

# RAPPORT ANNUEL 2022



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



# TABLES DES MATIÈRES

## 1. CONVENTION PATRONALE

1.1 Membres _____	3
1.2 Organes _____	3
1.3 Données statistiques _____	4
1.4 Union patronale suisse (UPS) _____	5
1.5 Association économique neuchâteloise (AENE) _____	5

## 2. APPLICATION DE LA CCT

2.1 Rente-pont AVS _____	6
2.2 Retraite modulée _____	6
2.3 Financement de la formation par Prevhor _____	6

## 3. RELATIONS AVEC LES SYNDICATS

3.1 Renouveau de la CCT CP/Unia du 1er janvier 2017 _____	7
3.2 CCT CP/Syna du 1er janvier 2017 _____	7
3.3 CCT CP/SEC Suisse du 1er janvier 2012 _____	7
3.4 CCT CP/ASC du 17 décembre 1993 _____	7

## 4. NÉGOCIATIONS SALARIALES

4.1 Allocation de renchérissement _____	8
4.2 Salaires minimaux _____	8

## 5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGÈRE

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 _____	9
5.4 Foncadem _____	9

## 6. LÉGISLATION

6.1 Procédures de consultation _____	10
--------------------------------------	----

## 7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »

7.1 Généralités _____	11
7.2 Evolution des effectifs d'apprentis _____	12
7.3 Actions concernant la formation de base _____	12
7.4 Actions de formation pour adultes _____	14
7.5 Révision du plan d'étude cadre ES en microtechnique _____	15
7.6 Brevet Fédéral _____	15
7.7 Actions d'information _____	15
7.8 SwissSkills _____	15
7.9 Divers _____	16

## 8. SERVICE « COMMUNICATION ET DIGITAL »

8.1 Généralités _____	17
8.2 Mesures accomplies en 2022 _____	17

## 9. SERVICE « SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL »

9.1 Généralités _____	21
9.2 Effectifs de la Solution de branche _____	21
9.3 Activités du service SST _____	22
9.4 Conclusion _____	25

## ANNEXES

Effectifs horlogers 2022 _____	27
Récapitulation des effectifs horlogers _____	28
Evolution du chômage en Suisse : général et horloger _____	29
Evolution du salaire horloger médian _____	30
Salaires minimaux _____	31
Secrétariat général _____	34
Associations membres de la CP _____	34
Assemblée générale _____	35
Commission « Formation Professionnelle » _____	36
Commission « Santé et Sécurité au Travail » _____	37

# 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 507 entreprises (511 en 2021) occupant, le 30 septembre 2022, 51'604 personnes (49'007 en 2021).

## 1.2. Organes

### 1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale (AG) de la CP a siégé trois fois, les 3 juin, 16 septembre et 9 décembre 2022.

Le 3 juin, elle a réélu par acclamation M. Philippe Bauer, Président.

Elle a également procédé à la nomination du successeur de M. François Matile au poste de Secrétaire général en désignant à l'unanimité M. Ludovic Voillat, responsable du service Communication et digital. M. Voillat entre en fonction le 1er novembre 2022.

Le 16 septembre, elle a élu par acclamation MM. Alain Marietta (réélection) et Pascal Bratschi (nouveau) à la vice-présidence.

Durant l'exercice, l'AG a élu :

- à la Commission de formation professionnelle : M. Benoit Chételat, Responsable des Centres de formation Swatch Group à La Chaux-de-Fonds et à Boncourt.
- au Comité de direction AVS : M. Dominique Clément, Président (pour une durée de deux ans), M. Benoît Bossy, Head of HR ETA SA, Manufacture Horlogère Suisse à Granges, Mme Séverine Favre, apiah à La Chaux-de-Fonds (succède à Mme M.-T. Kohler Fiorellino).

L'Assemblée a en outre pris acte :

- de la désignation d'un nouveau membre de la commission de répartition de PREVHOR : M. Reto Kohli, Head of Apprentices & Nicolas G. Hayek Watchmaking Schools, ETA SA Manufacture Horlogère Suisse à Granges.
- de la désignation d'un nouveau membre de la délégation de l'UFGVV : Mme Silvia Lorente, Director, Human Resources, Patek Philippe SA à Genève.

### 1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni le 4 novembre 2022 pour débattre des questions de sa compétence.

### 1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé 5 fois, les 7 février, 4 mai, 4 juillet (extraordinaire), 26 août et 31 octobre 2022. 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 [5 EPT] et trois assistantes [2.4 EPT].

## 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 2022 a montré que l'industrie horlogère est composée de 678 entreprises occupant 60'823 collaborateurs (2021 : 690 entreprises et 57'491 collaborateurs). Les effectifs ont donc augmenté de 5.8%. Le secteur conventionné recouvre le 74.8% des entreprises et le 84.8% 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 2020.

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	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
<b>2012</b>	<b>5'873</b>	6'827	5'038	<b>12'327</b>	12'734	9'189	<b>8'630</b>	8'800	8'072	<b>6'115</b>	6'579	5'428	<b>5'564</b>	6'400	4'952
<b>2014</b>	<b>6'056</b>	6'909	5'229	<b>11'802</b>	11'988	10'980	<b>9'010</b>	9'198	8'432	<b>6'720</b>	7'258	5'850	<b>5'786</b>	6'536	5'159
<b>2016</b>	<b>6'288</b>	7'152	5'380	<b>11'564</b>	11'914	10'328	<b>9'091</b>	9'333	8'415	<b>6'922</b>	7'517	6'100	<b>5'995</b>	6'756	5'279
<b>2018</b>	<b>6'153</b>	7'006	5'298	<b>12'021</b>	12'442	11'067	<b>9'206</b>	9'332	8'834	<b>6'992</b>	7'360	6'415	<b>5'828</b>	6'548	5'195
<b>2020</b>	<b>6'368</b>	7'272	5'461	<b>12'488</b>	12'735	11'541	<b>9'376</b>	9'555	8'935	<b>7'740</b>	7'901	6'648	<b>6'019</b>	6'765	5'345

SOURCE OFS

Pour évaluer les salaires médians effectifs 2022, on prend chacun des montants 2020, on en soustrait les compléments salariaux et la part du 13ème salaire, ainsi que la CCT le prescrit désormais. Pour 2020, ces critères comptaient pour 14.0%. Puis on les augmente de l'évolution des salaires en 2021 (- 1,1%) et on ajoute s'il y a lieu l'allocation de renchérissement au 01.01.2022 (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	♂	♀
<b>2022</b>	<b>5'465</b>	6'234	4'693	<b>10'671</b>	10'881	9'965	<b>8'024</b>	8'178	7'648	<b>6'402</b>	6'475	6'769	<b>5'703</b>	5'168	4'595

SOURCE OFS – CALCUL : CP

### 1.3.2. Chômage

Durant l'exercice, les statistiques du SECO ont montré une 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
2022	1'075	99'577

### 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 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 2ème 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. 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 220 demandes de rentes-pont AVS (contre 195 en 2021). Elle a reçu et traité dans un premier temps 220 (195) demandes de rentes et dans un deuxième temps, elle a pris acte de 4 (4) renoncements. Elle a enregistré 189 nouveaux bénéficiaires durant ce même exercice.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2022, la somme totale des rentes versées s'élève à Fr. 4'087'735.- (4'349'955.-).

### 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 118 questionnaires « Retraite modulée » (contre 133 en 2021). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 17 (13) renoncements. Elle a procédé aux versements de participation aux entreprises ; ils ont concerné 89 retraites modulées (62) pour une valeur de Fr. 1'703'026.- (Fr. 1'176'065.-).

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 RELATION AVEC LES SYNDICATS

## 3.1. Renouvellement de la CCT CP/Unia du 1er janvier 2017

Les organes de la CP et le groupe de travail ad hoc ont été considérablement occupés par la préparation des futures des négociations, laquelle a débuté fin 2019 avant que la CCT soit prorogée en raison de la pandémie.

Le cahier de revendications patronal, initialement accepté lors de l'Assemblée générale en mai 2020, a été complété par une revendication sous la forme d'un complément à l'article 1.10 CCT (dérogation en cas de guerre ou de perturbations économiques graves). Le cahier de revendications patronal définitif a été adopté lors de l'Assemblée générale du 9 décembre 2022.

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

- Diminution des durées de protection contre les licenciements en cas de maladie et accident (art. 12.2, al. 1 CCT)
- Introduction d'un jour de carence en cas de maladie (art. 22.3.1, al. 1 CCT)
- Augmentation du nombre de jours plaçables sur le pont de fin d'année (art. 15.4 al. 4 CCT)
- Refonte et simplification des négociation des salaires minimaux (art. 17.2 CCT)
- Choix d'un horaire hebdomadaire ou annuel (accord 13 CCT)
- Complément à l'article de crise (art. 1.10 CCT)

A la fin de l'exercice, les deux délégations de négociations ont procédé à l'échange de leurs cahiers respectifs. Les négociations doivent durer sur une bonne partie de l'année 2023. L'échéance de la CCT est fixée au 30 juin 2024.

## 3.2. CCT CP/Syna du 1er janvier 2017

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

## 3.3. CCT CP/SEC Suisse du 1er 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

Fin septembre, la négociation de l'allocation de renchérissement au 01.01.2023 était basée sur les éléments suivants :

- salaire médian : Fr. 5'465.- (+Fr. 52.-)
- évolution de l'IPC août 2021 – août 2022 : +3,5%

L'allocation de renchérissement complète s'est élevée à Fr. 191.- par mois avec des montants plancher et plafond de respectivement Fr. 153.- et Fr. 230.-.

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

## 4.2. Salaires minimaux

L'AG a ratifié de nouveaux salaires minimaux dans l'ensemble des régions. Les augmentations se situent entre Fr. 40.- et Fr. 90.-, à l'exception de la région de Soleure/Bâle-ville/Bâle-campagne/Lengnau où l'augmentation est plus importante : + Fr. 180.-. Les salaires minimaux n'y avaient plus été négociés depuis 2014.

# 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 2022, soit au cours de son 75<sup>e</sup> exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations AVS/AI/APG paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 538'669'253.- (contre Fr. 504'987'016.- en 2021). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 5'071'489'600.- contre Fr. 4'753'900'100.- en 2021 ; il en résulte une augmentation de Fr. 317'589'500.- ou de + 6.7%.

Les prestations versées durant l'exercice 2022 se sont élevées à Fr. 321'064'739 :

- Rentes ordinaires AVS Fr. 266'496'577.-
- Allocations pour impotents AVS Fr. 3'464'491.-
- Rentes ordinaires AI Fr. 26'538'070.-
- Rentes extraordinaires AI Fr. 41'421.-
- Indemnités journalières AI Fr. 5'409'024.-
- Allocations pour impotents AI Fr. 887'854.-
- Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire Fr. 18'227'301.-

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

Au 31 décembre 2022, la Caisse ALFA a terminé son 81<sup>ème</sup> exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

- Allocations pour enfants Fr. 68'648'239.-
- Allocations de formation Fr. 29'796'283.-
- Allocations de naissance / accueil Fr. 1'692'200.-
- Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle Fr. 39'159'303.-

En outre, la Caisse ALFA a versé Fr. 7'676'602.- à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

## 5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 52<sup>ème</sup> exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 155'307'651.-, contre Fr. 139'670'000.- en 2021.

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. 8'047'482.10.- (Fr. 8'360'000.-) ont été remboursés à 897(1'036) personnes. La moyenne est de Fr. 8'972.- (Fr. 8'069.-) par bénéficiaire. Depuis 1972, la Fondation a remboursé un montant total de Fr. 285'258'600.- à 57'819 bénéficiaires.

Les bénéficiaires ont reçu en 2022 3.6 (3.8) parts d'une valeur de Fr. 133.- (Fr. 111.-). Le « certificat Prevhor » 2022 avait donc une valeur de Fr. 479.- (Fr. 422.-).

## 5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 41<sup>ème</sup> exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 635'777.- (Fr. 669'213.- en 2021). La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 15'000.- (Fr. 14'200.-). Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 2'088'000.-. Durant l'exercice, Fr. 49'158.25 (Fr. 44'449.65) ont été remboursés à 9 (10) personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 2'372'063.95.- à 689 bénéficiaires.

Les bénéficiaires ont reçu en 2022 8.05 (8.10) parts d'une valeur de Fr. 25.30 (Fr. 25.30).

Le « certificat Foncadem » 2022 avait donc une valeur de Fr. 204.- (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 ».



# 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 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 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.

En 2022, le service FP a débuté les travaux de mise en place du brevet fédéral de « Responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie ». Ces travaux se poursuivent en 2023.

Au niveau de la formation supérieure, la CP, au côté Swissmem et Swissmechanic, veille activement à pérenniser les filières existantes propres à l'horlogerie. Elle participe également à la révision des PEC (plans d'étude cadre) du Design et des arts visuels pour représenter l'orientation Design de produits horlogers et en microtechnique.

En 2022, 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 » dirigé par l'UPS et l'USAM.

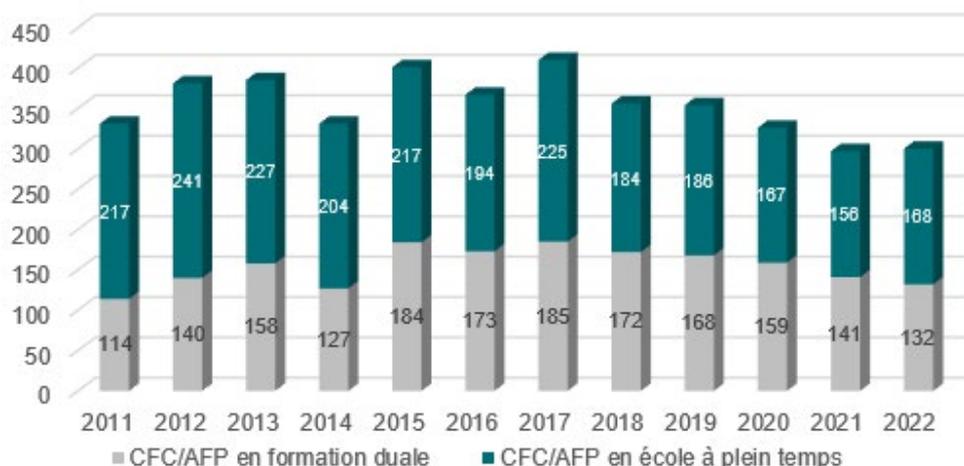
Le service FP poursuit sa collaboration avec Swissmem et la Comec (Association neuchâteloise pour la valorisation du savoir-faire mécanique), dans le cadre d'adamt (Association neuchâteloise pour le développement de l'apprentissage dans les métiers techniques), visant à renforcer la formation duale des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

L'année 2022 a vu un changement à la tête du service FP puisque Mme Séverine Favre a donné une nouvelle orientation à sa carrière professionnelle après plus de 10 ans passées à la CP. Mme Marion Vermot lui succède au 1er juin 2022 en binôme puis seule dès la rentrée du mois d'août.

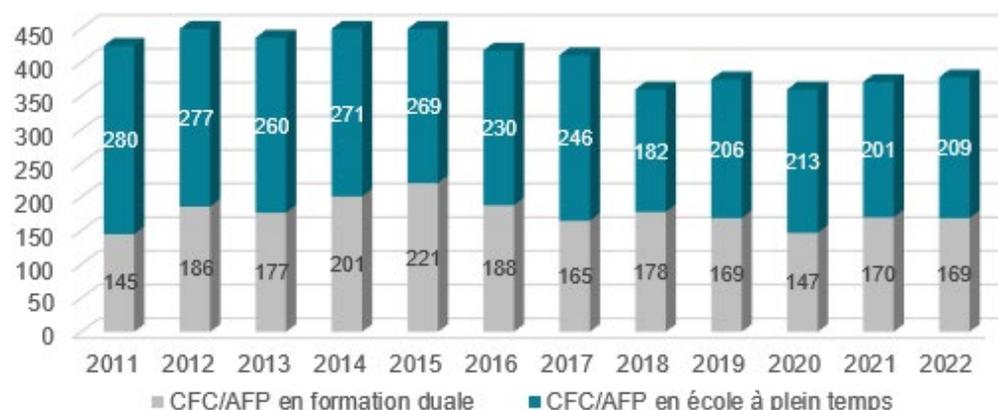
Le service FP a publié en 2022 l'enquête sur les besoins en personnel dans l'industrie horlogère et microtechnique.

## 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 (+7), la formation duale perd 1 point passant de 45.7% (2021) à 44.7% (2022). Nous constatons une bonne stabilité au niveau des nouveaux contrats, cependant l'effort doit être massivement poursuivi pour parer aux difficultés de recrutement dans la branche ainsi que des besoins en personnel pour ces prochaines années selon l'enquête de la CP.

## 7.3. Actions concernant la formation de base

### 7.3.1. Métiers horlogers

#### ■ OPÉRATEUR EN HORLOGERIE AFP

La nouvelle ordonnance partiellement révisée est entrée en vigueur au 1er janvier 2021.

En juin, 39 (2021 : 44) 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 11.3% par rapport à 2021.

48 nouveaux contrats (48) ont été conclus, dont 3 (3) dans le domaine spécifique du réglage et 11 (4) dans le domaine de l'habillage horloger, ce domaine entré en vigueur un 2021 montre une augmentation significative.

Les premières procédures de qualification sous cette nouvelle ordonnance se dérouleront en 2023.

## ■ HORLOGER DE PRODUCTION CFC ET HORLOGER CFC

La nouvelle ordonnance partiellement révisée est entrée en vigueur au 1er janvier 2022.

En juin, 66 (68) apprentis ont reçu un CFC d'horloger de production et 113 (91) titres d'horloger CFC ont été décernés selon la nouvelle ordonnance, dont 100 (80) dans le domaine spécifique « Rhabillage » et 13 (11) dans le domaine spécifique « Méthodes industrielles ».

73 (104) nouveaux contrats d'horloger de production ont été conclus, dont 24 (47) en formation duale.

119 (86) nouveaux contrats d'horloger CFC ont été conclus, une nette augmentation de 38% par rapport à 2021. 110 (86) contrats concernent le domaine spécifique rhabillage, dont 30% en dual, proportion en légère hausse de 1 point par rapport à celle de 2021. 9 (13) nouveaux contrats d'horloger domaine spécifique « Méthodes industrielles » ont été conclus.

### 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 qualificateur en microtechnique CFC.

En juin, 48 apprentis micromécaniciens (53) et 14 dessinateurs en construction microtechnique (27) ont reçu leur CFC.

113 (92) nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 75 (67) concernent les micromécaniciens CFC (répartition dans les domaines spécifiques : 3 décolletage, 66 fabrication et CNC, 6 étampe/moule), 28 (28) pour les dessinateurs en construction microtechnique CFC et 10 (8) concernant les qualificateurs en microtechnique. La proportion de dualisation est de 37% une hausse de 6 points pour les trois métiers. La proportion de dualisation pour les micromécaniciens a augmenté de 11 points pour passer de 25% à 36%.

### 7.3.3. Métiers du polissage

En juin, 6 (7) apprentis polisseurs ont reçu leur AFP et 14 (7) termineurs en habillage horloger ont reçu leur CFC.

25 (17) nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 11 (9) concernent le polisseur et 14 (13) les termineurs, 12 (12) dans le domaine spécifique de haute horlogerie et 2 (1) dans celui de la commande numérique.

### 7.3.4. Cadranographe

En juin, 6 apprentis issus de 5 entreprises ont reçu le certificat de la CP, 1 échec a été enregistré. 8 nouveaux apprentis ont commencé leur formation en août et 3 ruptures de contrat ont été enregistrées à ce jour.

La CP gère administrativement cette formation depuis 2011. Lors de sa séance du 9 décembre 2022, l'Assemblée générale a décidé de la reprise intégrale de cette formation par la CP (y compris le financement).

### 7.3.5. Métiers d'art

2 étudiantes ont été diplômées en juin. Une nouvelle volée a démarré en août et passera les examens en 2024.

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 2022, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli dans les différents modules 406 (342) participants, ce qui représente une augmentation de 18.7%.

La formation modulaire a été dispensée au Locle (CPNE-TI), à Tramelan (CIP), Morteau (F, Greta du Haut-Doubs) et Genève (Ifage).

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

- Module de base : 156 participants (taux d'échec moyen : 22.4 %)
- Module assemblage : 91 participants (taux d'échec moyen : 6.6 %)
- Module posage-emboîtement : 93 participants (taux d'échec moyen : 11.8 %)
- Module achevage-réglage : 23 participants (taux d'échec moyen : 4.5 %)
- Module terminal : 44 participants (taux d'échec moyen : 0 %)
- Dont formation transfrontalière : 21 participants

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.

### 7.4.2. Formation modulaire en polissage pour adultes

En 2022, la CP a décerné 50 certificats du niveau de base. Le taux d'échec au niveau de base s'élève à 10 %. 2 candidats ont obtenu le titre de polisseur AFP. 7 candidats ont terminé le niveau 2 menant au CFC de termineur en habillage horloger, un seul candidat a échoué. Cette formation est dispensée à l'IFAGE à Genève.

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.

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 2022.



#### **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 nouvelle volée a débuté en septembre avec 15 étudiants. Il y a une forte demande pour cette formation il est de ce fait possible qu'une nouvelle volée s'ouvre en septembre 2023 pour autant qu'il y ait un quota de 12 personnes.

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

Il n'y a pas eu d'ouverture de cours de conduite de collaborateur pour chef d'atelier par manque de participant. Ce cours répond toujours au besoin de la branche et sera entièrement revu par le service FP.

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

Le processus de révision du plan d'étude cadre (PEC) microtechnique en collaboration avec Swissmem et Swissmechanic s'est terminé en octobre avec l'entrée en vigueur le 12 octobre 2022.

### **7.6. Brevet Fédéral**

Le service FP a mis en place un brevet fédéral de responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie. Ce brevet se déroulera sous forme de module à acquérir pour se présenter à l'examen pour l'obtention du brevet. Cette mise en place se poursuit en 2023 pour une entrée en vigueur du règlement en 2024.

### **7.7. Actions d'information**

Le service FP a été présent au forum des métiers en novembre qui se tenait à la Chaux-de-Fonds. Ce forum a été un franc succès avec une forte affluence. Le service soutient également le focus technique qui se tient à Bienne dans le cadre de la semaine du choix professionnel.

Le service est également présent dans les salons dédiés à la formation sur les cantons de Vaud et Genève.

En septembre 2023 se tiendra la manifestation Capa'cité à Neuchâtel où la CP aura un stand de démonstration des différents métiers.

### **7.8. SwissSkills**

Après une édition 2020 annulée en raison de la situation pandémique, cette nouvelle mouture des SwissSkills était très attendue. En effet, le besoin de promouvoir l'apprentissage est croissant, notamment en Suisse romande, et cet événement national offrait une opportunité unique aux 120'000 visiteurs attendus à Berne de découvrir les 150 métiers (un record !) exposés du 7 au 11 septembre 2022.

Après les qualifications organisées en mars 2022 à Delémont et réunissant 36 apprentis sélectionnés, ils n'étaient plus que 12 à pouvoir prétendre aux premiers titres nationaux en microtechnique : six dessinateurs en construction microtechnique et six micromécaniciens. Ce format en équipe de deux métiers était inédit aux SwissSkills et illustre la nécessaire collaboration entre les professionnels des deux métiers dans la branche.

Durant quatre jours, ces jeunes professionnels de tout l'Arc horloger ont dû repousser leurs limites pour arriver au bout d'une épreuve exigeante. A l'issue du dernier jour de compétition, fatigue et excitation se mélangeaient avant le dévoilement des résultats finaux. Lors de la cérémonie de clôture XXL à la PostFinance Arena, les trois meilleurs compétiteurs de chaque métier terminent avec du métal autour du cou, eux qui sont plutôt habitués à l'usiner ou le dessiner.

## Classement SwissSkills 2022

### 1ère place et champion de Suisse

- Nicolas Ries (NE) - G&F Châtelain à La Chaux-de-Fonds
- Farhad Ibrahim (BE) - Monnin SA à Sonceboz

### 2ème place

- Julie Neuenschwander (JU) - CEJEF à Porrentruy
- Louis Wuillemin (BE) - Ebauches Micromécanique Precitrame SA à Tramelan

### 3ème place

- Artur Javier Kun Gerlades (BE) - CEFF à Saint-Imier
- Gjezair Ramanaj (NE) - Capsa Camille Piquerez SA à La Neuveville

### 4ème place

- Frédéric Ryf (JU) - CEJEF à Porrentruy
- Léonard Mercier (BE) - Montres Valgine aux Breuleux

### 5ème place

- Nicolas Rais (JU) - Preci-DIP SA à Delémont
- Luca Prudent (GE) - CFPT à Genève

### 6ème place

- Luana Accomando (JU) - CEJEF à Porrentruy
- Romain Longuet-Clausier (VD) - Audemars Piguet au Brassus

Composition des équipes :

- Dessinateur.trice en construction microtechnique
- Micromécanicien.ne

Les épreuves de qualification et des SwissSkills ont été élaborés et jugés par une équipe composée au totale d'une quinzaine d'experts issus de l'industrie et des écoles professionnelles.

Les prochains SwissSkills se tiendront à Bern en septembre 2025. Le groupe de travail commencera les réflexions au printemps 2023.



## 7.9. 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 (CD) de la CP exerce des activités de relations publiques, de communication institutionnelle et de promotion. Cela implique de travailler sur des stratégies de communication transversales visant à diffuser les informations relatives aux actions menées par l'ensemble des services de la CP.

L'objectif principal du service est de s'assurer que ces actions sont portées à la connaissance du public, à travers plusieurs canaux distincts :

- **Stratégie et veille de l'image** : Veiller et garantir un suivi de l'image de marque en établissant des stratégies de communications et des actions de promotions
- **Le digital** : Développement, mise à jour et optimisation des plateformes digitales. Gestion, animation, fidélisation et accroissement des communautés.
- **Les médias** : Réponse aux sollicitations des médias, élaboration de communiqués et d'articles de presse et organisation de conférences de presse.
- **Le multimédia** : Définition et pilotage des projets multimédia (photos, visuels, vidéos, etc.) et identifications des nouvelles tendances.
- **La documentation** : Conception et distribution de brochures informatives, promotionnelles et institutionnelles.
- **L'évènementiel** : Organisation et participations aux événements en lien avec la promotion des métiers de l'horlogerie et de la microtechnique

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.

De nos jours, le canal digital est privilégié et optimisé pour atteindre une audience plus large mais aussi mieux ciblée, sans négliger les canaux traditionnels.

### 8.2. Mesures accomplies en 2022

L'année 2022 a vu un changement à la tête du service Communication et Digital. Suite à la nomination de M. Ludovic Voillat au poste de Secrétaire général, M. Ludovic Gambarini lui a succédé en reprenant les responsabilités du service au 1er décembre 2022. M. Voillat a occupé le poste de Responsable du service Communication et Digital de la CP pendant près de 7 ans durant lesquels il aura notamment œuvré à digitaliser et moderniser les moyens de communication et l'image de marque.

### 8.2.1. Salons des métiers

Lors de sa séance du 9 décembre 2022, l'Assemblée générale a décidé de transférer l'organisation du Salon des métiers et de la formation de Lausanne et de la Cité des métiers de Genève à la CP, tout comme cela était déjà le cas pour les autres régions. En plus de décharger l'UFGVV de cette tâche exclusive, cela a permis de centraliser et d'uniformiser toutes les missions liées à la promotion de nos métiers et de l'apprentissage à la CP.

Afin de faire face à cette augmentation de la charge de travail, ainsi que de reprendre certaines tâches en interne et renforcer la communication générale et digitale, le secrétariat général a proposé lors de la même Assemblée générale l'embauche d'une nouvelle ressource dans le cadre d'un « renforcement des ressources de la CP ». Cette proposition ayant été approuvée, l'engagement d'un nouveau collaborateur à temps partiel est prévu pour l'année 2023.

#### ■ Salon interjurassien de la formation de Delémont – SwissSkills Qualifying

Il aura finalement fallu patienter deux ans pour voir à l'œuvre les meilleurs apprentis dessinateurs et dessinatrices en construction microtechnique et micromécaniciens et micromécaniciennes. Initialement prévues en mars 2020, puis repoussées en raison de la pandémie, les qualifications menant aux SwissSkills 2022 ont pu cette fois-ci bien avoir lieu.

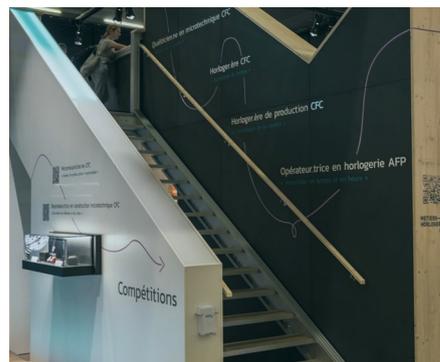
Ce sont 36 apprentis en 3ème ou 4ème année de formation en provenance d'entreprises ou des écoles professionnelles techniques des cantons qui composent l'arc horloger, à savoir Genève, Vaud, Neuchâtel, Jura et Berne qui ont concouru au cœur du salon interjurassien de la formation de Delémont.

#### ■ SwissSkills 2022

Les SwissSkills, considérés comme l'événement phare pour la promotion de la formation professionnelle en Suisse, ont rassemblé l'élite de la relève suisse. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, puisque 120'000 visiteurs ont franchi les portes, dont 2'600 classes provenant des 26 cantons.

Le nouveau stand estampillé « metiers-horlogerie.ch », conçu sur mesure, était composé de deux étages. Il a accueilli les meilleurs dessinateurs.trices en construction microtechnique et micromécaniciens.nes de Suisse pour une compétition intense de quatre jours.

Le nouveau stand a suscité l'enthousiasme des nombreux visiteurs grâce à sa conception innovante, notamment avec l'intégration du projet de la montre 3D interactive sur un écran géant et des démonstrations horlogères qui se déroulaient au cœur de l'événement. Une excellente vitrine pour les métiers de l'horlogerie et de la microtechnique, avec une couverture médiatique à la hauteur de l'événement. Le salon a touché 55,3 % de la population suisse via les médias (Source : sondage représentatif de la population Link-Institut).



### 8.2.2. Campagnes réseaux sociaux

Les réseaux sociaux jouent un rôle prépondérant dans la promotion de différents domaines d'activité, notamment celui de la formation professionnelle. En effet, les jeunes générations sont attirées par les tendances actuelles et les marques populaires qui leur sont présentées sur les réseaux sociaux. C'est pourquoi les campagnes de promotion des métiers de l'horlogerie sur ces plateformes sensibilisent concrètement les jeunes à ce secteur d'activité et permettent de susciter leur intérêt pour les formations de la branche.

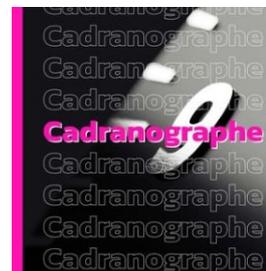
Ces campagnes sont, dans la plupart du temps et en fonction des cibles, effectuées en priorité sur les réseaux suivants : Instagram, Facebook et TikTok. Snapchat et Youtube sont également utilisés épisodiquement.

Le contenu diffusé lors des campagnes est aussi souvent repris dans l'actualité de notre plateforme dédiée [www.metiers-horlogerie.ch](http://www.metiers-horlogerie.ch).

En 2022, plusieurs campagnes ont été pilotées :

### ■ Promotion de la formation « Cadranographe »

La filière est réglementée par la CP et le service organise chaque année des actions de promotion ciblées pour mettre en avant les offres d'apprentissage disponibles. La campagne, qui a consisté en trois publications, a été diffusée sur Instagram, Facebook et Snapchat et a généré un peu plus de 240'000 impressions. Elle a également entraîné environ 600 visites sur la page explicative de notre site dédié aux métiers de l'horlogerie.



### ■ « Ta vie ta trace »

L'année dernière, trois vidéos destinées aux réseaux sociaux ont été réalisées mettant en scène trois jeunes dans leur vie privée et publique. Cette campagne, appelée « ta vie ta trace », a été publiée fin 2021 et a continué de mettre en avant les trois métiers de la micromécanique en 2022. La campagne digitale a été composée de 25 publications dans quatre types de contenus différents (images, vidéos, carrousels et stories) et a été diffusée sur l'ensemble de l'Arc horloger. Elle a généré plus de 2 millions d'impressions sur l'ensemble des plateformes sociales.



### ■ Qualification SwissSkills

Annonce, promotion et résultats. Plusieurs axes ont été déployés pour couvrir cet événement. Quatre campagnes distinctes ont été menées, générant un total de 165'000 impressions sur Instagram et Facebook, ce qui a permis une visibilité accrue pour cet événement.



### ■ « Que sont-t-ils devenus ? »

En tant qu'ambassadeurs en 2021, les deux équipes d'anciens apprentis ayant travaillé dans des entreprises de la branche ont été recontactées pour faire un bilan, un an après leur participation à la campagne. Plusieurs publications ont été réalisées pour permettre à ces ambassadeurs de partager leur parcours et raconter ce qu'il s'est passé pour eux au cours de l'année écoulée.



### ■ SwissSkills

Une véritable pléthore de publications a été réalisée pour couvrir tous les aspects de l'événement, y compris le teambuilding, la présentation des équipes, des métiers et des épreuves, ainsi que des mises à jour quotidiennes sur le déroulement de l'événement, les interactions avec les communautés, et bien plus encore. Cette approche a permis d'attirer l'attention des internautes et de nos communautés en entraînant une augmentation significative du trafic et des interactions sur nos plateformes, renforçant ainsi notre image de marque ainsi que l'importance de la compétition nationale.



### 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 a poursuivi sa collaboration avec diverses revues professionnelles, économiques et les journaux régionaux pour fournir des articles sur les problématiques prises en charge par la CP. Ces espaces rédactionnels représentent des plateformes promotionnelles efficaces pour les métiers de l'horlogerie, et le service a joué un rôle de facilitateur pour les médias, afin de favoriser une couverture médiatique optimale de nos activités. Il est également important de noter la bonne couverture médiatique annuelle avec, par exemple, notre participation aux SwissSkills, l'intérêt suscité par le recensement, le changement de Secrétaire général ou même l'enquête en besoin de personnel.

### 8.2.7. Remises de diplômes

La cérémonie de remise des diplômes des Cadranographes a eu lieu en juin au Musée international d'horlogerie de La Chaux-de-Fonds, rassemblant environ quarante personnes. Cette partie officielle a marqué la fin de la formation pour sept lauréats, qui ont été diplômés à cette occasion.

### 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 SANTÉ ET SÉCURITÉ 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...).

## 9.2. Effectifs de la Solution de branche

Au 30 septembre 2022, la Solution de branche comptait 507 entreprises affiliées qui emploient 53'332 travailleurs.

Les entreprises dites "conventionnées" reconnaissent et appliquent la Convention collective de travail (CCT) Elles font partie de l'une des cinq associations membres de la Convention patronale (CP). Depuis le 1er janvier 2008, ces sociétés sont tenues d'appliquer la présente Solution de branche, pour autant qu'elles emploient du personnel et n'étaient pas affiliées, à cette date, à une autre Solution de branche ou individuelle.

Les entreprises dites "non-conventionnées" sont pour la plupart indépendantes d'une association CP. Elles peuvent choisir d'appliquer la présente Solution de branche, une autre Solution de branche ou l'un des autres systèmes reconnus par la Directive CFST 6508.

	2021		2022		Différence	
	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés
<b>Entreprises affiliées à la Solution de branche N°28</b>						
Entreprises conventionnées	480	47'999	441	51'428	-39	+3'429
Entreprises non-conventionnées (avec relation avec des associations)	36	1'825	35	911	-1	+79
Entreprises non-conventionnées (sans relation avec des associations)	35		31	993	-4	
<b>Toutes les entreprises affiliées</b>	<b>551</b>	<b>49'824</b>	<b>507</b>	<b>53'332</b>	<b>-44</b>	<b>+3'508</b>
PERCO STPS <sup>1</sup> (ex COSEC)	-	354	-	279	-	-75
PERCO STPS à nommer	-	7	-	30	-	+23
PERCO STPS à former	-	5	-	47	-	+42

<sup>1</sup> PERCO STPS = Personne de contact pour la sécurité au travail et la protection de la santé

La fluctuation de la diminution du nombre d'entreprises affiliées à la Solution de branche est liée à plusieurs facteurs. Faillite, cessation d'activité, fusion/rachat, entreprises plus soumises à l'obligation de mettre en œuvre un système SST (notamment les entreprises avec un petit effectif).

La variation du nombre de PERCO est directement en lien avec le manque de suivi au sein de entreprises à suivre les obligations légales qui leur incombent. La PERCO pas remplacée dans l'entreprise, pas de nouvelle nomination ou les personnes nommées n'ont pas été envoyées en formation.

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 (527 travailleurs) qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1er 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, 75%, occupe moins de 50 collaborateurs. Les grandes entreprises sont sensiblement les mêmes qu'auparavant.

### **9.3. Activités du Service SST**

En 2022, le service Santé et Sécurité au Travail a réalisé, en plus des activités courantes, la recertification de la Solution de branche N°28.

L'année 2022 a été synonyme de départ à la retraite pour Monsieur Paul Boillat. Il a été remplacé par Monsieur Thierry Peseux à la tête du service SST. Monsieur Daniel Berstchly a été engagé en qualité de spécialiste MSST pour compléter l'équipe.

#### **9.3.1. Conseils aux entreprises et audits sur site**

Le service SST a assuré un soutien soit par courriel, par téléphone ou directement sur site pour 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.

Seules quelques visites et audits en entreprise ont été effectuées. La demande des entreprises n'a pas été forte, en partie du fait de la sortie de la pandémie

#### **9.3.2. Formations**

Le service SST a créé une nouvelle formation destinée au délégués SST de la direction et des ressources humaines. Ce cours a été dispensé en français, puis sera déployé en allemand. La fréquentation a été bonne et les participants ont apprécié le contenu qui décrit les exigences légales qu'un employeur doit mettre en œuvre afin de garantir la santé et la sécurité aux postes de travail.

En plus des lieux de formation habituels, le service SST, a proposé un nouveau lieu dans la région de Nyon pour se rapprocher des affiliés de l'arc lémanique. Et pour se rapprocher encore plus de ses membres, nous proposons également depuis 2022, la plupart de nos formations directement sur le site de nos affiliés à partir de 12 participants.

Les cours habituels ont été dispensés en partie, selon les possibilités permises par les autorités sanitaires. Au total, 1 sessions de rattrapage a été dispensée en allemand et 43 en français, pour 5 participants germanophones et 383 francophones. Le service SST a proposé d'autres sessions de formation qui n'ont eu aucune inscription et où nous avons dû annuler le cours.

	Sessions		Participants	
	DE	FR	DE	FR
Formation SST de base	-	5	-	18
Formation Secouriste	-	11	-	110
Formations Délégué SST de la direction et des RH	-	7	-	41
Formation PERCO (ex COSEC)	1	10	5	108
Formation Lutte contre le feu	-	8	-	94
Formation Produits chimiques	-	2	-	12
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>383</b>

■ Formation Secouriste :

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.

■ Formations SST de base :

Ces cours regroupent les formations dispensées aux cadranographes 1ère et 2ème 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, Nyon et Granges (SO).

■ 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 de base sur les produits chimiques a pu être dispensée en 2022. 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. Une nouvelle formation sur le transport de petites quantités de marchandises dangereuses a également été créée.

### 9.3.3. Révision de la Solution de branche

La Commission de surveillance (CS22) a recertifié la Solution de branche le 25/05/2022. Le seul point qui restait en suspend pour obtenir la recertification était l'intégration de spécialistes MSST en plus de l'équipe déjà en place. Cela a été fait puisqu'un contrat a été signé avec un hygiéniste du travail et un médecin du travail.

La révision de la Solution de branche apporte quelques modifications, comme la désignation d'un délégué SST de la direction et d'un délégué des ressources humaines. Les personnes occupant ces fonctions doivent suivre une formation d'un demi-jour obligatoire pour être en mesure de connaître les dispositions en matière de SST dans leurs entreprises et également de pouvoir évaluer les tâches et la charge de travail qui incombera aux personnes qui occuperont une fonction SST dans les entreprises.

La structure de la documentation a été complètement revue. Elle s'appuie sur les dix points de la MSST et contient les points suivants :

- Chapitre 00 - Présentation de la Solution de branche.
- Chapitre 01 - Cadre légal, principes directeurs et objectifs SST.
- Chapitre 02 - Organisation santé et sécurité.
- Chapitre 03 - Formation, instruction, information.
- Chapitre 04 - Règles santé et sécurité.
- Chapitre 05 - Identification des dangers, évaluation des risques.
- Chapitre 06 - Planification et réalisation des mesures.
- Chapitre 07 - Organisation en cas d'urgence.
- Chapitre 08 - Participation du personnel.
- Chapitre 09 - Prévenir et gérer les absences.
- Chapitre 10 - Contrôles et audits.
- Chapitre 11 - Sécurité durant les loisirs.

### 9.3.5. Statistiques « Santé et sécurité au travail »

Habituellement, durant le premier trimestre 2022, l'établissement des statistiques SST permet 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.

Les statistiques SST permettent aux entreprises de contrôler si à leurs niveaux les objectifs atteints. Durant cet exercice, une première phase d'harmonisation des indicateurs a été faite.

Toutefois pour l'exercice 2022, le service Santé et Sécurité au Travail de la Convention patronale a conclu un accord avec la SUVA pour simplifier la saisie des données statistiques des entreprises affiliées à la Solution de branche N°28 des industries horlogère et microtechnique (SB28).

Les changements mis en place sont les suivants :

- Simplification de la saisie.
- Nouveau formulaire de saisie.
- Nouvelle procédure de saisie des données statistiques.
- Nouveau délai de remise au service SST de la CP.

La réalisation d'une statistique annuelle des événements en lien avec la sécurité au travail et la protection de la santé (STPS) reste obligatoire pour toutes les entreprises affiliées à la SB28. Pour faciliter ce processus, nous avons mis en place un nouveau système qui nous permettra de récupérer les informations concernant les accidents professionnels et non professionnels, ainsi que leur nature, les circonstances des événements et les parties corporelles touchées directement auprès de la SUVA. Ces données seront fournies de manière anonyme et globale pour l'ensemble des affiliés à la SB28.

Le délai de remise des statistiques a été aligné sur celui de la SUVA pour la synthèse des données de l'année précédente. Ainsi, la récolte et la synthèse des données se fera dès fin mai de l'année en cours.

### 9.3.6. Risques psychosociaux

La Commission santé et sécurité au travail a décidé que l'objectif 9, à savoir que le thème santé prioritaire pour l'année 2023 serait les facteurs de risques psychosociaux. Le service SST est donc chargé de piloter un projet qui a pour but de créer une thématique (documentation, méthode, outils et formation) dans la Solution de branche pour aider les affiliés à mettre en place un dispositif de prévention dans leurs entreprises.

### 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.

## 9.4. Conclusion

Les statistiques annuelles 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 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.

Au 31 décembre 2022, la Solution de branche n°28 terminait sa 23e année d'application. Cette année a été l'année de transition à plusieurs titres. Nouvelle version de la Solution de branche N°28 et service SST remodelé.







# ANNEXES

## Effectifs horlogers 2022

### Total général

	Personnel								TOTAL	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CP	1'314	2.5%	12'989	25.2%	37'273	72.2%	28	0.1%	51'604	100.0%
non CP	357	3.9%	1'670	18.1%	7'132	77.4%	59	0.6%	9'219	100.0%
<b>TOTAL</b>	<b>1'671</b>	<b>2.7%</b>	<b>14'659</b>	<b>24.1%</b>	<b>44'405</b>	<b>73.0%</b>	<b>87</b>	<b>0.1%</b>	<b>60'823</b>	<b>100.0%</b>

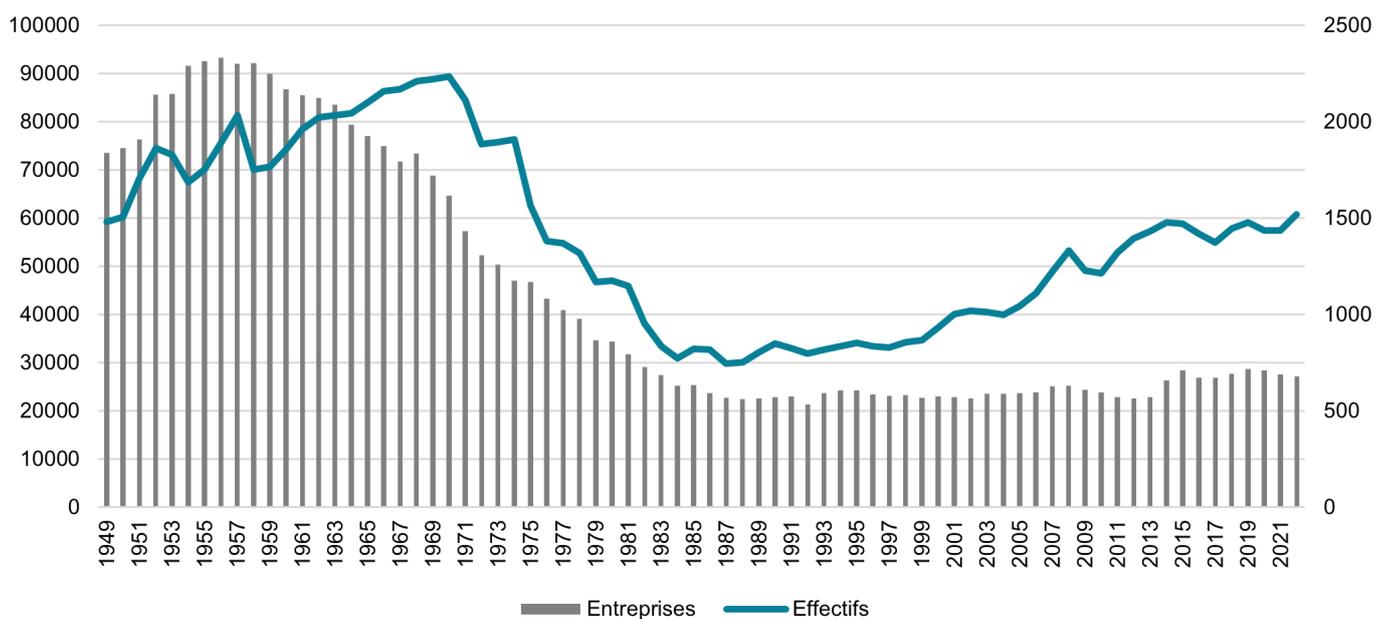
### Par canton

	Effectifs		Entreprises	
	Nombre	%	Nombre	%
<b>Neuchâtel</b>	16'278	26.2%	188	27.7%
<b>Berne</b>	12'865	21.2%	121	17.8%
<b>Genève</b>	10'987	18.1%	94	13.9%
<b>Jura</b>	7'199	11.8%	105	15.5%
<b>Vaud</b>	6'015	9.9%	59	8.7%
<b>Soleure</b>	3'000	4.9%	20	2.9%
<b>Tessin</b>	1'845	3.0%	15	2.2%
<b>Schaffhouse</b>	962	1.6%	4	0.6%
<b>Bâle-Campagne</b>	671	1.1%	7	1.0%
<b>Valais</b>	419	0.7%	16	2.4%
<b>Fribourg</b>	264	0.4%	6	0.9%
<b>Zurich</b>	169	0.3%	18	2.7%
<b>Autres</b>	149	0.2%	25	3.7%
<b>Total</b>	<b>60'823</b>	<b>100.0%</b>	<b>678</b>	<b>100.0%</b>

## Récapitulation des effectifs horlogers

Années	Personnel						Entreprises
	de direction	administratif	de production	sous total	À domicile	Total	
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
2022	1 671	14 659	44 405	60 735	87	60 823	678

\* 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.

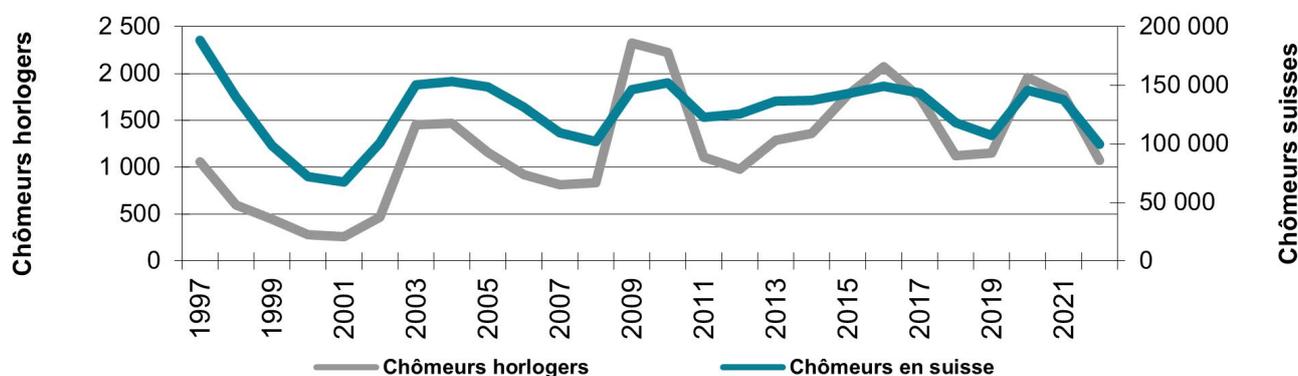


## Evolution du chômage en Suisse : général et horloger

Années	Chômage complet		Travail réduit					
			Entreprises		Travailleurs		Heures	
	Suisse	horloger*	Suisse	horloger	Suisse	horloger	Suisse	horloger
1997	188 304	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
2022	99 577	1 075	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : Calcul CP

\* Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes dont le dernier emploi s'exerçait dans une entreprise horlogère (y compris le personnel administratif, etc.). Il en résulte que cette statistique, forcément plus importante en nombre, est plus précise.  
nd : chiffres plus disponibles depuis 2005

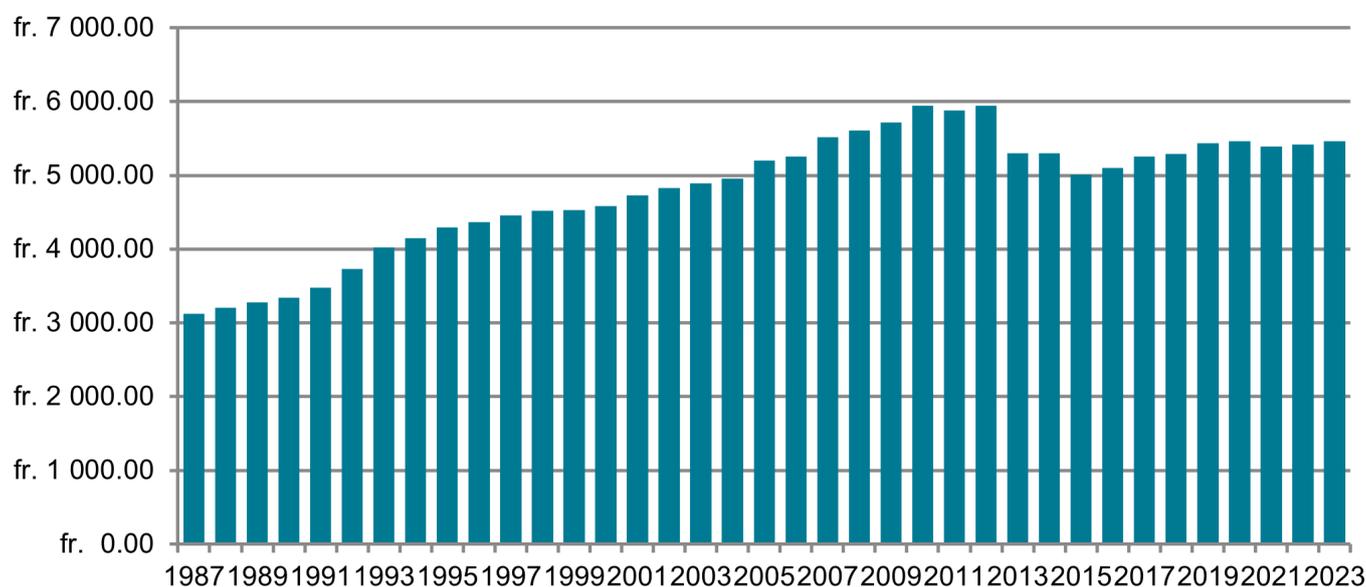


Dans ce tableau, la courbe des « chômeurs horlogers » marque une nette différence entre 2002 et 2003. Celle-ci est due à la nouvelle définition de la catégorie dès 2003 (cf. remarque \* ci-dessus).

## Evolution du salaire horloger médian

2002	Fr. 4'829.--
2003	Fr. 4'889.--
2004	Fr. 4'952.--
2005	Fr. 5'197.--
2006	Fr. 5'250.--
2007	Fr. 5'514.--
2008	Fr. 5'604.--
2009	Fr. 5'715.--
2010	Fr. 5'941.--
2011	Fr. 5'883.--
2012	Fr. 5'942.--

2013 <sup>1</sup>	Fr. 5'298.-
2014	Fr. 5'301.-
2015 <sup>2</sup>	Fr. 5'012.-
2016	Fr. 5'098.-
2017	Fr. 5'250.-
2018	Fr. 5'287.-
2019	Fr. 5'439.-
2020	Fr. 5'462.-
2021	Fr. 5'391.-
2022	Fr. 5'413.-
2023	Fr. 5'465.-



<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> 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 31.12.2022, 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)	3'855.-	Dès 20 ans	01.06.2022	Cas spéciaux à négocier.
	4'105.-	Avec 5 ans d'expérience		
GENÈVE	4'240.-		01.01.2022	
JURA JURA BERNOIS	3'600.-		01.01.2022	Durant les 3 premiers mois, -5% si 1er emploi dans la branche horlogère et microtechnique. Pour les jeunes stagiaires, écoliers ou étudiants dont l'engagement ne dépasse pas 2 mois, -10%.
NEUCHÂTEL	3'825.-	Dès 19 ans	01.01.2022	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C. LENGNAU	3'615.-	Dès 19 ans et après 6 mois en emploi.	01.01.2022	
TESSIN	3'120.-		01.01.2022	Une participation patronale de Fr. 60.- aux frais de caisse maladie doit être ajoutée à ce montant.
VALAIS	3'630.-		01.02.2022	Cas spéciaux à négocier.
VAUD FRIBOURG	3'750.-	Dès 19 ans	01.01.2022	Cas spéciaux à négocier.

## 2. Travailleurs QUALIFIÉS

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	4'570.-	CFC 4 ans	01.06.2022	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire.
	4'270.-	CFC 3 ans		
	4'100.-	AFP 2 ans		
GENÈVE	4'690.-	Qualifié A	01.01.2022	CFC ou diplôme équivalent, après une formation minimum de 3 ans pour l'activité exercée.
	4'960.-	Après 3 ans de pratique		AFP de 2 ans pour l'activité exercée ou sans AFP ou diplôme équivalent mais avec une expérience de 2 ans au moins dans l'activité exercée.
	4'375.-	Qualifié B		
JURA JURA BERNOIS	4'150.-	Avec CFC	01.01.2022	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire.
NEUCHÂTEL	4'570.-	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par le SEFRI) dès 22 ans	01.01.2022	
	4'150.-	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formations jugées équivalentes par le SEFRI)		
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C. LENGNAU	4'260.-	CFC 4 ans	01.01.2022	Dès 19 ans et après 6 mois en emploi.
	3'910.-	CFC 3 ans		
	3'765.-	AFP 2 ans		
TESSIN	3'700.-		01.01.2022	
VALAIS	4'580.-	CFC 4 ans	01.02.2022	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
	4'100.-	AFP 2 ans		
VAUD FRIBOURG	4'400.-	Qualifié A	01.01.2022	Apprentissage avec CFC d'une durée de 3 ou 4 ans ou diplôme équivalent pour l'activité exercée.
	4'000.-	Qualifié B		Formation technique théorique suivie d'au moins 2 ans pour l'activité exercée, AFP de 2 ans.

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

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
GENÈVE	3'257.-	- de 18 ans	01.01.2022	Vacances incluses. Concerne les étudiants immatriculés dans un établissement de formation qui travaillent pendant les vacances de l'établissement de formation et au maximum 60 jours continus par année civile.
	3'371.-	+ de 18 ans		
	3'468.-	+ de 19 ans		
NEUCHÂTEL	2'677.-	15 / 16 ans	01.01.2022	S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée
	2'869.-	17 ans		
	3'442.-	dès 18 ans		



## Secrétariat général

Secrétaire général	Ludovic Voillat
Responsable du Service « Formation professionnelle »	Marion Vermot
Responsable du Service « Santé et Sécurité au travail »	Thierry Peseux
Responsable du Service « Communication et digital »	Ludovic Gambarini
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	Chantal Brunner
Association patronale des industries de l'Arc-horloger (apiah)	La Chaux-de-Fonds	Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Swatch Group Industries	Bienne	Massimo Altamura
Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV)	Genève	Anny Favre
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)	Soleure	Thomas Fürst

# Assemblée générale

Etat au 31.12.2022

## Président

Philippe Bauer Neuchâtel

## Vice-présidents

Alain Marietta Le Locle

Pascal Bratschi Bienne

## Secrétaire général

Ludovic Voillat La Chaux-de-Fonds

## Délégués et suppléants

*Délégués*

*Suppléants*

### APHM

Pascal Bratschi  
*Manufacture des Montres Rolex SA - Bienne*

Paul-Henri Pfister  
*Groupe Sonceboz - Sonceboz*

Richard Strohmeier  
*Longines S.A. - St-Imier*

Marianne Pandiscia  
*Multitime Quartz SA - Losone*

### apiah

Alain Marietta  
*Metalem SA - Le Locle*

Alain Sierro  
*Fraporlux Swiss SA - Glovelier*

David Storrer  
*Coloral SA - Cressier*

Aubin Robert-Prince  
*Robert Laminage SA - Le Locle*

Léonard Petit-Jean  
*PJ made SA - Les Brenets*

Nicolas Clerc  
*Mido SA - Le Locle*

### Swatch Group Industries

Thierry Kenel  
*Swatch Group SA - Bienne*

Daniel Everts  
*CLO Corporate Industry  
The Swatch Group Ltd. - Bienne*

Vacant

Massimo Altamura  
*Secrétaire general - Bienne*

Thierry Straehl  
*Omega AG - Bienne*

### UFGVV

Stéphane Buffet  
*Rolex SA - Genève*

Silvia Lorente  
*Patek Philippe Genève SA - Plan-les-Ouates*

Vacant

Anny Favre  
*Secrétaire générale - Genève*

### VdU

Roland Streule  
*Rado Uhren AG - Lengnau*

Vacant

## Commission « Formation Professionnelle »

Etat au 31.12.2022

### Président

---

Philippe Bauer	Président de la CP	Neuchâtel
----------------	--------------------	-----------

### Secrétaire général

---

Ludovic Voillat	Secrétaire général de la CP	La Chaux-de-Fonds
-----------------	-----------------------------	-------------------

### Membres représentants d'entreprises

---

Catherine Duvanel <i>G. et F. Châtelain SA - La Chaux-de-Fonds</i>	Michel Fazzino <i>Manufacture Jaeger-LeCoultre - Le Sentier</i>	Thierry Junod <i>Metalem SA - Le Locle</i>
Thomas Fluri <i>Manufacture des Montres Rolex SA - Bienne</i>	Reto Kohli <i>ETA SA - Granges</i>	Eric Cart-Lamy <i>Hublot SA - Nyon</i>
Fabien Graber <i>Rolex SA - Genève</i>	Dave Mangin <i>Montres Breguet SA - L'Orient</i>	Roger Juillet <i>Nivarox-FAR SA - Le Locle</i>
Benoît Chételat <i>ETA SA - Boncourt</i>		

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

---

Cédric Bassin <i>Ceff - St-Imier</i>	Damien Prongué <i>HE-Arc Ingénierie - Le Locle</i>	Daniel Wegmüller <i>Zeitzentrum - Granges</i>
Pierre Amstutz <i>CFPT - Petit-Lancy</i>		

### Délégués UNIA

---

Raphäel Thiémard <i>Secrétaire central - Berne</i>	Markus Müller <i>Bienne</i>
---	--------------------------------

### Délégués SYNA

---

Corina Thomann <i>Secrétaire central - Olten</i>
---

### Secrétaire

---

Marion Vermot	Responsable du Service « Formation professionnelle » de la CP	La Chaux-de-Fonds
---------------	--	-------------------

## Commission « Santé et Sécurité au Travail »

Etat au 31.12.2022

### Président

---

Ludovic Voillat

Secrétaire général de la CP

La Chaux-de-Fonds

### Membres représentants d'entreprises

---

Jean-Pierre Pasquier  
*Rolex SA - Genève 26*

Sophie Neullet  
*Richemont International SA - Bellevue*

Patrice Meunier  
*Patek Philippe SA - Plan-les-Ouates*

### Membres représentants d'associations

---

Swatch Group Industries  
Markus Binz  
*ETA Manufacture SA - Granges*

UFGVV  
Anny Favre  
*Secrétaire générale - Genève 11*

apiah  
Christian Frésard  
*Victorinox Swiss Army - Delémont*

APHM  
Vacant

### Délégués UNIA

---

Raphäel Thiémard  
*Secrétaire central - Berne*

Christine Michel  
*Unia Secrétariat Central - Berne*

### Délégués SYNA

---

Corina Thomann  
*Secrétaire central - Olten*

### Secrétaire

---

Thierry Peseux

Responsable du Service  
« Santé et sécurité au travail » de la CP

La Chaux-de-Fonds





**CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*

Av. Léopold-Robert 65 - 2300 La Chaux-de-Fonds  
T +41 (0)32 910 03 83 - [info@cpih.ch](mailto:info@cpih.ch) - [www.cpih.ch](http://www.cpih.ch)

