par mois.

4.2.3 Généralités

Sous la pression conjuguée des milieux politiques de gauche et des syndicats, les salaires minimaux légaux sont de plus en plus nombreux dans les cantons horlogers. Neuchâtel, le Jura, Genève et le Tessin en disposent déjà. Des initiatives en ce sens ont été déposées ou sont en cours de récoltes de signatures dans les cantons de Vaud et du Valais. En Suisse allemande, Bâle-Ville a également adopté ce régime. A noter que les cantons divergent sur un point capital, à savoir la primauté du salaire négocié entre partenaires sociaux ou du salaire légal. Le Jura et le Tessin figurent parmi les premiers, Neuchâtel et Genève

parmi les seconds et on doit encore une fois déplorer la perte du champ de compétences du partenariat social. C'est particulièrement vrai, mais heureusement sur un plan anecdotique à Genève où les syndicats ont insisté pour que le salaire minimum soit également applicable aux jobs d'été, rendant ceux-ci si chers qu'ils découragent les employeurs de mettre à disposition de jeunes gens des emplois qui étaient pourtant très prisés.

Cette réduction du champ de compétences c'est également manifestée dans le canton du Jura où, en fin d'année, la CP apprenait que, de son propre chef et sans en avoir la compétence, la Commission Tripartite jurassienne avait décidé que la PPCM horlogère de Fr. 175.- devait être ajoutée au salaire minimum pour définir ce qu'est un salaire d'usage dans la branche.

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 2021 soit au cours de son 74e exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations AVS/AI/APG paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 504'987'016.- (contre Fr. 502'300'704.- en 2020). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'753'900'100.- contre Fr. 4'753'246'100.- en 2020 ; il en résulte une augmentation de Fr. 653'200.- ou de 0.01%.

Les prestations versées durant l'exercice 2021 se sont élevées à Fr. 271'192'686:

▪ Rentes ordinaires AVS	Fr. 267'728'195.-
▪ Allocations pour impotents AVS	Fr. 3'464'491.-
▪ Rentes ordinaires AI	Fr. 26'340'095.-
▪ Rentes extraordinaires AI	Fr. 181'690.-
▪ Indemnités journalières AI	Fr. 6'809'567.-
▪ Allocations pour impotents AI	Fr. 874'168.-
▪ Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr. 17'047'733.-

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

Au 31 décembre 2021, la Caisse ALFA a terminé son 80ème exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

▪ Allocations pour enfants	Fr. 69'774'751.-
▪ Allocations de formation	Fr. 29'869'262.-
▪ Allocations de naissance / accueil	Fr. 1'772'200.-
▪ Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle	Fr. 39'559'649.-

En outre, la Caisse ALFA a versé Fr. 7'853'790.- à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 51^{ème} exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 139'670'000.-, contre Fr.130'024'000.- en 2020.

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. 8'360'000.- (Fr. 7'626'000.-) ont été remboursés à 1'036 (956) personnes. La moyenne est de Fr. 8'069.- (Fr. 7'976.-) par bénéficiaire. Depuis 1972, la Fondation a remboursé un montant total de Fr. 227'211'000.- à 56'922 bénéficiaires.

Les bénéficiaires ont reçu en 2021 3.8 (3.9) parts d'une valeur de Fr. 111.- (Fr. 104.-). Le « certificat Prevhor » 2021 avait donc une valeur de Fr. 422.- (Fr. 406.-).

5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 40^{ème} exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 669'213.- (Fr. 694'931.- en 2020). La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 14'200.- (Fr. 14'600.-). Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 2'058'200.-. Durant l'exercice, Fr. 44'449.65 (Fr. 59'278.65) ont été remboursés à 10 (15) personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 2'322'905.- à 680 bénéficiaires.

Les bénéficiaires ont reçu en 2021 8.10 (8.25) parts d'une valeur de Fr. 25.30 (Fr. 24.85). Le « certificat Foncadem » 2021 avait donc une valeur de Fr. 205.- (inchangé).

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.

6.2. Loi sur l'égalité

En vertu de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, les entreprises de plus de 100 personnes ont dû procéder entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021 à l'analyse des salaires, cette analyse devant ensuite être validée par des organes attitrés. Dans la branche, 136 entreprises comptant plus de 100 personnes sont concernées. Durant l'exercice, la mise en œuvre de cette analyse ainsi que les contrôles de la validité scientifique de ces analyses n'ont donné lieu à aucun retour de la part des entreprises. Il est rappelé que la présentation des résultats n'est pas prévue avant 2023 et que la loi ne prévoit pas de sanctions mais seulement des mesures correctrices. Toutefois, d'une manière générale, le problème se pose au

point de vue politique avec deux tendances opposées qui se dégagent. L'une constate que les différences de salaires non explicables se réduisent de plus en plus et sont de l'ordre de quelques pourcents. L'autre, qui illustre la citation de Tocqueville selon laquelle « plus on va vers l'égalité, plus les inégalités sont jugées intolérables », continuera de mettre la pression que pourrait exiger une égalité parfaite.

6.3. Conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Le 1^{er} janvier 2021 est entrée en vigueur la Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Deux de ses dispositions concernent les entreprises : les congés payés pour la prise en charge de proches malades ou accidentés et les congés payés pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident.

La première partie fait double emploi avec des dispositions déjà existantes de la CCT relatives aux « congés pour soins à donner à un membre de la communauté familiale » et l'application de la loi n'a posé que des problèmes de coordination négligeables. Les congés pour enfants gravement malades ou victimes d'un accident, qui prévoient désormais 14 semaines payées, instaurent une solution uniforme à une situation que les entreprises connaissent et qu'elles résolvaient généralement par des solutions ad hoc (aménagement du temps de travail, prise de congés, déplacements de vacances, etc.). A noter que les différentes lois relatives à cette conciliation entre activité professionnelle et prise en charge ont été votées à la hussarde avant les élections fédérales de 2020, souvent sans discussion approfondie.

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 du développement de 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 10 filières), dont elle a la responsabilité. Il s'agit de : l'opérateur en horlogerie AFP (domaines spécifiques assemblage, réglage, habillage horloger), l'horloger de production CFC, l'horloger CFC (domaines spécifiques rhabillage et méthodes industrielles), le micromécanicien CFC (domaines spécifiques

étampes/moules, décolletage, fabrication et CNC), le dessinateur en construction microtechnique CFC, le qualificateur 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.

Au niveau de la formation supérieure, la CP, aux côtés de Swissmem et Swissmechanic, veille activement à pérenniser les filières existantes propres à l'horlogerie. Elle participe également à la révision du PEC du Design et des arts visuels pour représenter l'orientation Design de produits horlogers.

En 2021, le service FP a piloté une trentaine 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 » dirigée par l'UPS et l'USAM.

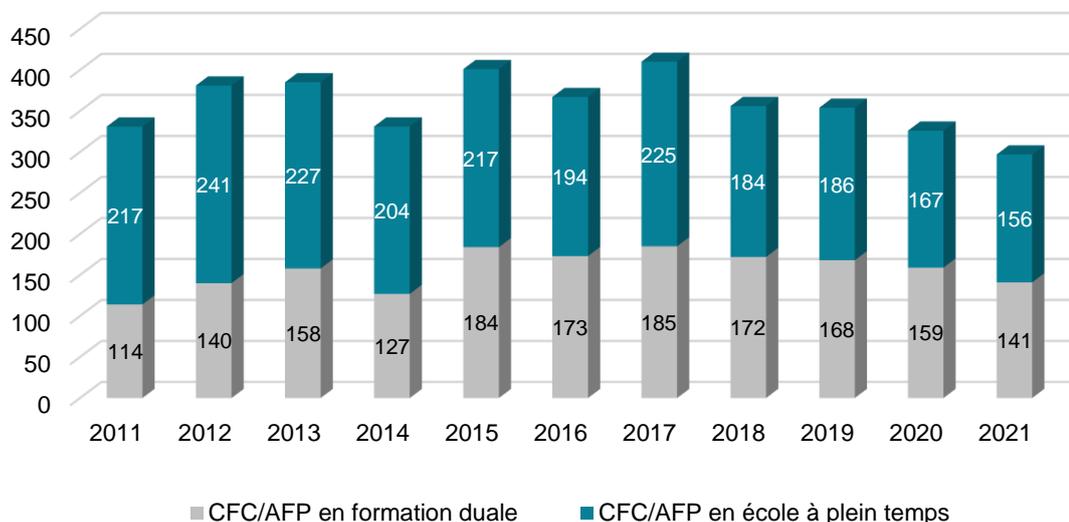
Le Service FP poursuit sa collaboration avec Swissmem et la Comec (Association neuchâteloise pour la valorisation du savoir-faire mécanique), dans le cadre d'adamt (Association neuchâteloise pour le développement de l'apprentissage dans les métiers techniques), visant à renforcer la formation duale des métiers techniques dans le canton de Neuchâtel. Suite au départ prématuré du démarcheur, un nouveau démarcheur a été engagé, dont le financement est toujours assuré par des fonds publics.

Le Service FP a relancé le projet des SwissSkills 2022 en maintenant les groupes de travail formés initialement pour 2020. Il s'est entouré des personnes ressources indispensables sur le plan technique et logistique pour garantir le succès des manifestations (Qualification et compétition).

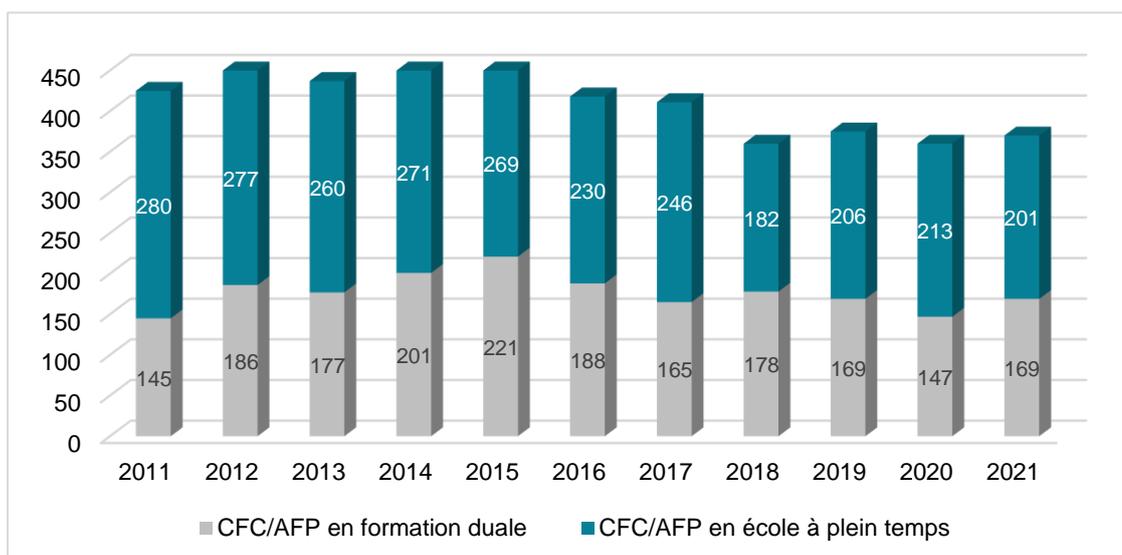
Le Service FP a réalisé l'enquête sur les besoins en personnel dont les résultats seront publiés en 2022.

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 augmentation (+10), grâce à une progression de 4,9 pts de la formation duale, passant ainsi de 40,8% (2020) à 45,7 % (2021). Au vu de la situation post-pandémique, cette augmentation des contrats d'apprentissage est de bon augure ; la situation difficile aurait pu laisser présager un désintérêt pour la formation de la part des entreprises et/ou des jeunes. Il n'en est rien. Cependant l'effort doit être massivement poursuivi pour parer aux difficultés de recrutement dans la branche et aux fermetures progressives des certaines filières à plein temps.

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 et a été révisée partiellement en 2021.

En juin, 44 (2020 : 42) apprentis ont reçu leur AFP, dont 3 dans le domaine spécifique « réglage ». Ils proviennent de 7 écoles d'horlogerie. Les effectifs globaux ont augmenté de 4.8% par rapport à 2020.

48 nouveaux contrats (47) ont été conclus, dont 3 dans le domaine spécifique du réglage et 4 dans le domaine de l'habillage horloger.

Les travaux de révision partielle de l'ordonnance fédérale ont permis l'intégration du nouveau domaine spécifique « habillage horloger » qui est entré en vigueur le 1^{er} 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, 68 (81) apprentis ont reçu un CFC d'horloger de production. Plus aucun titre d'horloger dans le domaine professionnel du rhabillage et dans le domaine professionnel de l'industrie ne sera décerné, le délai transitoire étant arrivé à échéance. Dès lors, 91 (103) titres d'horloger CFC ont été décernés selon la nouvelle ordonnance, dont 80 (87) dans le domaine spécifique « Rhabillage » et 11 (16) dans le domaine spécifique « Méthodes industrielles ».

104 (86) nouveaux contrats d'horloger de production ont été conclus, dont 47 (31) en formation duale, soit une proportion de plus de 45%, en nette augmentation de 9 points par rapport à 2020.

86 (92) nouveaux contrats d'horloger domaine spécifique rhabillage ont été conclus, dont 29% en dual, proportion en augmentation de 4 points par rapport à celle de 2020. 13 (14) 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, due au transfert des filières à plein temps d'horloger de production CFC et une remontée en 2020, le nombre de nouveaux contrats semble se stabiliser aux chiffres d'avant la réforme de 2015.

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^{er} 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, fabrication et CNC.

En juin, 53 apprentis micromécaniciens (73) et 27 dessinateurs en construction microtechnique (23) ont reçu leur CFC.

92 (99) nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 67 (72) concernent les micromécaniciens CFC (répartition dans les domaines spécifiques : 1 décolletage, 59 fabrication et CNC, 7 étampe/moule), 28 (22) les dessinateurs en construction microtechnique CFC et 8 (6) les qualiciens en microtechnique. La proportion de dualisation est de 31% pour les trois métiers, mais seulement de 25% pour le micromécanicien.

7.3.3. Métiers du polissage

En juin, 7 apprentis polisseurs ont reçu leur AFP (4) et 7 termineurs en habillage horloger (10) ont reçu leur CFC sous la nouvelle ordonnance de 2018.

17 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus (22), dont 4 concernent le polisseur (9) et 14 les termineurs (13), 12 dans le domaine spécifique de haute horlogerie et 1 dans celui de la commande numérique.

7.3.4. Cadranographe

En juin, 2 apprentis issus de 2 entreprises ont reçu le certificat de la CP et pour la première fois, 2 échecs ont été enregistrés sur les connaissances professionnelles. 4 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.

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 2020¹, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli dans les différents modules 421 participants, ce qui représente une diminution de 13% 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 : 171 participants (taux d'échec moyen : 19 %)
- Module assemblage : 70 participants (taux d'échec moyen : 0 %)
- Module posage-emboîtement : 131 participants (taux d'échec moyen : 4 %)
- Module achevage-réglage : 35 participants (taux d'échec moyen : 11 %)
- Module terminal : 14 participants (taux d'échec moyen : 0 %)
- Dont Module LMMT + Formation Transfrontalière et Orif : 68 participants

Les augmentations du nombre de participants en 2018 et 2019, à l'entrée de la formation, continuent de se répercuter 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 17 certificats du niveau de base. Le taux d'échec au niveau de base s'élève à 6%. 10 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 participants ne semblerait pas suffisant pour suivre une formation menant à un titre fédéral et les entreprises de la région semble s'en satisfaire.

¹ Année scolaire 2019-2020

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

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 2021.

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. La volée 2019-2021 s'est terminée par la remise de 9 certificats MAS-CH orientation mouvement et 1 attestation de formation. La prochaine volée débutera en septembre 2022 pour autant que le quota de 12 inscriptions soit atteint, seuil de rentabilité exigé par la HES-SO.

7.4.5. Offre en formation continue

24 personnes de 3 entreprises (4 cours) ont suivi le cours de conduite de collaborateurs pour chef d'atelier, dont un cours commencé en 2020 s'est finalement achevé en 2021 en raison de la pandémie.

7.5. Actions d'information – Portes ouvertes des écoles

L'année 2021, tout comme celle de 2020, a été bouleversée par la pandémie et le service FP n'a pu soutenir aucune action d'information en présentiel.

7.6. SwissSkills

Les projets pour les SwissSkills 2022 ont repris et les groupes de travail ayant œuvré pour la version 2020 ont été à nouveau sollicités, dans un premier temps pour les qualifications en mars 2022 à Delémont puis pour la compétition à Berne.

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

Le service FP a poursuivi les travaux de révision du plan d'étude cadre (PEC) microtechnique en collaboration avec Swissmem et Swissmechanic ; ils aboutiront en 2022.

7.8. Divers

Le service répond quotidiennement aux nombreuses sollicitations et demandes de renseignements de la part des partenaires à la formation : des entreprises et de ses formateurs et RH, des Services cantonaux de la formation post obligatoire et de l'orientation, des Offices de réinsertion professionnelle, des Ecoles professionnelles techniques et de ses enseignants, des prestataires de la formation modulaire, mais aussi des personnes recherchant des informations concernant les formations horlogères et microtechniques ou une place d'apprentissage.

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 2021

8.2.1. Salons des métiers

Capacité 2021

Le salon neuchâtelois de la formation, initialement prévu en présentiel en août, a dû être annulé en raison de la situation sanitaire instable. Une version digitale de remplacement a été mise sur pied. La majorité des métiers, y compris les métiers CP, y était présentée au moyen de vidéos dans lesquelles des apprentis présentaient leur métier et leur quotidien.

Fin-novembre, une manifestation physique « forum des métiers » a pu être tenue sur une journée à la Chaux-de-Fonds. Un stand proposant des démonstrations de l'ensemble des métiers CP a été organisé ainsi que des speed-dating avec les entreprises formatrices. Le « presque » retour à une normalité a été très apprécié par l'ensemble des participants.

8.2.2. Campagnes réseaux sociaux

La mise en place de campagnes promotionnelles sur les réseaux sociaux a débuté durant le dernier trimestre de 2020 en raison de l'absence de manifestations physiques. En effet, il était indispensable d'occuper le terrain et continuer à offrir un maximum de visibilité à nos métiers auprès des jeunes. Ces campagnes ont été effectuées sur les réseaux suivants : Instagram (réseau principal), Facebook (pour cibler les prescripteurs) et TikTok (nouveau réseau prisé des adolescents). Snapchat et Youtube ont également été testés épisodiquement.

Trois campagnes se sont succédé :

« Ambassadeurs des métiers de l'horlogerie »

Le Service a « recruté » deux équipes d'ambassadeurs, en cours d'apprentissage dans des entreprises de la branche. Leurs tâches : décrire leur quotidien en entreprise, parler de leur choix de métier, leurs inspirations et faire découvrir le monde horloger à travers des visites ou des événements.

« Conseils des pros »

Nous avons interviewé une spécialiste du recrutement afin de mettre en place une campagne de conseils pour les jeunes sur quatre thématiques : choisir sa voie, faire des postulations, passer un entretien et le point de vue des recruteurs. Il était intéressant de mettre à disposition des jeunes des outils très simples pour les aider à se préparer et à se familiariser à ce type d'exercices.

L'ensemble du contenu diffusé lors de cette campagne a été repris dans une page spéciale disponible sur le site www.metiers-horlogerie.ch.

« Ta vie ta trace »

Les difficultés de recrutement dans les métiers techniques sont connues et de nombreux efforts du Service vont en ce sens. Lors de la Commission formation professionnelle de mai, plusieurs entreprises ont relevé que cette problématique se couplait dorénavant avec la méconnaissance du public envers le métier de Qualiticien en microtechnique.

Le Service a donc immédiatement travaillé sur une campagne spéciale couvrant les trois métiers microtechniques. Trois clips destinés aux réseaux sociaux ont été tournés mettant en scène trois jeunes dans leur vie privée et publique. Baptisée « ta vie ta trace », cette campagne a été mise en ligne en fin d'année et courra encore sur 2022. Elle présente également la particularité d'être une campagne à 360° et donc utilisable sur tous supports (digital, print, ect.). La campagne digitale est prise en charge par la CP sur l'ensemble de l'Arc horloger, mais les entreprises ont la possibilité d'activer une multitude d'autres leviers sur mesure (affichage, écrans bus, cinéma, centres commerciaux, etc.) dans leur zone de recrutement.

8.2.3. Vidéos

Dernier volet des vidéos présentant les métiers de la branche, « les métiers microtechniques » a été tournée durant trois jours à la Vallée de Joux. Elle met en lumière les trois métiers microtechniques (Dessinateur en construction microtechnique, Micromécanicien, et Qualiticien en microtechnique) dans une

vidéo scénarisée autour d'une carrure de montre. Ce volet a rencontré un vif succès et sera régulièrement utilisé pour illustrer ces métiers lors d'événements physiques.

8.2.4. Montre 3D interactive

Initié dans le cadre de SwissSkills 2020 afin de faire le « buzz », ce projet a pris une autre ampleur avec l'arrivée de la pandémie. A la base, il s'agissait de reconstituer une montre totalement neutre en 3D et de la rendre manipulable sur un écran. Son développement a été d'abord retardé afin de permettre l'arrivée d'une nouvelle technologie, puis complété. Aujourd'hui, la montre est manipulable par le biais de son téléphone portable, les matières et couleurs sont désormais personnalisables (cadran, bracelet et boîte) et un éclaté mouvement est également possible. Ces diverses options ont considérablement dynamisé le projet déclenchant l'effet « wahou » recherché.

Il a pu être financé par la donation faite à la fin décembre 2020 par une Fondation en voie de dissolution ; elle a attribué ses fonds en faveur de projets de promotion des métiers horlogers.

Ce projet sera présenté en 2022 dans les divers salons des métiers fréquentés par la CP.

8.2.5. Outil de recensement du personnel

Le Service a poursuivi l'amélioration de son outil de recensement lancé en 2019. Des fonctions utiles aux associations ainsi qu'à la facturation des prestations SST ont été ajoutées. Des corrections techniques ont également été apportées afin d'améliorer la vitesse et la stabilité de l'outil sur le serveur.

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.

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 (partie officielle uniquement). 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, etc.).

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 2021, on a recensé 30 mutations. 15 entreprises se sont affiliées ; 6 entreprises ont fusionné ; 4 ont démissionné et 5 ont été transférées. Dans le même temps, les effectifs couverts par notre solution de branche ont atteint 49'824 personnes, en augmentation de 2'747 travailleurs (+5,5 %). Toutefois, il est important de relever que les succursales sans raisons sociales n'avaient pas été prises en compte en 2020. Sur les 699 entreprises recensées dans le secteur horloger 551 sont affiliées à notre Solution de branche soit 78,8%. Elle couvre 85,4% 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).

** En 2020, seules les raisons sociales ont été prises en compte. Les succursales sans raisons sociales n'ont pas été comptabilisées.*

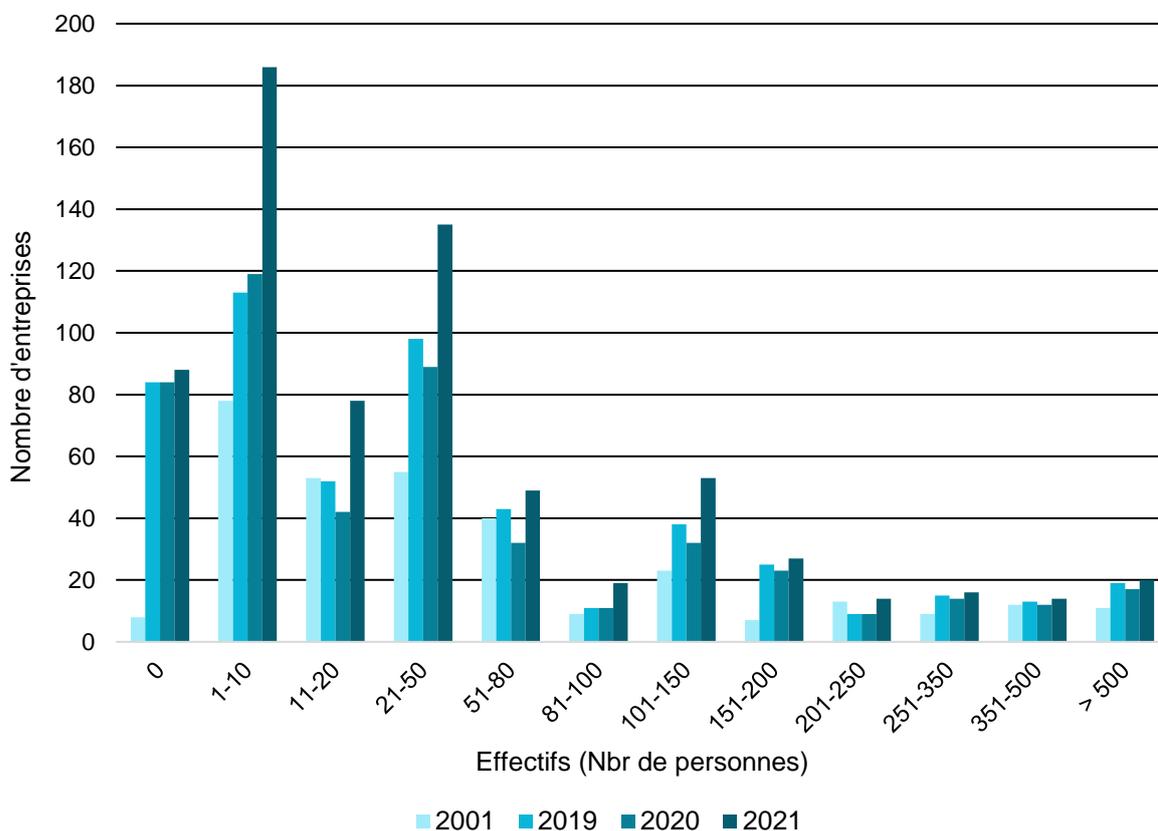
	Entité principale avec raison sociale	Succursale avec raison sociale	Succursale sans raison sociale	TOTAL	A fin 2020	A fin 2021	Différences
Entreprises conventionnées	265	92	123	480		357	
Entreprises non-conventionnées (avec relation avec des associations)	10	5	21	36		15	
Entreprises non-conventionnées (sans relation avec des associations)	30	2	3	35		32	
Toutes les entreprises affiliées	305	99	147	551	416	404	-12
Travailleurs des entreprises conventionnées	33'171	8'872	5'956	47'999		42'043	
Travailleurs des entreprises non-conventionnées	1'367	207	251	1'825		2587	
Tous les travailleurs concernés	34'538	9'079	6'207	49'824	47'077	43'617 <small>Total sans les succursales sans raisons sociales</small>	-3'460
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	284	39	31	354	357	323	-34
Coordinateurs de sécurité (COSEC) à nommer	2	1	4	7		3	
Coordinateurs de sécurité (COSEC) à former	5	0	0	5		5	

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^{er} janvier 2007.

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 a changé du fait de la prise en compte des succursales sans raison sociale. Les entités de moins de 80 travailleurs sont toujours les plus nombreuses dans la branche. Une grande part des affiliés occupe entre 10 et 50 collaborateurs. Les grandes entreprises sont sensiblement les mêmes qu'auparavant.

La répartition se présente comme suit :



9.3. Activités du Service SST

Trois activités marquantes ont ponctué l'année 2021, 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 service SST a, malgré la pandémie, assuré un support personnalisé pour tous les affiliés. 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. Comme l'année passée, 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.

Les visites et audits en entreprise ont été moins nombreuses à cause de la pandémie.

9.3.2. Formations

Les cours habituels ont été dispensés en partie, selon les possibilités permises par les autorités sanitaires. Au total, 5 sessions ont été dispensé en allemand et 29 français, pour 24 participants germanophones et 371 francophones.

	Sessions		Participants	
	DE	FR	DE	FR
Formation Secouriste	-	9	-	151
Formations SST de base	-	4	-	18
Formation COSEC	5	10	24	126
Formation Lutte contre le feu	-	4	-	53
Formation Produits chimiques	-	1	-	13
TOTAL	5	29	24	371

- Formation Secouriste : 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 pu avoir lieu que partiellement, car il était impossible de respecter les contraintes sanitaires COVID-19 tout en exerçant pratiquement les gestes de premiers secours.
- Formations SST de base : Ces cours regroupent les formations dispensées aux Cadranographes 1^{ère} et 2^{ème} année et la formation donnée aux

enseignants des écoles professionnelles. 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.

- Formation Coordinateur 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 les cours qui se sont déroulées en automne à Neuchâtel, Tramelan et Granges.
- Formation Lutte contre le feu : Durant le module de 1h15 environ, les 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.
- Formation Produits chimiques : Une formation a pu être dispensée en 2021. Elle s'est déroulée à Bulle. Les participants apprennent les bases légales à appliquer et expérimentent différentes expériences avec des produits chimiques, pour démontrer les réactions potentiellement dangereuses et comment s'en protéger.

9.3.3. Révision de la Solution de branche

La révision de la Solution de branche a démarré. Un groupe de travail a été constitué. Des représentants des entreprises, des syndicats, ainsi que de spécialistes MSST en font partie. La prochaine recertification interviendra courant 2022. Deux points de divergence 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 Commission SST en place. Des échanges ultérieurs devront chercher une voie praticable.

La Commission SST a défini 9 nouveaux objectifs pour les cinq années à venir. 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 permettent aux entreprises de contrôler si, à leur niveau, les objectifs sont atteints.

9.3.4. Pandémie de coronavirus COVID-19

Les mesures à prendre en cas d'épidémie figurent dans la Solution de branche depuis 2012. De plus, elles ont été régulièrement actualisées en fonction de l'évolution de la situation et ont été rappelées sur le site internet de la CP. 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. Un explicatif technique et scientifique de ce dispositif a été adressé au SECO. L'idée sous-jacente de la CP était d'appliquer le principe STOP prôné par l'OFSP et ainsi permettre aux entreprises qui utiliseraient un tel système puisse dispenser leurs collaborateurs du port du masque. Bien que ce dispositif soit efficace et respecte le principe STOP, le SECO n'a pas voulu entrer en matière. Malgré toutes les solutions proposées, il n'était pas possible de déroger à l'obligation de porter un masque facial en raison de la mise en place de mesures particulières.

9.3.5. Statistiques « Santé et sécurité au travail »

Durant le premier trimestre 2021, 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.

416 sont entreprises affiliées à la solution de branche, soit 47'077 travailleurs. Le Service SST a reçu 278 formulaires exploitables couvrant 45'701 travailleurs. L'absentéisme dans la branche est en baisse à 52 h / collaborateur / an représentant 2,8% des heures travaillées. Un accident se produit tous les 11 mois et 20 jours, soit 0,56 cas par 1000 heures travaillées ou 1,03 cas / an / travailleur EPT.

9.3.6. 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.

9.3.7. Radium

Le plan d'action Radium mis en place par la Confédération est suivi par la CP. La Convention patronale et la FH ont contribué au financement de cette prolongation de campagne, aux côtés de cantons et de la Confédération.

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.

9.3.8. Veille légale

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).

9.4. Conclusion

Au 31 décembre 2021, la Solution de branche n° 28 terminait sa 22^e année d'application. Sa version 2017 est en vigueur depuis quatre 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 2020 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'inscrit à un très bas niveau. Les 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.

L'année 2021 a à nouveau été très spéciale à cause de la pandémie. L'organisation en entreprise s'en est trouvée bouleversée. Malgré ceci, la branche a su faire face aux défis de production qui lui étaient imposés, tout en préservant au mieux la santé de son personnel.

L'année qui s'annonce est synonyme de changement avec une évolution importante pour la Solution de branche et des changements au sein de l'équipe du Service SST, lié aux départs à la retraite de certains collaborateurs.

ANNEXES

Effectifs horlogers 2021	28
Récapitulation des effectifs horlogers	29
Evolution du chômage en Suisse : général et horloger	30
Evolution du salaire horloger médian	31
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 2021

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CP	1'312	2.7%	13'434	27.4%	34'218	69.8%	43	0.1%	49'007	100.0%
non CP	328	3.9%	1'688	19.9%	6'407	75.5%	61	0.7%	8'484	100.0%
Total	1'640	2.9%	15'122	26.3%	40'625	70.7%	104	0.2%	57'491	100.0%

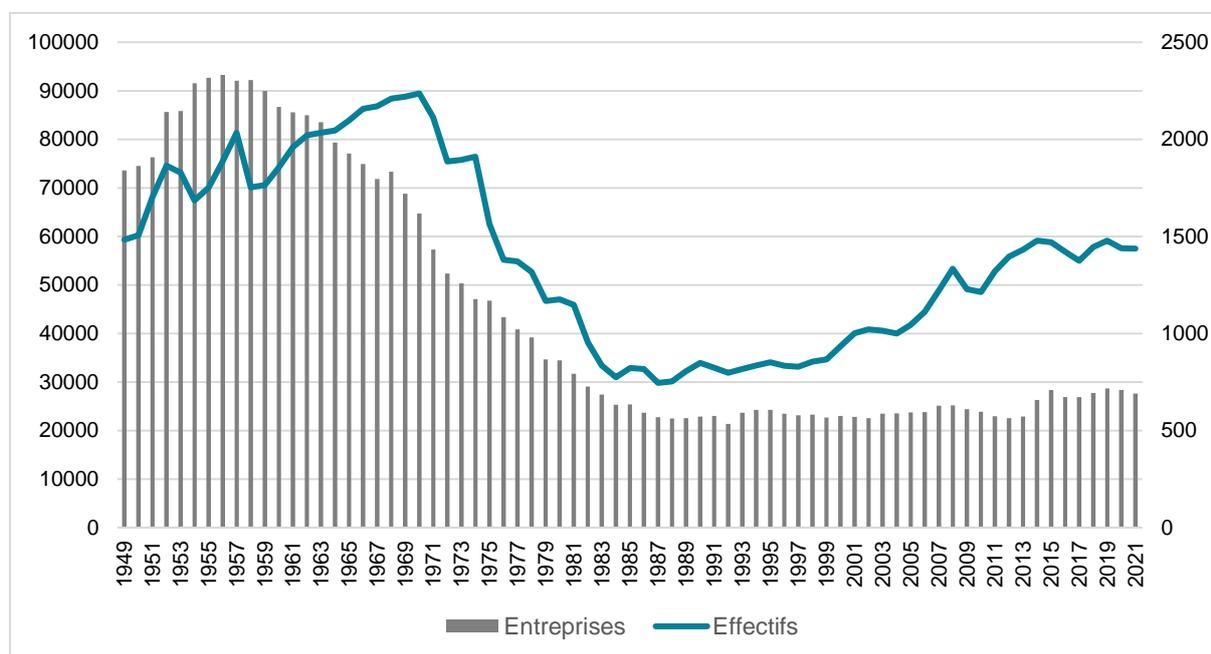
2. Par canton

	Effectifs		Entreprises	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	15'063	26.2%	190	27.5%
Berne	12'301	21.4%	125	18.1%
Genève	10'499	18.3%	96	13.9%
Jura	6'570	11.4%	103	14.9%
Vaud	5'668	9.9%	60	8.7%
Soleure	3'033	5.3%	24	3.5%
Tessin	1'882	3.3%	15	2.2%
Schaffhouse	814	1.4%	3	0.4%
Bâle-Campagne	652	1.1%	7	1.0%
Valais	427	0.7%	18	2.6%
Fribourg	208	0.4%	6	0.9%
Autres	374	0.6%	43	6.2%
Total	57'491	100.0%	709	100.0%

Récapitulatif des effectifs horlogers

Années	Personnel						Entreprises
	de direction	administratif	de production	sous total	À domicile	Total	
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
2021	1 640	15 122	40 624	57 387	104	57 491	690

* 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

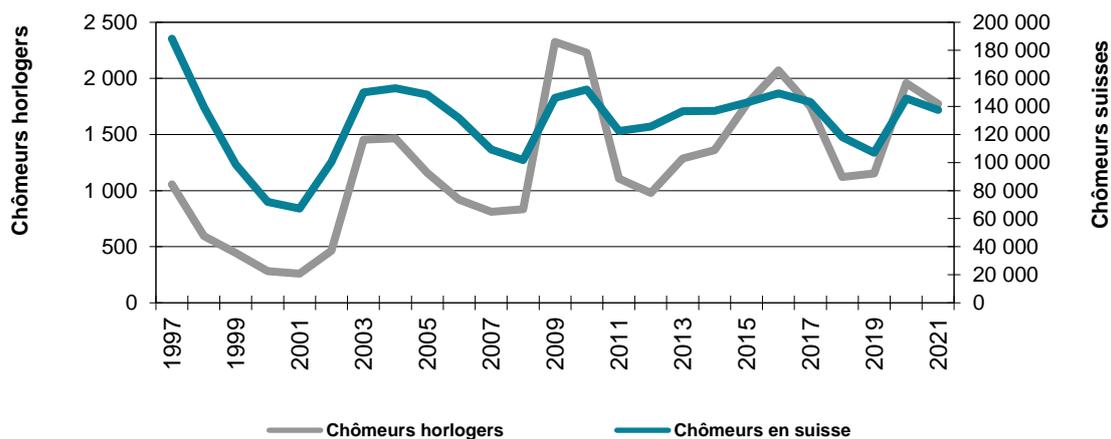
Année	Chômage complet		Travail réduit					
			Entreprises		Travailleurs		Heures	
	Suisse	horloger*	Suisse	horloger	Suisse	horloger	Suisse	horloger
1995	153 316	919	1 019	33	9 917	332	549 535	17 495
1996	168 630	1 015	1 157	43	13 060	506	736 992	27 423
1997	188 304	1 056	761	22	6 611	181	414 006	11 207
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
2021	137 614	1 774	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

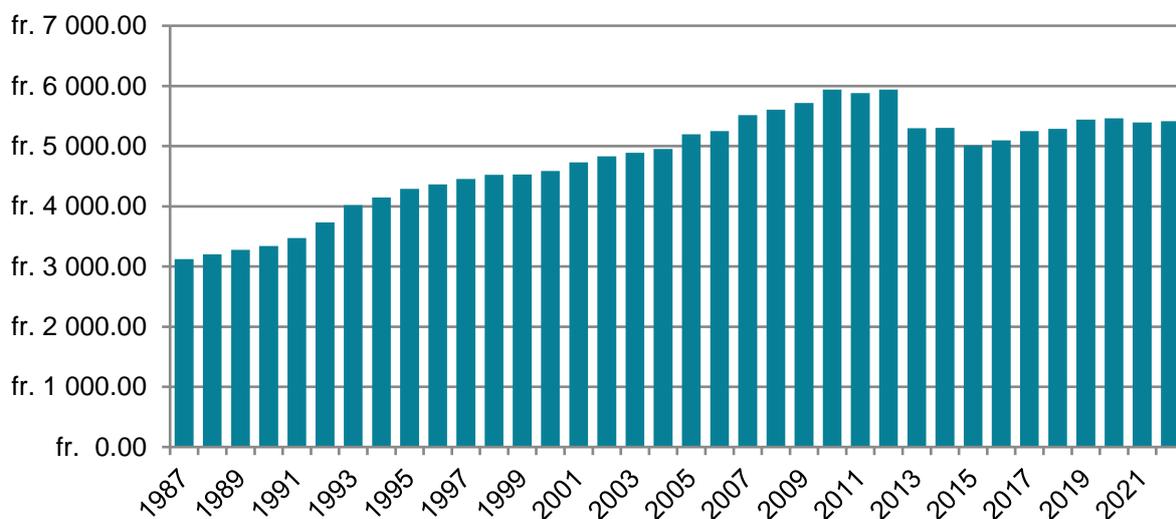
Evolution du chômage (1996 - 2021)



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

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.-
2008	Fr. 5'604.--	2019	Fr. 5'439.-
2009	Fr. 5'715.--	2020	Fr. 5'462.-
2010	Fr. 5'941.--	2021	Fr. 5'391.-
2011	Fr. 5'883.--	2022	Fr. 5'413.-



¹ Dès 2013, le calcul du salaire horloger médian se base sur les nouvelles dispositions du 18.3 CCT. Tous les compléments salariaux (heures supplémentaires, part du 13e salaire, primes de pénibilité, paiements spéciaux/boni) sont désormais exclus du salaire horloger médian.

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

Salaires minimaux

Etat au 31.12.2021, 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 ^{er} 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 ^{er} 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 (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 Favre
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)	Soleure	M ^e Thomas Fürst

Assemblée générale

Etat au 31.12.2021

Présidente

Me 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>
APHM	<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 S.A. 2610 St-Imier</p>	<p>Marianne Pandiscia Multitime Quartz SA 6616 Losone</p>
apiah	<p>Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle</p> <p>Aubin Robert Robert Laminage SA 2400 Le Locle</p> <p>Alain Sierro Fraporlux Swiss SA 2855 Glovelier</p> <p>David Storrer Coloral SA 2088 Cressier</p>	<p>Léonard Petit-Jean PJ made SA 2416 Les Brenets</p> <p>Nicolas Clerc Mido SA 2400 Le Locle</p>

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
Swatch Group Industries	<p>Thierry Kenel Swatch Group SA 2501 Bienne</p> <p>Daniel Everts CLO Corporate Industry The Swatch Group Ltd. 2501 Bienne</p> <p>Vacant</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>Christophe Bally Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus</p> <p>Vacant</p>	<p>Anny Favre Secrétaire générale 1211 Genève</p>
VdU	<p>Roland Streule Rado Uhren AG 2543 Lengnau</p>	<p>Vacant</p>

Commission « Formation Professionnelle »

Etat au 31.12.2021

Président

Me 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

Dave Mangin
Montres Breguet
1341 L'Orient

Michel Fazzone
Montblanc Montre SA
2400 Le Locle

Thierry Junod
Metalem SA
2400 Le Locle

Thomas Fluri
Rolex SA
2500 Bienne

Reto Kohli
ETA SA
2540 Granges

Catherine Duvanel
G&F Chatelain
2300 La Chaux-de-Fonds

Eric Cart-Lamy
Hublot SA
120 Nyon
Roger Juillet
Nivarox-FAR SA
2400 Le Locle

Fabien Graber
Rolex SA
1211 Genève
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 31.12.2021

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