



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

RAPPORT ANNUEL

2008

La Chaux-de-Fonds
Août 2009

TABLE DES MATIÈRES

1. CONVENTION PATRONALE (CP)	4
1.1. Membres	4
1.2. Organes	4
1.2.1. Assemblée générale	4
1.2.2. Bureau exécutif	5
1.2.3. Commission consultative	5
1.2.4. Secrétariat général	5
1.3. Données statistiques	6
1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises (voir annexes)	6
1.3.2. Evolution des salaires	6
1.3.3. Chômage	7
1.4. Union patronale suisse (UPS)	7
2. APPLICATION DE LA CCT	7
2.1. Rente-pont AVS	7
2.2. Financement de la formation par PREVHOR	8
3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS	8
3.1. Entrevues paritaires avec UNIA	8
3.2. CCT CP/SYNA	8
3.3. CCT CP/SSEC du 01.10.1991	9
3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993	9
4. NEGOCIATIONS SALARIALES	9
4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2008	9
4.2. Salaires minimaux d'embauche	10
4.3. Médiation sur les salaires minimaux d'embauche pour le Jura et le Jura bernois	10
5. PRÉVOYANCE SOCIALE DANS L'INDUSTRIE HORLOGÈRE	11
5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants	11
5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère	11
5.3. PREVHOR	12
5.4. Foncadem	12
6. LÉGISLATION	13
7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »	14
7.1. Généralités	14
7.2. Actions concernant la formation de base	14
7.2.1. Mise en place d'un apprentissage de deux ans d'opérateur en horlogerie AFP	14
7.2.2. Métiers de la microtechnique	14
7.2.3. Augmentation des effectifs d'apprentis en formation dans l'industrie horlogère	15
7.2.4. Organisation d'un cours pour experts aux examens d'horloger	15
7.2.5. Premiers travaux concernant la révision des métiers de polisseur et termineur en habillage horloger	15
7.2.6. MAS- CH en construction horlogère	15

7.3. Actions de formation pour adultes	16
7.3.1. Formation modulaire d'horloger-praticien	16
7.3.2. Cours de guillochage	16
7.3.3. Formation en anglage	16
7.3.4. Conduite de personnel	16
7.4. Actions d'information	16
7.4.1. Portes ouvertes et salons de formation	16
8. SERVICE "COMMUNICATION ET DOCUMENTATION"	17
8.1. Généralités	17
8.2. Mesures accomplies en 2008	17
8.2.1. Brochures	17
8.2.2. Site Internet www.cpih.ch	18
8.2.3. Salon de la formation professionnelle Jura/Jura bernois 2008	18
8.2.4. Capa'cité 2008 (salon des métiers – canton de NE)	18
8.2.5. Articles sur l'horlogerie	19
8.2.6. Manifestations et collaborations pour la communication	19
8.2.7. Divers	19
9. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »	19
9.1. Généralités	19
9.2. Effectifs de la Solution de branche	20
9.3. Travaux accomplis en 2008	21
9.3.1. Sollicitations des entreprises	21
9.3.2. Coordinateurs de sécurité (COSEC)	22
9.3.3. Formation de secouristes d'entreprises	22
9.3.4. Solution de branche et manuel de sécurité	23
9.3.5. Surveillance des conditions cadres en santé et sécurité	23
9.3.6. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes	24
9.3.7. Service de mesures à la place de travail	25
9.3.8. Absences à la place de travail	25
9.3.9. Statistiques Santé et Sécurité de la branche	26
9.4. Conclusion	26
ANNEXES	
EFFECTIFS HORLOGERS 2008	29
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1982 – 2008)	30
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	31
EVOLUTION DU SALAIRE MOYEN HORLOGER	32
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2008 (<i>état au 31 décembre 2008</i>)	33
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2008 (<i>état au 31 décembre 2008</i>)	34
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2008 (<i>état au 31 décembre 2008</i>)	35
SECRETARIAT GENERAL	37
ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	37
ASSEMBLEE GENERALE	38
COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE » (<i>état au 31.12.2008</i>)	40
COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL » (<i>état au 31.12.2008</i>)	41

1. CONVENTION PATRONALE (CP)

1.1. Membres

Durant l'exercice sous revue, sept associations horlogères étaient affiliées à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP). Elles dénombrèrent ensemble 436 entreprises (446 en 2007) occupant, le 28 septembre 2008, 44'414 personnes (40'958 en 2007), en atelier et à domicile.

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé 4 fois, le 24 juin, le 23 septembre, le 10 novembre et le 9 décembre 2008.

- Le 24 juin, elle a rendu hommage à Monsieur Frédy Marti, Secrétaire général de l'UFGVV durant plus de 20 ans qui est décédé des suites d'une grave maladie. La Convention patronale et l'UFGVV perd un collègue très compétent et estimé ainsi qu'un ami chaleureux.
- Elle a pris acte que M. Nicolas Hayek, Bienne serait remplacé par M. Thierry Kenel, Montres Breguet L'Abbaye, comme délégué du Swatch Group Industries. Par ailleurs, M. Roger Joseph, délégué suppléant, a été remplacé par M. Massimo Altamura.
- Elle a désigné M. Urs Heil, Montres Rolex Bienne comme membre de la Commission de formation professionnelle en remplacement de Mme Nathalie Hug.
- Elle a également nommé trois nouveaux membres de la Commission Santé/sécurité au travail: Madame Anny Sandmeier, Secrétaire générale de l'UFGVV en remplacement de M. Frédy Marti; M. Marcel Perret, Directeur des activités Habillages de Patek Philippe en remplacement de M. Jean-Daniel Renggli; M. Jacques Zollinger, responsable Santé/sécurité et environnement pour les entités de Swatch Group en remplacement de M. Roger Joseph.
- Le même jour, elle a élu Mme Melissa Madrazzo comme membre de la Commission de répartition PREVHOR, en remplacement de M. Jean-Daniel Renggli.

- Le 23 septembre, l'Assemblée générale a pris note que Monsieur E. Charrotton a effectué sa dernière séance au Comité central de l'UPS et que cette tâche sera reprise par la Présidente dès la prochaine séance.
- Le 9 décembre, elle a nommé M. Jean-Jacques Ischi de Swatch Group, membre de la Commission de répartition de PREVHOR en remplacement de M. Walter Kaeser, démissionnaire.
- Signalons qu'une Assemblée générale extraordinaire a dû être convoquée le 10 novembre pour traiter des questions salariales. .

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni à deux reprises, les 13 juin et 2 décembre 2008 pour débattre des questions de sa compétence.

1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé 4 fois, les 11 mars, 21 mai, 9 septembre et 12 novembre 2008. Elle a traité des problèmes généraux de politique patronale, études des cas difficiles d'application de la CCT et appréciations sur divers projets émanant de la CP.

1.2.4. Secrétariat général

Effectifs de la CP

En fin d'exercice, la CP comptait 8 collaborateurs, dont 4 cadres à 100% et 4 secrétaires, 2 à 100%, 1 à 80% et 1 à 50%. Une des personnes à plein temps a été engagée à titre temporaire, en raison de 2 congés-maternité consécutifs.

Questions internes

L'exercice a été marqué par la poursuite des réflexions concernant les finances de la CP. Elles ont abouti à une solution satisfaisante qui a modernisé la structure et la présentation de ceux-ci.

Dans le même cadre, la CP, après une analyse approfondie, a conclu qu'elle n'était pas soumise à la TVA, l'essentiel de son chiffre d'affaires étant constitué par des activités de formation, lesquelles sont légalement exonérées.

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 (voir annexes)

L'enquête du 28 septembre 2008 a montré que l'industrie horlogère est composée de 629 maisons occupant 53'300 collaborateurs (2007 : 627 maisons et 48'835 collaborateurs). Les effectifs ont donc augmenté de 9.9%. Le secteur conventionné recouvre le 69.3% des maisons (71.1% en 2007) et le 83.3% du personnel (83.9% en 2007).

1.3.2. Evolution des salaires

Réalisée par l'OFS, l'enquête suisse sur la structure des salaires est réalisée tous les mois d'octobre des années paires, et ses premiers résultats publiés un an après au plus tôt. Il en résulte que les derniers chiffres connus pour l'horlogerie sont ceux de 2006 :

Années	En tout			1 + 2			3			4		
	Total			Total			Total			Total		
2004	5'364	6'157	4'498	7'394	7'800	6'190	5'736	6'100	5'128	4'225	4'828	4'022
2006	5'603	6'468	4'715	7'490	7'981	6'031	5'850	6'183	5'109	4'613	5'500	4'312

Source OFS









1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles
2 = Travail indépendant et très qualifié

3 = Connaissances professionnelles spécialisées
4 = Activités simples et répétitives

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.

Pour évaluer les salaires 2008, d'une manière théorique, on prend chacun des montants 2006 et le complète par l'évolution des salaires en 2007 (+1.6%) et par l'allocation de renchérissement au 01.01.2008 (Fr. 22.-).

Les salaires 2008 théoriques sont donc les suivants :

Année	En tout			1 + 2			3			4		
	Total			Total			Total			Total		
2008	5'715	6'593	4'812	7'632	8'131	6'149	5'965	6'304	5'213	4'709	5'610	4'403

Source OFS, calcul CP

1 = Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles
2 = Travail indépendant et très qualifié

3 = Connaissances professionnelles spécialisées
4 = Activités simples et répétitives

1.3.3. Chômage

Depuis de nombreuses années, la CP puise dans les statistiques du SECO les chiffres sur le chômage complet et la réduction de l'horaire de travail dans l'horlogerie-bijouterie. Ces chiffres représentent les «chômeurs inscrits selon les activités économiques» c'est-à-dire ceux dont le dernier travail s'exerçait dans une entreprise horlogère. Ils recensent non seulement des travailleurs «horlogers» mais également le personnel administratif par exemple.

	Moyenne annuelle chômeurs complets	
	Horlogerie	Suisse
2004	1'466	153'091
2005	1'157	148'537
2006	920	131'532
2007	811	109'189
2008	833	101'725

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

1.4. Union patronale suisse (UPS)

La CP était représentée au Comité et au Comité directeur UPS par M. Emile Charrotton, vice-Président. Il a régulièrement rendu compte des décisions à l'Assemblée générale.

Les conférences de printemps et d'automne des secrétaires de l'UPS ont été suivies par plusieurs secrétaires patronaux horlogers.

Enfin, la CP a été consultée et a consulté à son tour ses associations membres sur un certain nombre de problèmes d'ordre national.

2. APPLICATION DE LA CCT

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

2.1. Rente-pont AVS

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS, introduites dans la CCT au 1er janvier 2002, ont été versées dès janvier 2004.

Pour l'ensemble de l'année 2008, elles ont été servies à 173 bénéficiaires pour un montant total versé de Fr.3'339'751.-. En outre, durant l'exercice 2008, la Caisse ALFA a traité 198 demandes de rente-pont AVS, dont 7 ont fait l'objet d'une communication de refus et 9 d'une renonciation ultérieure.

2.2. Financement de la formation par PREVHOR

Cette prestation qui prévoit que PREVHOR participe aux frais de formations des entreprises conventionnées et des organisations de travailleurs a connu son sixième exercice. La Commission de répartition a reçu en 2008, 121 dossiers relatifs à des formations suivies en 2007 et représentant un montant total de Fr. 7'259'686.-. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 6'728. La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 856'046.- à distribuer ; Fr. 642'034.- ont été versés à 120 entreprises et Fr. 156'372.- aux organisations de travailleurs ; le solde est reporté.

3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS

3.1. Entrevues paritaires avec UNIA

Outre la problématique des salaires minimaux d'embauche (voir ci-dessous point 4.3), une discussion a eu lieu à la demande d'UNIA, concernant l'extension des salaires minimaux d'embauche pour la région Jura / Jura bernois. UNIA fait notamment valoir le faible taux de conventionnalisation dans ces deux régions. La CP a fait valoir sa position constante à savoir qu'elle préfère l'adhésion volontaire des entreprises au système conventionnel ; que l'extension des CCT introduit un troisième acteur, l'Etat, dans les relations de partenariat social, avec le risque d'affaiblir celui-ci. La discussion s'est conclue avec la décision de la CP et d'UNIA de traiter cette question dans le cadre du groupe de travail paritaire « conventionnalisation ».

3.2. CCT CP/SYNA

Une entrevue a été mise sur pied en avril 2008 à la demande du syndicat. Elle concernait les difficultés de négociations des salaires minimaux d'embauche pour le Jura / Jura bernois. Les difficultés avec SYNA ont été englobées dans les négociations en cours également avec UNIA (voir ci-dessus).

3.3. CCT CP/SSEC du 01.10.1991

Comme ils l'avaient annoncé en 2007, les représentants de la SECsuisse (anciennement SSEC) ont souhaité mettre à jour les textes qui les lient à la CP et ils lui font parvenir une version d'une nouvelle CCT copie conforme de celle qui unit déjà la CP à UNIA et à SYNA. La question était en cours d'examen à la fin de l'exercice.

3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993

Aucun fait particulier n'est à signaler à ce chapitre

4. NEGOCIATIONS SALARIALES

4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2008

Les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2009 ont nécessité deux séances de négociations entre les délégations CP et UNIA.

Les données de base étaient les suivants :

- Le salaire moyen de référence s'élevait à Fr. 5'715.-
- La hausse de l'IPC d'août 2007 à août 2008 était de 2.9%
- L'allocation de renchérissement complète s'élevait donc à Fr. 166.-, les allocations plancher et plafond étant respectivement de Fr. 133.- et Fr. 199.-.

Ces négociations se sont déroulées dans des circonstances très inhabituelles. D'abord, l'inflation prise en compte dépassait 2% pour la 1ère fois depuis 1994. Cela faisait donc plus d'une décennie que les entreprises pouvaient vivre avec une inflation faible, entre 1% et 1,5%. A cela s'ajoutait un exercice 2008 très favorable pour l'économie en général et pour l'industrie horlogère en particulier.

Toutefois, les négociations ont eu lieu alors que l'incertitude était complète en raison de la crise financière qui venait d'éclater. A plusieurs reprises les négociateurs patronaux ont expliqué aux syndicats que si la négociation s'était tenue plus rapidement, l'octroi de la pleine compensation du renchérissement aurait été approuvé sans grande discussion. Mais avec le flou complet qui entourait la situation économique, la délégation patronale a demandé à UNIA, lors des négociations tenues pour la première fois à fin septembre, de reporter à plus tard une décision le temps que l'horizon économique s'éclaircisse.

A mi-novembre, une deuxième séance a eu lieu au cours de laquelle la CP a pu faire valoir, sans être contredite, que la situation économique générale s'était dégradée et la situation économique de l'horlogerie connaissait un fort ralentissement. Toutefois, compte tenu d'un exercice 2008 bon – en tout cas pendant les dix premiers mois de l'année – les partenaires ont trouvé un compromis satisfaisant. En l'occurrence, le montant de l'allocation de renchérissement a été diminué de Fr. 166.- à Fr. 140.- (correspondant à 2,45%) mais, pour la circonstance, le syndicat a obtenu que seul soit versé le montant en francs. En souscrivant à cette décision, le patronat a montré qu'il avait su prendre ses responsabilités sociales.

Un accord identique a été passé avec le syndicat SYNA.

4.2. Salaires minimaux d'embauche

Comme en 2007, les négociations pour les salaires minimaux d'embauche (SME) ont largement occupé la CP et ses associations. Elles sont souvent été source de difficulté. Pour cette raison, plusieurs discussions ont eu lieu au sein de la Commission consultative pour savoir si le mode de négociations ne devait pas faire l'objet d'une certaine unification sur le calendrier des négociations, la nature des salaires pris en considération, les offres de hausse acceptables et le mode de négociation. Cette liste non-exhaustive vise à dégager une « ligne patronale » qui puisse contrer des revendications syndicales fortement coordonnées et faisant l'objet de concertation préalable. A deux reprises, les associations ont préféré maintenir le statu quo considérant que, même si elles sont ardues, les négociations débouchent sur des résultats corrects. On notera par ailleurs que les salaires minimaux d'embauche ont pu être négociés par toutes les régions, sauf le Jura / Jura bernois (voir ci-dessous) et la région Soleure / Bâle / Bâle campagne. Pour rappel, le Tessin fait l'objet d'un accord triennal jusqu'à 2009.

4.3. Médiation sur les salaires minimaux d'embauche pour le Jura et le Jura bernois

Pour la première fois depuis 1995, la CP a été confrontée à une procédure de médiation demandée par un syndicat. Les négociations régionales pour les salaires minimaux d'embauche du Jura et du Jura bernois ne trouvant pas d'issue, le syndicat UNIA a demandé une entrevue des centrales. Celle-ci n'a pas été davantage concluante et UNIA a demandé la saisie du médiateur. Comme celle-ci prévoit un médiateur par canton et que le litige portait sur deux régions (le canton du Jura et le Jura bernois), UNIA et la CP sont tombés d'accord pour désigner un médiateur extraordinaire. L'ancien ministre jurassien Pierre Boillat a accepté cette charge et il a rapidement réuni les parties.

Après deux séances de discussion, le médiateur a pu proposer une transaction qui a été acceptée séance tenante par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Passée le 27 juin 2008, cette médiation prévoyait une augmentation de Fr. 100.- des salaires minimaux d'embauche des non-qualifiés (de Fr. 3'083.- à Fr. 3'183.-) et près de Fr. 200.- des salaires des qualifiés (de Fr. 3'683.- à Fr. 3'800.-) avec effet au 1er septembre les nouveaux montants étant valables jusqu'à fin 2009. Il était convenu que les parties soumettent cet accord à leurs mandants respectifs pour ratification, ce que l'Assemblée CP a fait très rapidement.

Les instances d'UNIA en revanche, ont refusé la médiation et proposé une nouvelle négociation. La CP n'a pas souhaité rouvrir la discussion. Selon elle, la seule réponse à apporter à la médiation était l'acceptation ou son refus. Constatant le refus syndical, elle en a déduit que la médiation avait échoué. Le médiateur, qui a regretté cette issue, a partagé ce sentiment.

5. PRÉVOYANCE SOCIALE DANS L'INDUSTRIE HORLOGÈRE

Les différentes institutions horlogères ont poursuivi leur activité, dont nous donnons ci-dessous un bref aperçu :

5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants

En 2008, soit au cours de son 61^{ème} exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 397'390'087.69 (contre Fr. 356'837'270.13 en 2007). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 3'927'605'800. -- contre Fr. 3'524'090'800. -- en 2007; il en résulte une augmentation de Fr. 403'515'000.-- ou de 11.45 %.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2008 se sont élevées à Fr. 337'803'215.75; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	286'982'786. --
– Rentes extraordinaires AVS	Fr.	11'713. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'240'207. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	31'018'898. --
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	40'887. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	1'177'699.45
– Allocations pour impotents AI	Fr.	749'102. --
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	14'581'923.30

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

Au 31 décembre 2008, la Caisse ALFA a terminé son 67^{ème} exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

- Allocations de ménage	Fr.	17'565'944.14
- Allocations pour enfants	Fr.	44'615'866.23
- Allocations de formation professionnelle	Fr.	16'387'360.28
- Allocations de naissance / accueil	Fr.	1'738'719.10

En outre, elle a versé Fr. 6'132'872.07 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

5.3. PREVHOR

La Fondation a clos son 38ème exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 109'779'000.- (-Fr. 4'190'000.-, soit -3.68 % par rapport à 2007).

La contribution annuelle de la CP s'est élevée, comme de coutume, à Fr. 5'828'000.- dont Fr. 800'000.- (600'000 jusqu'en 2006) pour le soutien à la formation professionnelle. Les contributions CP cumulées (1971-2008) atteignent Fr. 220'481'800.- sur un montant total de Fr. 221'521'800.-.

Durant l'exercice en cours, Fr. 8'272'212.20 ont été remboursés à 1'056 personnes. La moyenne est de Fr. 7'833.55 par bénéficiaire. Depuis 1972, la fondation a remboursé un montant total de Fr. 178'676'308.90.

A fin 2008, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 457.20 parts. La valeur d'une part étant de Fr. 68.20, les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de Fr. 31'181.05.- en 2008, lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

5.4. Foncadem

La fondation a clos son 27ème exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 1'128'853.80. La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 29'000.-. Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'783'600.-. Durant l'exercice, Fr. 99'084.30 ont été remboursés à 22 personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 1'478'695.35 à 506 bénéficiaires.

6. LÉGISLATION

Au cours de l'année, la CP a été consultée à plusieurs reprises par l'Union patronale suisse pour des enquêtes internes ou par des procédures de consultation de projets de lois fédérales.

Il s'agit notamment des modifications des ordonnances 1 et 4 de la loi sur le travail (Olt1 et Olt4). La première apportait des modifications bienvenues en matière de travail en trois équipes et la CP les a soutenues ; la seconde qui est relative à la procédure d'approbation des plans, visait les entreprises réputées non industrielles mais présentant un certain potentiel de dangers. La CP a approuvé le principe de cette modification mais a plaidé pour une mise en œuvre légère, prenant en compte les besoins des entreprises. La CP s'est également prononcée sur la reconduction de l'accord Suisse/Union européenne sur la libre circulation des personnes et sur l'extension de cet accord aux nouveaux membres de l'Union européenne, la Bulgarie et la Roumanie. Ces deux objets, qui ont été approuvés par le souverain durant l'exercice, ont fait également l'objet d'une approbation sans réserve de la CP. La CP a fait valoir que l'horlogerie, secteur exportateur, recourant de longue date – mais avec une vigueur accrue depuis quelques années – à une main d'œuvre étrangère qualifiée, a bénéficié de l'accord sur la libre circulation des personnes. La dénonciation de celui-ci aurait entraîné des conséquences très dommageables pour la branche mais aussi pour le pays tout entier. Le débat public important qui a eu lieu à l'occasion de cette votation aura en outre mis en évidence que les craintes des syndicats s'agissant du dumping salarial n'avaient pas eu lieu d'être.

La CP a rappelé que toutes les enquêtes menées soit à l'interne soit par le SECO avaient largement démenti toutes les rumeurs de sous-enchères. Pour cette raison, la CP a plaidé pour que les mesures d'accompagnement introduites en 2004 ne soient pas encore alourdies. La branche a en effet le sentiment que les syndicats exercent des pressions visant à pousser vers le haut l'ensemble des rémunérations, détournant ainsi, à leur profit, le but véritable des mesures d'accompagnement.

Enfin, la CP a été sollicitée pour prendre position sur la révision de l'assurance chômage qui connaît un déficit important. Dans l'ensemble, la CP a approuvé le projet de révision mais a plaidé pour une meilleure symétrie des sacrifices, réclamant des mesures d'économies supplémentaire telle que la dégressivité du montant de l'indemnité et la subordination du droit à l'assurance chômage à une durée de cotisation supérieure à ce qu'elle est actuellement. A l'inverse, la CP a admis une augmentation temporaire du taux de prélèvement salarial de 2 à 2,2% en faveur de l'assurance chômage mais a rejeté toute mesure provisoire telle que celle d'une cotisation dite de solidarité.

7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »

7.1. Généralités

Le service Formation professionnelle (FP) de la CP représente les intérêts de l'horlogerie pour tous les problèmes de formation professionnelle. En relation directe avec les entreprises horlogères, les écoles d'horlogerie, les écoles techniques, les HES, l'OFFT et les autorités cantonales, il se charge notamment de la mise sur pied de cours professionnels, de l'élaboration de règlements et de manuels d'apprentissage.

7.2. Actions concernant la formation de base

7.2.1. Mise en place d'un apprentissage de deux ans d'opérateur en horlogerie AFP

Les travaux liés à ce projet ont débuté en 2007 et visent à proposer une formation d'apprentissage de deux ans, dans le domaine de l'horlogerie. Durant cette année, le service s'est chargé de rédiger le plan de formation détaillé, en collaboration avec la commission composée de représentants de l'industrie. Le document en question a obtenu un accueil très favorable lors de la procédure de consultation réservée à l'industrie horlogère, puisqu'à terme, les réponses indiquent qu'une trentaine de places de formation pourraient être proposées.

L'apprentissage en question est déjà à disposition des candidats puisqu'en 2007, une classe pilote voyait le jour dans la Vallée de Joux.

Pour cette année, deux nouvelles classes pilote ont été mises sur pied dont une seconde dans le canton de Vaud, ainsi qu'une première dans le canton de Neuchâtel.

7.2.2. Métiers de la microtechnique

La CP a intensifié les efforts de promotion autour du métier de micromécanicien en mandatant un enseignant. Ce dernier est chargé de démarcher les entreprises, élaborer des guides méthodiques ainsi que préparer la révision des prescriptions de formation.

7.2.3. Augmentation des effectifs d'apprentis en formation dans l'industrie horlogère

Comme en 2007, le nombre de places d'apprentissage dans les métiers spécifiques à l'industrie horlogère a connu une augmentation lors de la rentrée 2008, puisque 401 nouveaux apprentis (contre 383 en 2007) ont pu signer des contrats de formation.

L'augmentation est particulièrement forte dans les formations proposées par les entreprises sous forme duale, le nombre de situations d'apprentissage étant passé de 105 à 147 (augmentation de 40%). Ces chiffres sont de nature à conforter les efforts menés par la CP en matière de promotion de l'apprentissage auprès des entreprises conventionnées, de même que dans la valorisation des métiers auprès du public.

7.2.4. Organisation d'un cours pour experts aux examens d'horloger

Les effectifs en formation ayant connu de fortes hausses, soit par la création de places d'apprentissage en entreprise ou l'ouverture de classes de formation supplémentaires en école, la tenue d'un cours pour experts a été rendue nécessaire, en collaboration avec l'Institut Fédéral pour la Formation et le Perfectionnement.

7.2.5. Premiers travaux concernant la révision des métiers de polisseur et termineur en habillage horloger

Un atelier de discussion de deux jours, réunissant des professionnels des métiers de la boîte de montre, a permis au service FP de la CP de jeter les jalons du projet de révision des métiers du polissage. Ce projet doit mener à la conception de nouvelles prescriptions de formation dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2011.

7.2.6. MAS- CH en construction horlogère

16 participants se sont vu remettre les derniers certificats postgrade dans le cadre du cours « conception horlogère pour ingénieurs ». Il s'agit de la 6ème volée de ce cours qui a vu le jour en 1993.

La 7ème volée a débuté avec 20 participants et débouchera pour la première fois sur la remise de « Master of advanced studies » (MAS). Le cours est désormais sous l'égide de la Haute Ecole Arc Ingénierie ; la CP, dont l'engagement dans ce domaine est réclamé et souhaité, a pris la présidence du comité scientifique.

7.3. Actions de formation pour adultes

7.3.1. Formation modulaire d'horloger-praticien

Pas moins de 20 cours de formation en soirée ont débuté en août 2008, ainsi que 8 formations d'insertion en journée. On compte 302 participants au total sur l'année scolaire 2008-2009.

L'année a été marquée par la mise en place pour la première fois d'un cours de formation modulaire en journée au Centre Neuchâtelois d'Intégration Professionnel (CNIP) à Couvet.

Sur le front politique, la CP a été appelée à mener d'abondantes discussions en vue du maintien des subventions dont bénéficient les cours du soir.

7.3.2. Cours de guillochage

Deux formations étaient en cours, impliquant 3 participants.

7.3.3. Formation en anglage

Un cours d'insertion d'une durée de 6 mois a été organisé en collaboration avec le Centre Neuchâtelois d'Intégration Professionnelle à Couvet. A fin décembre, 9 personnes ont obtenu le certificat de la Convention Patronale et ont obtenu une place de travail, ceci alors que les premiers signaux de ralentissement conjoncturel se faisaient sentir.

Une opération de perfectionnement a vu le jour dans une manufacture, dans l'objectif de former le personnel dans l'utilisation de micromoteurs.

7.3.4. Conduite de personnel

5 cours inter-entreprise ont regroupé 39 participants, et 6 entreprises ont sollicité les services de l'intervenant pour des cours internes.

7.4. Actions d'information

7.4.1. Portes ouvertes et salons de formation

Le service FP a soutenu financièrement des actions et des journées portes ouvertes des centres de formation horlogers. Le salon de la formation du canton du Jura et du Jura bernois a bénéficié d'un soutien, de même que le stand des écoles d'horlogerie, qui présentait les métiers propres à notre industrie.

8. SERVICE "COMMUNICATION ET DOCUMENTATION"

8.1. Généralités

Institué en octobre 1990, le service «Communication et documentation» (C&D) (nommé «Image de marque et recrutement» jusqu'en 2003) exerce des activités de relations publiques.

L'objectif principal consiste à communiquer au public, notamment par le biais des médias, les actions entreprises par la CP ainsi que les résultats des différentes statistiques élaborées au sein de celle-ci (recensement des effectifs et des maisons de l'industrie horlogère, statistiques du service SST, enquêtes du service FP, etc.) En plus de la distribution régulière de brochures et supports audiovisuels, le service promeut les métiers de la branche auprès du public en organisant des stands lors de salons des métiers, ou lors de séances d'informations aux élèves des écoles d'horlogerie.

8.2. Mesures accomplies en 2008

8.2.1. Brochures

Les brochures intitulées «L'horlogerie vous accueille», «Le Rouage dégrippé», «Micromécanicien/ne», «La formation transfrontalière», «Etudes postgrades en conception horlogère pour ingénieurs», «Les métiers de l'industrie horlogère», «Présentation de la CP» et le «Petit guide des diplômés français» ont continué d'être diffusées à un rythme appréciable à toute personne ou institution intéressée. Outre par téléphone ou à l'aide de coupons réponses, les documents peuvent être aisément commandés ou directement téléchargés grâce à aux rubriques du menu « Documentation » du site Internet de la CP.

« La formation modulaire en horlogerie pour adultes »

Pendant l'exercice sous revue, l'annexe de la brochure contenant la liste des cours et des prix en vigueur a été mise à jour et imprimée. Comme chaque année après la réimpression, la diffusion de la brochure et de la nouvelle annexe a été effectuée auprès des écoles, entreprises et aux personnes directement intéressées par la formation modulaire ainsi qu'aux organisations participant à sa promotion (offices régionaux de placements, offices d'orientation, écoles, agences de placement, etc.).

« L'horlogerie vous intéresse? »

Ce fascicule (en français et en allemand) permet aux jeunes de commander de la documentation sur les métiers de la branche et rencontre chaque année un vif succès. L'envoi traditionnel aux élèves des écoles secondaires de tout l'Arc horloger a été effectué en août.

Nouvelle brochure :

« Polisseur & Termineur en habillage horloger »

La brochure de promotion des métiers «Polisseur & Termineur en habillage horloger», conçue à fin 2007 a été imprimée et diffusée pour la première fois dans le 1^{er} trimestre 2008.

Le nouvel ouvrage - riche en illustrations et rédigé dans un langage accessible à tous - a rencontré un vif succès auprès du public et des entreprises. Les professionnels du domaine du polissage l'ont également très bien accueilli.

8.2.2. Site Internet www.cpih.ch

Le nouveau site internet de la CP a poursuivi son développement en 2008. De nombreuses rubriques ont été étoffées. Il est à relever que le site a connu un taux de fréquentation remarquable durant l'année 2008, à savoir 125'411 (75'992 visites en 2007). Un résultat réjouissant qui témoigne de l'intérêt des entreprises de la branche et du grand public pour les activités de la CP.

8.2.3. Salon de la formation professionnelle Jura/Jura bernois 2008

Traditionnellement la CP met à disposition la responsable du service C&D afin de soutenir le groupe de pilotage de cette manifestation en matière de relations publiques. En 2008, la responsable du service C&D a coordonné l'ensemble des actions de relations publiques du salon.

8.2.4. Capa'cité 2008 (salon des métiers – canton de NE)

En 2008, la responsable du service C&D participé aux diverses séances du groupe de travail chargé du «Village Technique» de la manifestation qui s'est déroulée du 8 au 13 septembre dernier. Elle a également piloté le groupe de travail du stand représentant les métiers de l'horlogerie.

Rappelons que pour cette 2^e mouture, les métiers de l'horlogerie étaient valorisés dans un tout nouveau concept de stand qui présentait, dans un ensemble harmonieux et cohérent de disposition en cercle, les différents postes « métiers ». L'espace stand accueillait également les bijoutiers et les graveurs. Ce tout nouveau stand a rencontré un vif succès auprès des visiteurs.

La CP remercie encore tous les partenaires qui ont contribué à la réalisation de ce stand et à la valorisation des métiers et activités qui y ont été présentés.

8.2.5. Articles sur l'horlogerie

Le service C&D a été régulièrement sollicité pour fournir des articles apparaissant dans différentes revues professionnelles ou économiques traitant des problèmes dont s'occupe la CP.

8.2.6. Manifestations et collaborations pour la communication

Plusieurs manifestations ont été organisées durant l'exercice. Elles concernaient principalement les cours CP (remises de diplômes ou attestations aux participants). Comme précédemment, le service C&D a fourni des conseils en matière de communication ou s'est occupé du volet "relations publiques" pour des manifestations organisées par des entreprises ou des instituts de formation.

8.2.7. Divers

Le service C&D a été étroitement associé à plusieurs dossiers relevant du secrétariat général ou les a menés seul (tenue et rédaction des procès-verbaux des Commissions consultatives, participation à des groupes de travail, recensement, rapport annuel, etc.).

9. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »

9.1. Généralités

A fin 2008, le service « Santé et sécurité au travail » (SST) de la CP existait depuis 9 ans. Sa mission essentielle consiste à appuyer les entreprises dans l'application de la Solution de branche horlogère et microtechnique.

Durant l'exercice, en plus du service de renseignements et conseils aux entreprises, l'étude ergonomique du poste de l'horloger, la révision de la solution de branche et la promotion du progiciel CP-Tempus (absentéisme) ont été les points forts des activités du service SST.

Un cycle de cours pour les coordinateurs de sécurité, la formation des secouristes d'entreprises et les cours de maîtrise du feu ont été organisés.

9.2. Effectifs de la Solution de branche

A la fin 2008, notre solution de branche couvrait 66,6 % de toutes les entreprises horlogères et 85 % des travailleurs de la branche, avec des effectifs en hausse de 7,8 %. La localisation de ces sociétés affiliées s'étendait sur 17 cantons. Pour la plupart, elles sont membres de l'une des sept associations de la CP.

	A fin 2007	A fin 2008	Différence
Toutes les raisons sociales affiliées	384*	453	+ 69
Tous les travailleurs concernés	42'052	45344	+ 3292
Entreprises non conventionnées	35	38	+ 3
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1'239	1440	+ 201
Entreprises sans relation avec des associations	14	17	+ 3
Travailleurs d'entreprises sans relation avec associations	439	509	+ 70
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	332	393	+ 61

- Nouvelles sociétés affiliées en 2008 : 76
- Sociétés démissionnaires en 2008 : 2
- Sociétés disparues par cessation d'activité ou faillite: 5
- Sociétés exclues: 0

Vu la teneur de la Directive 6508 révisée, l'Assemblée générale de la Convention patronale avait décidé le 12 décembre 2007 que toutes les entreprises membres des associations CP doivent appliquer la solution de branche horlogère, sauf celles qui travaillaient déjà avec une autre solution avant le 1er janvier 2008. Cette affiliation systématique entrant en force le 1er janvier 2008, les sociétés concernées ont été incluses durant l'année, ce qui explique une forte augmentation des entreprises affiliées.

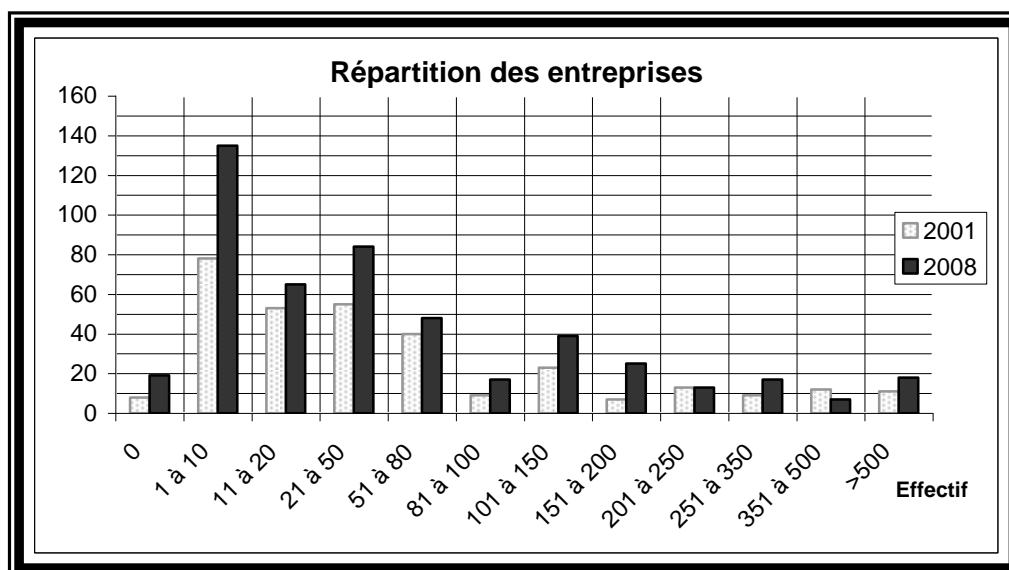
La solution de branche et le service SST restent avant tout des prestations des associations CP réservées à leurs membres, bien que d'autres puissent en profiter, comme l'a exigé la CFST. Durant l'exercice 2008, des entreprises ont disparu de la liste des affiliés, car elles ont été absorbées par d'autres, ont changé de raison sociale ou ont cessé leurs activités.

Si le nombre d'entreprises augmente globalement de 69 unités, l'effectif des travailleurs couverts a augmenté de 7,8 %.

Rappelons que ces effectifs se réfèrent au recensement horloger officiel effectué au 30 septembre de chaque année. A titre de comparaison, celui-ci indique une augmentation d'environ 9 % des effectifs de la branche pour la même période 2008.

La structure des affiliés en considération de leurs effectifs est sensiblement la même qu'en 2007, à l'exception des micro-entreprises dont l'effectif s'est accru notablement suite à leur affiliation d'office et obligatoire intervenue en 2008. Par rapport à 2001, l'augmentation du nombre de sociétés de toutes tailles (sauf 200 à 250, et 350 à 500 travailleurs) reflète bien le développement considérable de la branche depuis cette date.

La répartition se présente comme suit :



9.3. Travaux accomplis en 2008

9.3.1. Sollicitations des entreprises

En 2008, le support personnalisé pour toutes les entreprises affiliées a été assuré normalement. Des visites en entreprise ont eu lieu sur demande à 13 reprises. De nombreux entretiens ont été menés avec des chefs d'entreprises, des représentants des autorités et des prestataires de services.

Les demandes de renseignements formulées par nos affiliés sont quotidiennes. Elles nous parviennent autant par internet que par téléphone et touchent une grande diversité de sujets. Le service SST s'est efforcé d'y répondre dans un délai de quelques heures à quelques jours. Parmi ces interpellations, les questions liées aux relations humaines et à la législation ont été fréquentes. Les domaines particulièrement abordés sont par exemple :

- la nouvelle réglementation REACH sur la composition chimique des produits,
- la nouvelle Directive CE sur les machines,
- la prévention de la grippe (surtout aviaire),
- la ventilation de locaux de production,
- les nouvelles obligations de contrôle des élingues,
- la responsabilité des secouristes et des COSEC,
- l'équipement de nouveaux locaux de travail,
- le comportement envers des travailleurs sous l'influence de substances.

9.3.2. Coordinateurs de sécurité (COSEC)

Il importe de former au mieux les nouveaux travailleurs affectés au processus « santé et sécurité ». A cet effet, deux cours de 4 sessions en français se sont déroulés en automne, réunissant au total 150 participants à Neuchâtel et à La Chaux-de-Fonds. 6 personnes ont suivi ce même cours donné en allemand à Granges. Les 15 thèmes de modules ont été traités. Au final, ce sont 43 nouveaux COSEC qui ont été préparés à leur tâche.

Le soutien au « Carrefour sécurité jurassien » (conférences-échanges) s'est poursuivi. Le responsable du Service SST a organisé deux séances consacrées à REACH et à la détection de substances dans l'air.

Un soutien a également été apporté aux « 5 à 7 Neuchâtelois de la Sécurité », qui fonctionnent maintenant sous forme d'association.

9.3.3. Formation de secouristes d'entreprises

En ce qui concerne la formation nécessaire aux secouristes en entreprise, on constate une augmentation de la demande. Les sessions 2008 ont été très fréquentées. Nos journées de formation ont été organisées à 7 reprises, en 5 lieux différents, pour 184 participants.

La formation contient l'essentiel des connaissances généralement nécessaires en milieu industriel et vise à :

- savoir distinguer la gravité d'un cas et donner l'alerte ;
- maintenir en vie et stopper l'aggravation de la situation en attendant les secours publics ;
- dispenser les soins élémentaires en cas de petite blessure ou de léger malaise ;
- entretenir la pharmacie d'entreprise.

Selon la législation (OLT3), l'entreprise doit organiser les premiers secours et disposer d'un personnel suffisamment instruit.

9.3.4. **Solution de branche et manuel de sécurité**

La Directive CFST 6508 est la norme légale sur laquelle est basée la solution de branche. La révision du 1er février 2007 de la Directive a eu pour effet :

- l'étendue de ses obligations à toute entreprise employant du personnel, sans considération de ses effectifs ;
- une différenciation des mesures d'application selon les effectifs de l'entreprise et la présence ou non de dangers particuliers.

Ces raisons ont rendu nécessaire la révision de notre solution de branche. L'objectif était de mener à bien cette opération en 2008, mais l'ampleur du travail et surtout les délais pour différentes démarches se sont avérés conséquents. Dans ces conditions, la révision se poursuivra au-delà de 2008.

Certains documents du manuel de sécurité ont été mis à jour et sont à disposition sous forme papier ou fichiers électroniques.

9.3.5. **Surveillance des conditions cadres en santé et sécurité**

Le service SST surveille les modifications du contexte légal et normatif dans lequel évoluent la santé et la sécurité au travail.

Campagne « Ici on soigne ses mains »

Cette campagne initiée par la SUVA vise à faire diminuer les dermatites professionnelles dues aux travaux agressifs pour les mains. La Convention patronale a été associée à cette opération consistant à envoyer un paquet didactique aux entreprises dont les activités sont susceptibles de générer cette problématique.

Le colis contenait des échantillons de gants, de savon non agressif et de crème de protection, ainsi que des autocollants et autres documents de campagne.

Le poste de travail de l'horloger : étude d'ergonomie

Une étude des caractéristiques ergonomiques du poste de l'horloger avait été décidée, conjointement avec la SUVA. Ce projet s'est concrétisé. L'étude terminée, un établi d'horloger a été construit d'après une liste de spécifications. Les innovations essentielles résident dans les quatre points suivants :

- a) la chaise doit être réglable, légèrement inclinée, et comporter un dossier en contact permanent avec le dos, les pieds reposant au sol sans pose-pied ;
- b) l'établi doit être réglable en hauteur ;
- c) les accoudoirs doivent être réglables et inclinés ;
- d) un appui thoracique décharge les avant-bras du poids du buste.

Cet établi modèle sera mis en service dans une ou deux entreprises afin de vérifier en pratique toutes les recommandations émises. Un fascicule Suva sera édité, l'objectif final consistant à aider les entreprises dans leurs choix de mobilier et d'aménagement de la place de travail.

La formation des polisseurs

Le Service SST a été consulté en interne dans le cadre de l'établissement d'un guide pour la formation des polisseurs. Les risques liés à ce métier ont été répertoriés et des directives de formations ont été incorporées au guide. Il en est a découlé des objectifs de formation à inclure dans une future ordonnance concernant ce métier.

La nouvelle Directive européenne REACH

Dans un premier temps rejetée par la Suisse, la nouvelle Directive européenne concernant les substances touche de plein fouet nos produits d'exportation. Ce thème a été étudié et des recommandations ont été adressées à nos entreprises.

Nouvelle procédure « cyanures »

Le responsable du Service SST avait participé à l'élaboration d'un nouveau protocole pour la préparation et la prise en charge des intoxications au cyanure. En raison des spécificités cantonales, sa mise en œuvre prend du temps. Neuchâtel sera probablement le premier à adopter le système préconisé, simplifiant ainsi les mesures préventives à charge de l'entreprise.

9.3.6. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes

La solution de branche doit mettre des médecins du travail et autres spécialistes à disposition des entreprises. En effet, la directive CFST 6508 prévoit un recours à ce type de spécialistes. Dont la liste a été remise à jour en 2008. Dorénavant les spécialistes rattachés à notre solution de branche sont :

- Dr Sylvie-Maria Praz-Christinaz, médecin du travail, chef de clinique à l'Institut universitaire romande de santé au travail (IST), à Lausanne ;
- Dr Urs Hinnen, médecin du travail au Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG, à Zürich ;
- M. Horacio Hereira, hygiéniste du travail à l'Institut universitaire romand de santé au travail (IST), à Lausanne ;
- M. Daniel Ramaciotti, hygiéniste du travail, directeur de Ergorama SA, à Genève ;
- M. Jean-Claude Suard, ingénieur de sécurité à Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST), à Lausanne ;
- M. Olivier Thonney, chargé de sécurité, spécialiste incendie chez Securi Concept, à Grand-Lancy ;
- M. Gérard Sellie, ingénieur de sécurité, directeur de Securetude à Aigle.

M. Pierre-Olivier Droz, hygiéniste du travail, est décédé. Il assumait un rôle de conseiller depuis l'avènement de notre solution de branche, en sa qualité de membre de l'IST, à Lausanne.

Le Dr Christian Bernhard, ingénieur de sécurité, lui aussi à l'IST et conseiller pour notre solution de branche, est parti en retraite.

9.3.7. Service de mesures à la place de travail

Certains paramètres à la place de travail doivent être mesurés afin de lever des doutes ou pour choisir des actions d'amélioration adéquates.

Le service SST dispose d'appareils de mesure de l'air, des flux d'air, de la lumière, du bruit et de la température. D'autres mesures sont possibles en recourant à des spécialistes externes. En 2008, ce service a accompagné les audits réalisés par le service SST. Dans un cas, un sonomètre a été laissé sur le lieu de mesure pendant quelques jours.

9.3.8. Absences à la place de travail

Le service SST s'est attaché à mettre en œuvre le concept de maîtrise des absences décidé par la Convention patronale. Pour rappel, ce projet intègre les réflexions et les conclusions du groupe d'experts mis sur pied en 2002-2003 et repose sur trois piliers: certificat médical type (CP-CertiMed), solution informatique (CP-Tempus) et référent externe (CP-Referent).

CP-Tempus

10 entreprises ont continué de travailler avec ce progiciel. Deux autres les ont rejointes en cours d'année. Sept séances de formation ont été dispensées.

Un cahier des charges a été mis au point afin d'intégrer des passerelles vers les applications complémentaires des assureurs. Des séances d'information ont été données à diverses occasions. Des négociations ont été menées avec une société d'informatique en vue d'une cession de droits d'utilisation pour les sociétés hors du giron horloger. En fin d'année, ces discussions n'avaient pas encore abouti.

CP-Certimed

Le système est en application depuis le 1er janvier 2007 dans les entreprises affiliées à notre solution de branche à la satisfaction des utilisateurs. En cas de visite chez le médecin suivie d'un arrêt de travail ou de mesures touchant le travail, le collaborateur/patient présente le formulaire au médecin, puis le transmet à son employeur. Suite à des erreurs d'acheminement, le Service SST reçoit un certain nombre de certificats remplis, ce qui permet de constater que les praticiens les utilisent généralement correctement.

Après un échange avec les employeurs horlogers de la Vallée de Joux, une rencontre d'information a été organisée à l'attention des médecins de cette région car ceux-ci refusent de collaborer avec les entreprises et, notamment, ignorent CP-CertiMed. Cette offre a été refusée par les trois praticiens concernés.

CP-Referent

CP-Referent consiste à mettre à disposition une personne externe capable d'aiguiller judicieusement les cas des travailleurs qui s'adressent à elle. En principe, ce volet est du ressort de chaque association membre de la CP. Le déploiement de CP-Referent n'a pas connu d'évolution en 2008.

9.3.9. Statistiques Santé et Sécurité de la branche

Instaurées pour la première fois sur l'exercice 1999, les statistiques SST de notre solution de branche permettent de contrôler l'évolution du niveau de sécurité au travail et, partant, de vérifier si les objectifs de la solution de branche sont atteints. Comme déjà relevé dans de précédents rapports, ils le sont et ont même été dépassés.

Les statistiques SST offrent maintenant une vue sur neuf ans. Les derniers chiffres disponibles 2007 montrent que le taux d'absence pour des pathologies d'origines professionnelles reste stable, à un bas niveau. Les heures perdues pour 1000 heures travaillées sont en moyenne de 1,085 heure (moyenne des entreprises) et 1,192 heure (moyenne des travailleurs).

Quant au nombre de cas professionnels enregistré par 1000 heures travaillées, il est encore descendu : 0,036 cas (moyenne des entreprises), soit à un accident par travailleur tous les 15 ans.

9.4. Conclusion

Au 31 décembre 2008, la solution de branche horlogère terminait sa 9ème année d'application. Les statistiques de la SUVA et celles du Service SST montrent que le risque d'accidents et de maladies réputés professionnels s'est installé à un bas niveau dans la branche. La situation est globalement saine. Il faut cependant veiller à une éventuelle détérioration.

On constate que la fonction de coordinateur de sécurité (COSEC) n'est pas systématiquement repourvue après le départ du collaborateur en charge. Il faut parfois un événement négatif pour voir ce poste repourvu. D'autre part, la contraction conjoncturelle en cours depuis l'automne 2008 risque de provoquer des redimensionnements, des restructurations et des transferts de postes, situation généralement défavorable sur le plan de la sécurité.

Il faut aussi veiller à l'absentéisme, car il fournit des indicateurs fiables quant aux risques de maladies et à l'état de l'organisation interne. Par ailleurs, peu de sociétés allouent des moyens suffisants pour gérer les absences. Pourtant, ce suivi aide le collaborateur à surmonter sa difficulté et lui permet de réintégrer ensuite sa place de travail dans les meilleures conditions. Il met aussi en évidence les dysfonctionnements internes.

Les responsables techniques sont généralement bien sensibilisés aux risques des activités qu'ils encadrent, mais un effort devrait être fait auprès de leurs homologues administratifs. C'est probablement dans l'information et la formation de ce public-là que des efforts doivent être placés. Ainsi, nos entreprises pourront garder tout le bénéfice des acquis en matière de santé et de sécurité.

CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

ANNEXES

EFFECTIFS HORLOGERS 2008

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'288	2.9%	9'493	21.4%	33'405	75.2%	228	0.5%	44'414	100.0%
Total non CP	373	4.2%	1'439	16.2%	6'819	76.8%	255	2.8%	8'886	100.0%
Total général	1'661	3.1%	10'932	20.5%	40'224	75.5%	483	0.9%	53'300	100.0%

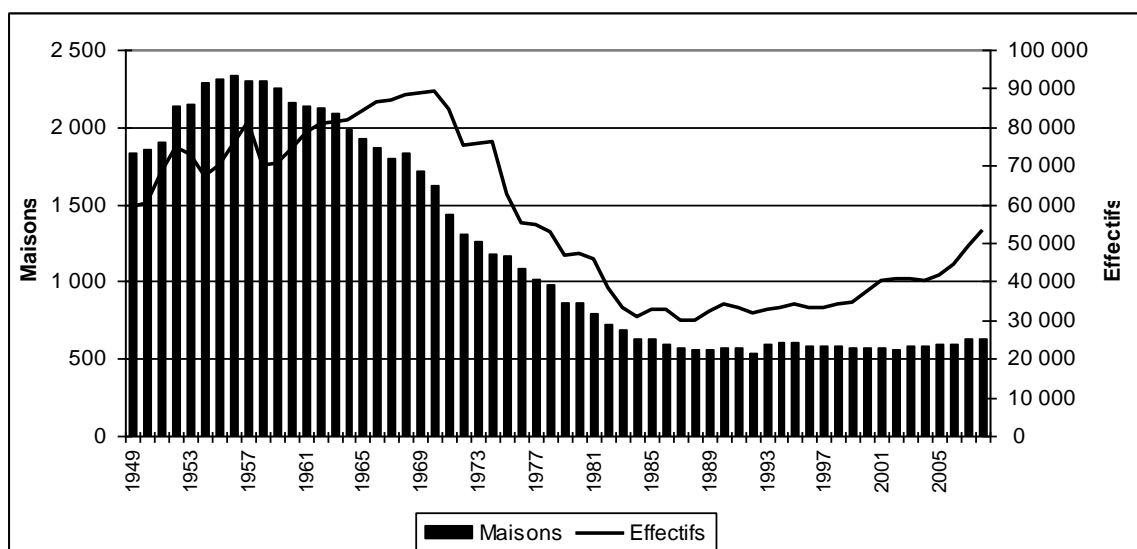
2. Par canton

	Effectifs		Maisons	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	14 766	27.7%	201	32.0%
Berne	11 097	20.8%	162	25.8%
Genève	9 058	17.0%	68	10.8%
Soleure	4 041	7.6%	31	4.9%
Jura	5 157	9.7%	91	14.5%
Vaud	4 949	9.3%	34	5.4%
Tessin	1 597	3.0%	15	2.4%
Bâle-Campagne	917	1.7%	7	1.1%
Valais	635	1.2%	7	1.1%
Schaffhouse	621	1.2%	2	0.3%
Fribourg	291	0.5%	6	1.0%
Autres	171	0.3%	5	0.8%
Total	53 300	100.0%	629	100.0%

RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1982 – 2008)

Années	Personnel						Maisons
	de direction (a)	administratif (b)	de produc- tion (c)	sous-total (a-c)	à domicile (d)	Total (a-d)	
1982		12'935	23'873	36'808	1'343	38'151	727
1983		10'455	21'872	32'327	1'069	33'396	686
1984		9'864	20'191	30'055	889	30'944	632
1985		10'087	21'873	31'960	944	32'904	634
1986		10'166	21'575	31'741	947	32'688	592
1987		9'588	19'534	29'122	687	29'809	568
1988		9'641	19'753	29'394	728	30'122	562
1989		10'109	21'273	31'382	826	32'208	564
1990		10'660	22'402	33'062	861	33'923	572
1991		10'084	22'098	32'182	788	32'970	575
1992		10'049	21'157	31'206	703	31'909	534
1993 (1)		10'281	20'476	30'757	686	31'443	558
1993 (1)		10'609	21'264	31'873	801	32'674	591
1994		10'686	21'979	32'665	721	33'386	606
1995		11'114	22'181	33'295	752	34'047	606
1996		10'773	21'924	32'697	652	33'349	586
1997		11'030	21'458	32'488	629	33'117	579
1998		11'396	22'232	33'628	586	34'214	581
1999 (2)	1'229	7'018	25'742	33'989	666	34'655	567
2000	1'260	7'398	27'992	36'650	684	37'334	575
2001	1'369	8'253	29'756	39'378	676	40'054	570
2002	1'385	8'434	30'330	40'149	666	40'815	564
2003	1'391	8'645	29'932	39'968	570	40'538	587
2004	1'411	8'785	29'304	39'500	498	39'998	589
2005	1'433	8'810	31'000	41'243	485	41'728	593
2006	1'594	9'272	33'161	44'027	417	44'444	595
2007	1'536	10'305	36'515	48'356	479	48'835	627
2008	1'661	10'932	40'224	52'817	483	53'300	629

- (1) Il y a deux variantes du recensement de 1993. La 1^{ère} est réalisée sur les mêmes bases que les années précédentes. C'est elle qui fait foi pour les comparaisons avec les recensements des années 1949 à 1992. La seconde version se base sur des données plus précises et mises à jour (prise en compte de nouvelles entreprises horlogères). C'est elle qui fait foi pour les comparaisons avec les recensements des années 1994 et suivantes.
- (2) Ce n'est qu'à partir de 1999, que l'on a distingué le personnel de direction du personnel administratif dans le recensement.



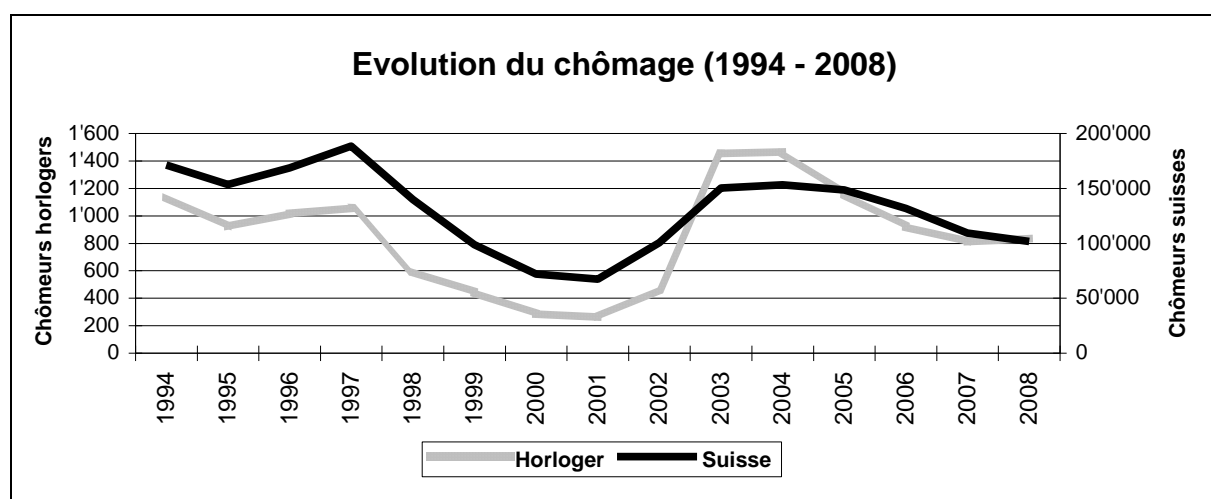
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

Année	Chômage complet		Travail réduit					
	suisse	horloger*	Entreprises		Travailleurs		Heures	
			suisse	horloger	suisse	horloger	suisse	horloger
1994	171'038	1'136	1'772	60	22'600	593	1'079'437	30'415
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

Moyennes : calcul CP

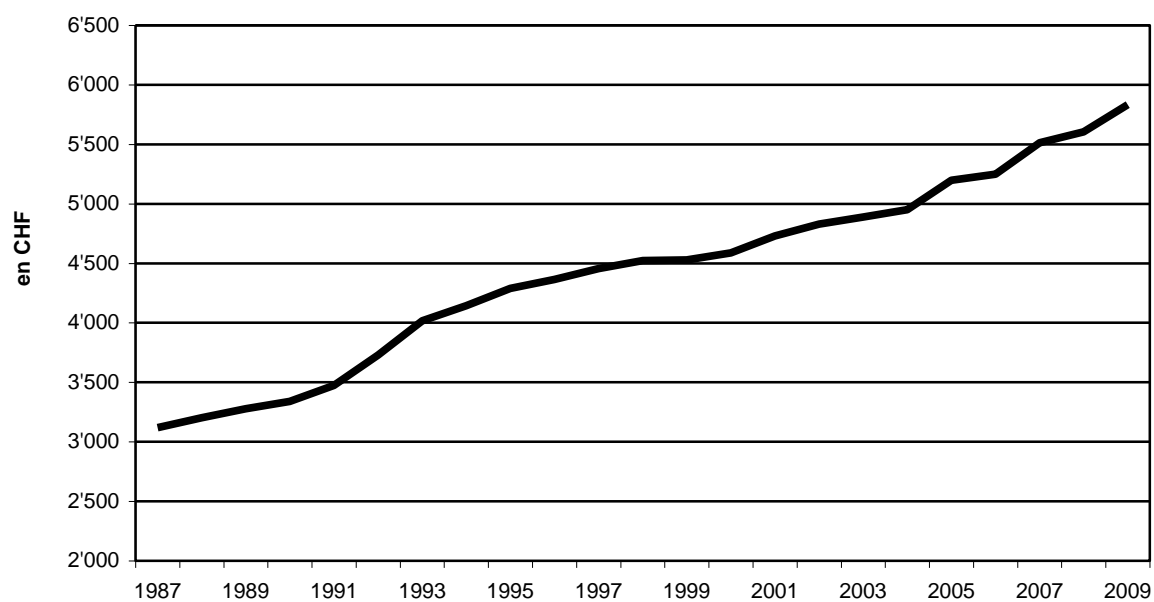
*) Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes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



1988	Fr. 3'203.--
1989	Fr. 3'278.--
1990	Fr. 3'339.--
1991	Fr. 3'474.--
1992	Fr. 3'730.--
1993	Fr. 4'018.--
1994	Fr. 4'144.--
1995	Fr. 4'289.--
1996	Fr. 4'365.--
1997	Fr. 4'455.--
1998	Fr. 4'524.--
1999	Fr. 4'529.--
2000	Fr. 4'587.--
2001	Fr. 4'729.--
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. 5'715.--
2009	Fr. 5'832.--

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2008 (état au 31 décembre 2008)**TRAVAILLEURS
NON QUALIFIES**

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	3'410.-	Dès 20 ans	01.01.2008	Cas spéciaux à négocier..
	3'660.-	Avec 5 ans d'expérience	01.01.2008	
GENEVE	3'300.-	En formation (6 mois)	01.01.2008	Après la période de formation de 6 mois, le personnel accède à la catégorie «spécialisé» (3'800.-), sans réduction de 5% possible. Seulement étudiants
	3'125.-	+ de 19 ans	01.01.2008	
	3'025.-	+ de 18 ans	01.01.2008	
	2'920.-	- de 18 ans	01.01.2008	
JURA JURA BERNOIS	3'083.-	Dès 19 ans	01.04.2007	Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 ^{er} emploi dans la branche horlogère et microtechnique.
	2'683.-	- 19 ans	01.04.2007	
NEUCHÂTEL	3'400.-	Dès 19 ans	01.04.2008	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C.	3'110.-	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2006	
TESSIN	2'400.-		01.01.2008	Montant jusqu'à fin 2007: Fr. 2'300.-.
VALAIS	3'146.-		01.04.2008	Cas spéciaux à négocier.
VAUD FRIBOURG	3'230.-	Dès 19 ans	01.06.2008	

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

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2008 (état au 31 décembre 2008)**TRAVAILLEURS
QUALIFIES**

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	4'160.-	CFC 4 ans	01.01.2008	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire.
	3'860.-	CFC 3 ans dans l'horlogerie	01.01.2008	
GENEVE	4'305.-	Qualifié A	01.01.2008	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus. (4'090.- / 4'345.-/3'780.-/3'610.-)
	4'575.-	Après 3 ans de pratique	01.01.2008	
	3'980.-	Qualifié B	01.01.2008	
	3'800.-	Spécialisé	01.01.2008	
JURA JURA BERNOIS	3'683.-	Avec CFC	01.04.2007	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire
NEUCHÂTEL	4'200.-	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par l'OFFT) dès 22 ans	01.04.2008	
	3'780.-	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formations jugées équivalentes par l'OFFT)	01.04.2008	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C.	3'800.-	CFC 4 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2006	
	3'450.-	CFC 3 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2006	
VALAIS	4'146.-	CFC 4 ans	01.04.2008	Durant les 6 premiers mois, -5%
VAUD FRIBOURG	4'000.-	Qualifié A	01.06.2008	
	3'600.-	Qualifié B	01.06.2008	
	4'160.-	CFC 4 ans	01.01.2008	

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2008 (*état au 31 décembre 2008*)**JEUNES TRAVAILLEURS – ÉTUDIANTS – JOBS D'ÉTÉ**

<i>Région</i>	<i>Montants</i>	<i>Conditions</i>	<i>Entrée en vigueur</i>	<i>Remarques</i>	
GENEVE	2'920.-	- de 18 ans	01.01.2008	Vacances incluses	
	3'025.-	+ de 18 ans	01.01.2008		
	3'125.-	+ de 19 ans	01.01.2008		
NEUCHÂTEL	2'380.-	15 / 16 ans	01.04.2008	Montant égal à 70% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'400.-).	S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée
	2'550.-	17 ans	01.04.2008	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'400.-).	
	3'060.-	dès 18 ans	01.04.2008	Montant égal à 90% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'400.-).	

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

CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

**STRUCTURE DE LA CP
ET
COMMISSIONS**

(suite des annexes)

SECRETARIAT GENERAL

Secrétaire général :	M. François Matile
Secrétaire du service « Formation professionnelle » :	M. Ralph Zürcher
Secrétaire du service « Santé et Sécurité au travail » :	M. Paul Boillat
Chargée de Communication-documentation :	Mme Nadia Fustinoni Dès le 5.1.2009 : Mme Florence Jordan Av. Léopold-Robert 65 2301 La Chaux-de-Fonds (CH)
Siège :	

ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP

<i>Nom</i>	<i>Lieu</i>	<i>Secrétaire général</i>
Association de fabriques d'aiguilles et de composants pour l'horlogerie	Neuchâtel	Me Philippe Bauer
Association neuchâteloise des industriels de l'horlogerie, de la microtechnique et des branches affiliées (ANIM)	La Chaux-de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM)	Bienne	M. Eric Ruedin
Swatch Group Industries	Bienne	M. Massimo Altamura
Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV)	Genève	Mme Anny Sandmeier
Association patronale suisse des industries microtechniques et de l'habillement horloger (USH-APIC)	La Chaux-de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Verband deutschschweizerischen Uhrenfabrikanten (VdU)	Soleure	Me Raoul Stampfli

ASSEMBLEE GENERALE

(état au 31.12.2008)

Présidente

Mme Elisabeth Zölch Berne

Vice-présidents

M. Emile Charrotton Bienne

M. Alain Marietta Le Locle

Secrétaire général

M. François Matile La Chaux-de-Fonds

Délégués et suppléants

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
ASSOCIATION DE FABRIQUES D'AIGUILLES ET DE COMPOSANTS POUR L'HORLOGERIE	Isabelle Chillier Fiedler SA 1127 Carouge	Philippe Bauer Association Aiguilles 2001 Neuchâtel
ANIM	Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle	Marie-Thérèse Kohler Fiorellino ANIM 2400 Le Locle
APHM	Emile Charrotton Société Anonyme de Fabricants suisses d'horlogerie 2501 Bienne	Dominique Clément Richemont International SA 1752 Villars-sur-Glâne
ASSOCIATION SWATCH GROUP INDUSTRIES	M. Thierry Kaenel The Swatch Group SA 2501 Bienne Hanspeter Rentsch The Swatch Group SA 2501 Bienne	Hansruedi Sutter Rado Uhren AG 2543 Lengnau Massimo Altamura Swatch Group Industries 2501 Bienne

Membres et suppléants de l'Assemblée générale (suite)

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
UFGVV	Rolf Bez Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus	Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève 11
USH-APIC	Jean-Lucien Guillod Guillod Gunther SA, 2300 La Chaux-de- Fonds Jean Hirt Estoppey Addor SA 2501 Bienne Pierre-André Meylan Piguet Frères SA 1348 Le Brassus	Bernard Cuendet Robella et Cie 1450 Sainte-Croix Philippe Membrez Simon et Membrez SA 2852 Courtételle Marie-Thérèse Kohler Fiorellino USH-APIC 2400 Le Locle
VdU	Jean-Pierre Bregnard Revue Thommen 4437 Waldenburg	Roland Streule Rado Uhren AG 2543 Lengnau

COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »

(état au 31.12.2008)

Présidente

Mme Elisabeth Zölch, Présidente de la CP, Berne

Secrétaire général

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

Membres représentants d'entreprises ou d'associations

Jacques-Alex Ischi
Swatch Group SA
2501 Bienne

Walther Käser
ETA SA
2540 Granges

Giulio Papi
Audemars Piguet (Renaud et Papi SA)
2400 Le Locle

Marcel Perret
Patek Philippe SA
1211 Genève 2

Urs Heil
Manufacture Rolex SA
2502 Bienne

Jacques-André RoCHAT
Jaeger-LeCoultre SA
1347 Le Sentier

Isabelle Maurer
Cendres et Métaux SA
2501 Bienne

Franck Vernay
Rolex SA
1211 Genève 24

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

Damien Prongué
HE – Arc Ingénierie
2400 Le Locle

Martin Wälti
CFP Biel-Bienne
Lycée technique
2500 Bienne 4

Paul-André Hartmann
Cifom - ET
2400 Le Locle

Délégués UNIA

François Sanchez
Secrétaire fédératif
1347 Le Sentier

Pascal Crespin
Secrétaire fédératif
2300 La Chaux-de-Fonds

Benedetto Russo
Secrétaire fédératif
1211 Genève

Délégué SYNA

Vacant

Secrétaire

Ralph Zürcher, Responsable du Service « Formation professionnelle » de la CP ,
La Chaux-de-Fonds

COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »

(état au 31.12.2008)

Président

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

Membres représentants d'entreprises

Peter Daester
ETA SA
2540 Granges

Jean-Pierre Pasquier
Rolex SA
1225 Chêne-Bourg

Joëlle Donzé
Donzé-Baume SA
2345 Les Breuleux

Membres représentants d'associations

Swatch Group Industries
Jacques Zollinger
Swatch Group SA
2800 Bienne

APHM
Eric Ruedin
Secr. gén. APHM
2501 Bienne

UFGVV
Anny Sandmeier
Secr. gén. UFGVV
1200 Genève

USH-APIC
Marcel Perret
Patek Philippe SA
1228 Plan-les-Ouates

Délégués UNIA

Eric Thévenaz
Secrétaire fédératif
2300 La Chaux-de-Fonds

Philippe Gauljoux
Montres Breguet SA
1341 L'Orient

Délégué SYNA

Willy Cramatte
Délégué
1580 Avenches

Secrétaire

Paul Boillat, Responsable du Service « Santé et Sécurité » CP, La Chaux-de-Fonds