



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

RAPPORT ANNUEL

2009

La Chaux-de-Fonds
Août 2010

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	4
1.2.3. Commission consultative	5
1.2.4. Secrétariat général	5
1.3. Données statistiques	5
1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises (voir annexes)	5
1.3.2. Evolution des salaires	5
1.3.3. Chômage	6
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	7
3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS	8
3.1. Situation économique et mesures sociales	8
3.2. Entrevues paritaires avec UNIA	9
3.3. CCT CP/SYNA	9
3.4. CCT CP/SSEC du 01.10.1991	9
3.5. CCT CP/ASC du 17.12.1993	10
3.6. CCT de la branche du travail temporaire	10
4. NEGOCIATIONS SALARIALES	10
4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2010	10
4.2. Salaires minimaux d'embauche	11
5. PRÉVOYANCE SOCIALE DANS L'INDUSTRIE HORLOGÈRE	11
5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants	12
5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère	12
5.3. PREVHOR	12
5.4. Foncadem	13
6. LÉGISLATION	13
7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »	15
7.1. Généralités	15
7.2. Actions concernant la formation de base	15
7.2.1. Mise en place d'un apprentissage de deux ans d'opérateur en horlogerie AFP	15
7.2.2. Métiers de la microtechnique	15
7.2.3. Révision des métiers de polisseur et termineur en habillage horloger	16

7.2.4.	Evolution des effectifs d'apprentis en formation dans l'industrie horlogère	16
7.2.5.	Formation modulaire en horlogerie pour adultes	16
7.3.	Actions de formation pour adultes	16
7.3.1.	Formation modulaire d'horloger-praticien	16
7.3.2.	Cours de guillochage	17
7.3.3.	Formation en anglage	17
7.3.4.	Conduite de personnel	17
7.4.	Actions d'information	17
7.4.1.	Portes ouvertes et salons de formation	17
8.	SERVICE "COMMUNICATION ET DOCUMENTATION"	18
8.1.	Généralités	18
8.2.	Mesures accomplies en 2009	18
8.2.1.	Brochures	18
8.2.2.	Site Internet www.cpih.ch	20
8.2.3.	Salon de la formation professionnelle Biel/Bienne 2009	20
8.2.4.	Cité des métiers et de la formation Genève 2009	20
8.2.5.	Articles sur l'horlogerie	21
8.2.6.	Concept pour la valorisation de l'offre de formation continue CP	21
8.2.7.	Manifestations et collaborations pour la communication	21
8.2.8.	Divers	21
9.	SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »	22
9.1.	Généralités	22
9.2.	Effectifs de la Solution de branche	22
9.3.	Travaux accomplis en 2009	24
9.3.1.	Sollicitations des entreprises et activités générales	24
9.3.2.	Activités particulières du Service SST	24
9.3.3.	Coordinateurs de sécurité (COSEC)	26
9.3.4.	Formation de secouristes d'entreprises	27
9.3.5.	Directive CFST, solution de branche et manuel de sécurité	27
9.3.6.	Surveillance des conditions cadres en santé et sécurité	28
9.3.7.	Appel à des médecins du travail et autres spécialistes	29
9.3.8.	Service de mesures à la place de travail	30
9.3.9.	Absences à la place de travail	30
9.3.10.	Statistiques Santé et Sécurité de la branche	32
9.4.	Conclusion	33

ANNEXES

EFFECTIFS HORLOGERS 2009	34
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1982 – 2009)	35
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE: GENERAL ET HORLOGER	36
EVOLUTION DU SALAIRE MOYEN HORLOGER	37
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2009	38
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2009	39
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2009	40
SECRETARIAT GENERAL	42
ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	42
ASSEMBLEE GENERALE	43
COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE » (état au 31.12.2009)	45
COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL » (état au 31.12.2009)	46

1. CONVENTION PATRONALE (CP)

1.1. Membres

Durant l'exercice sous revue, 7 associations horlogères étaient affiliées à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP). Elles dénombrèrent ensemble 446 entreprises (436 en 2008) occupant le 30 septembre 2009, 42'012 personnes (44'414 en 2008), en atelier et à domicile.

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé 3 fois les 18 juin, 10 septembre et 16 décembre 2009.

- Le 18 juin, elle a rendu hommage à Jean Grédy, décédé le 9 mai à l'âge de 76 ans, des suites d'une grave maladie. Jean Grédy a été le Secrétaire général de la CP de 1985 à 1998. Sa très riche expérience horlogère lui a permis de faire évoluer la CP et de l'adapter aux besoins renouvelés de la branche. Homme de conviction, énergique, compétent et aux innombrables qualités humaines, il a beaucoup donné à la Convention patronale qui lui en est reconnaissante.
- Le 16 décembre, elle a réélu pour trois ans Monsieur Emile Charrotton, vice-président.
A cette date elle a également nommé membre de la Commission santé/sécurité au travail Monsieur Michael Haefeli, ETA Granges, en remplacement de Monsieur Peter Däster et désigné à la Commission de formation professionnelle Monsieur Reto Kohli, ETA Granges et Fabien Chapatte, Les Artisans boîtiers, La Chaux-de-Fonds en remplacement de Messieurs Walter Käser, ETA Granges et Marcel Perret, Patek Philippe, Genève.

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni à deux reprises, les 28 mai et 26 novembre 2009 pour débattre des questions de sa compétence.

1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé 4 fois, les 3 mars, 2 juin, 27 août et 9 novembre 2009. Elle a traité des problèmes généraux de politique patronale, étudié des cas difficiles d'application de la CCT et émis des appréciations et préavis 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, 1 à 80%, 1 à 65%, 1 à 50% et 1 à 20%.

Questions internes

A la suite des réflexions entamées en 2008, le secrétariat a présenté pour la première fois des comptes CP consolidés. C'est l'achèvement d'un processus de restructuration des finances qui a été qualifié de favorable.

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 30 septembre 2009 a montré que l'industrie horlogère est composée de 609 maisons occupant 49'097 collaborateurs (2008 : 629 maisons et 53'300 collaborateurs). Les effectifs ont donc diminué de 7.9%. Le secteur conventionné recouvre le 73.2% des maisons (69.3% en 2008) et le 85.6% du personnel (83.3% en 2008).

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 2008:

Années	En tout			1 + 2			3			4		
	Total			Total			Total			Total		
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
2008	5'728	6'651	4'875	7'990	8'389	6'824	6'039	6'445	5'417	4'748	5'573	4'463

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 2009, d'une manière théorique, on prend chacun des montants 2008 et le complète par l'allocation de renchérissement au 01.01.2009 (Fr. 140.-).

Les salaires 2009 théoriques sont donc les suivants :

Année	En tout			1 + 2			3			4		
	Total			Total			Total			Total		
2009	5'868	6'791	5'015	8'130	8'529	6'964	6'179	6'585	5'557	4'888	5'713	4'603

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
2009	2'325	146'089

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

1.4. Union patronale suisse (UPS)

La CP était représentée au Comité et au Comité directeur UPS par Mme Elisabeth Zölch, Présidente. Elle 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 2009, elles ont été servies à 175 bénéficiaires pour un montant total versé de Fr. 3'855'950.-. En outre, durant l'exercice 2009, la Caisse ALFA, mandatée par la CP pour le versement des rentes, a traité 205 demandes de rente-pont AVS, dont 10 ont fait l'objet d'une communication de refus et 24 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 2009 137 dossiers venant d'entreprises conventionnées relatifs à des formations suivies en 2008 et représentant un montant total de Fr. 9'795'053.-. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 9'672. La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 856'046.- à distribuer ; Fr. 642'034.- ont été versés à 135 entreprises et Fr. 140'442.- aux organisations de travailleurs ; le solde est reporté.

3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS

3.1. Situation économique et mesures sociales

Les difficultés conjoncturelles ont fortement touché l'économie suisse pendant l'exercice et en particulier tout le secteur exportateur. A ce titre, l'industrie horlogère, qui connaissait depuis 2002 une croissance forte et continue, a subi un coup d'arrêt dès le mois d'octobre 2008. Ces difficultés se sont traduites durant l'exercice par un nombre important de restructurations. En premier lieu, les entreprises ont cessé de recourir au travail temporaire. Comme on évalue généralement à 4-5% le nombre de travailleurs temporaires dans la branche, entre 2'000 et 2'500 travailleurs étaient concernés. Les licenciements économiques collectifs sont intervenus plus tard. Leur chiffre s'est élevé à 120 ; 27 ont donné lieu à un plan social, au sens strict, conclu avec les syndicats ; dans 4 cas, un plan social a été négocié mais n'a pas pu être conclu et a été appliqué unilatéralement ; dans 77 cas, le licenciement collectif s'est traduit par

des mesures d'accompagnement négociées (par « mesures d'accompagnement » on n'entend pas un plan social au sens strict mais différentes démarches consenties par l'entreprise pour amoindrir les effets du licenciement auquel elles ont dû procéder). Enfin, dans 12 cas, aucun plan social ni mesure d'accompagnement négociée n'a pu être accordé.

Le chômage partiel a également fait l'objet d'un recours important dans la branche. Variable durant l'année, il a touché au maximum une soixantaine d'entreprise et a concerné entre 6'000 et 8'000 travailleurs. A noter que le but du chômage partiel était totalement atteint ; cette mesure vise en effet à soulager les entreprises d'un problème conjoncturel et non pas à soutenir artificiellement des entreprises présentant des problèmes structurels. Or, grâce à la forte croissance de ces dernières années, la branche ne présente plus de problèmes structurels : elle a investi en bâtiments, en machines, en recherche et développement, en formation ; elle a atteint un niveau concurrentiel élevé ; ses finances sont assainies et sa structure générale -avec de grands groupes côtoyant un nombre élevé de fournisseurs ou de fabricants de produits terminés indépendants- permet un développement harmonieux de la branche. La seule chose qui a manqué à l'industrie horlogère, c'était des commandes ; à ce titre, le chômage partiel a parfaitement joué son rôle en permettant aux entreprises de sauvegarder leur force de travail et d'éviter ou, du moins, de retarder ou de réduire les licenciements pendant une mauvaise passe conjoncturelle.

Selon les recensements de 2008 et 2009, l'industrie horlogère et microtechnique aura perdu en chiffres ronds 4'000 emplois pendant cette période, soit environ 7,8% (pour le secteur conventionné, ces chiffres sont de 2'400 ou 5,4%). Ces pertes se répartissent pour moitié en licenciements et pour l'autre moitié en non remplacements de départs.

Compte tenu du nombre élevé de licenciements collectifs prononcés, et en vertu des dispositions légales et conventionnelles, de nombreuses négociations ont été mises sur pied entre les entreprises, les secrétaires patronaux et les secrétaires syndicaux. Dans la très grande majorité d'entre elles, ces négociations se sont déroulées correctement. Pour deux entreprises, en revanche, un certain acharnement a conduit les négociations à une impasse. Dans un cas, le syndicat a estimé que la procédure prévue en cas de licenciement collectif selon le Code des obligations avait été violée par l'entreprise. Si on ne peut contester au syndicat le droit de vouloir faire trancher un tel différend, la voie qu'il a suivie s'est révélée extrêmement préoccupante. Le syndicat, en effet, plutôt que de saisir le Tribunal arbitral, a préféré s'en référer aux tribunaux civils. L'affaire n'était pas réglée à la fin de l'année mais la Convention patronale a plus d'une fois manifesté son inquiétude face au syndicat quant à la légèreté avec laquelle il avait voulu donner une issue à ce problème.

3.2. Entrevues paritaires avec UNIA

Outre les problématiques des salaires minimaux d'embauche (voir ci-dessous point 4.2), une discussion a eu lieu à la demande d'UNIA à propos des difficultés qu'elle affirmait éprouver dans une entreprise horlogère. La CP et UNIA ont réuni l'ensemble des interlocuteurs et ont proposé une procédure permettant de renouer un dialogue rompu. Ces séances qui ont eu lieu les 7 mars et 9 juillet ont permis de rétablir certains éléments.

3.3. CCT CP/SYNA

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

3.4. CCT CP/SSEC du 01.10.1991

Durant l'exercice, les secrétariats généraux de la CP et de SECsuisse se sont réunis, à la demande de SECsuisse, pour mettre à jour la CCT qui les lie. SECsuisse avait proposé de reprendre l'intégralité de la CCT CP/UNIA. La CP a fait diverses contrepropositions, telles que l'adhésion de SECsuisse à la CCT CP/UNIA, voire une convention cadre, mais le syndicat des employés de commerce s'est montré constant dans sa revendication.

Il a alors fallu étudier la question pour éviter que la nouvelle CCT CP/SECsuisse, en reprenant sans autre le texte d'une autre CCT, ne comporte des éléments préalablement jamais débattus. La question était en cours à la fin de l'exercice.

3.5. CCT CP/ASC du 17.12.1993

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

3.6. CCT de la branche du travail temporaire

Après de longues négociations, le syndicat UNIA et l'association patronale Swisstaffing, qui regroupe la plupart, mais non la totalité, des entreprises de travail temporaire, ont conclu une convention collective de travail. Celle-ci n'entrera en vigueur qu'en cas de déclaration de force obligatoire, laquelle a été demandée en juillet 2009. Cette demande a fait l'objet d'une publication si discrète, en plein été et sans information des associations patronales et entreprises concernées, que la plupart des intéressés ont estimé avoir été mis devant le fait accompli.

Dans le cas de l'horlogerie, la déclaration de force obligatoire impliquerait que des conditions d'embauche des travailleurs temporaires soient placées sous l'empire de la CCT de la branche, ce que les milieux patronaux ont toujours refusé. La CP a écrit à qui de droit qu'elle ne pouvait se sentir liée par un engagement auquel elle n'avait pas consenti et pour lequel elle n'avait même pas été consultée. Elle n'a pas été seule à réagir ainsi et, en fin d'exercice, le dossier n'était toujours pas tranché et la déclaration d'extension toujours en souffrance.

4. NEGOCIATIONS SALARIALES

4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2010

Les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2010 ont nécessité une séance de négociations entre les délégations CP et UNIA.

Les délégations se sont retrouvées devant une situation sans précédent. Pour la première fois depuis plus d'un demi-siècle, en effet, elles étaient confrontées à une situation de déflation. Les données de base étaient en effet les suivantes :

- Le salaire moyen de référence s'élevait à Fr. 5'941.-
- L'évolution de l'IPC d'août 2008 à août 2009 était de -0.8%

Cette situation sans précédent a conduit certains à estimer que, l'accord 18 CCT traitant de « l'adaptation des salaires au renchérissement », alors les salaires devaient baisser si l'indice baisse. Ces sentiments étaient par ailleurs renforcés par la période économique extrêmement difficile qui a prévalu pendant tout l'exercice. Toutefois, ces opinions n'ont pas prévalu, et ce pour deux motifs : d'abord il n'existe pas de lien mathématique strict entre la variation de l'IPC et le montant de l'allocation : il arrive d'ailleurs souvent que la quotité de ces deux critères diverge. Mais, plus fondamentalement, si la baisse des salaires est possible, il s'agit d'une modification du contrat de travail sur un point essentiel qui requiert l'accord explicite du travailleur et de l'employeur. Elle ne peut être négociée, en leur nom, par les partenaires sociaux.

Par ailleurs, la CCT était muette sur la question de la déflation. C'est le réalisme qui a prévalu : les syndicats n'ont exprimé aucune revendication et la CP non plus. Leurs discussions se sont donc conclues sur un renchérissement de Fr. 0.-. La CP a toutefois réservé la possibilité de rediscuter ultérieurement la situation inédite créée par la déflation enregistrée durant l'exercice.

Un accord identique a été passé avec le syndicat SYNA.

4.2. Salaires minimaux d'embauche

Comme les années précédentes, les négociations pour les salaires minimaux d'embauche (SME) régionaux et cantonaux ont largement occupé la CP et ses associations. Les discussions étaient toutefois rendues difficiles en raison de l'aggravation de la situation économique. Pour cette raison, UNIA a souhaité une discussion au niveau des centrales entre la CP et le syndicat. Celle-ci a eu lieu le 1^{er} avril et elle a porté sur deux objets. Primo, la procédure des négociations. Celle-ci est probablement perfectible mais les parties ont admis de reprendre cette question au moment des discussions sur le renouvellement de la CCT. Secundo, les SME 2009. UNIA déplorait ce qu'elle qualifiait de « blocage général ». Elle réclamait une forte hausse des SME dans toutes les régions/cantons. La délégation patronale a fait valoir sa position constante, à savoir que les SME sont la limite entre ce qui est abusif et ce qui ne l'est pas. Elle a rappelé que les SME sont fonction de la situation économique, du marché du travail et de l'état du portefeuille de commandes, trois paramètres particulièrement peu favorables en 2009. Elle a renvoyé à UNIA les reproches relatifs au blocage et a rappelé que le syndicat était intransigeant sur ses revendications. Le syndicat a alors proposé de renoncer à toute augmentation sur 2009 et d'augmenter tous les SME de Fr. 100.- au 1^{er} janvier 2010 à l'exception du Tessin qui fait l'objet d'un accord triennal en vigueur.

Cette question a été tranchée deux mois plus tard à l'Assemblée générale qui l'a approuvée sans restriction. SYNA s'est ultérieurement rallié à cet accord.

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 2009, soit au cours de son 62^{ème} exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 383'967'756.33 (contre Fr. 397'390'087.69 en 2008). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 3'794'502'000.-- contre Fr. 3'927'605'800.-- en 2008; il en résulte une diminution de Fr. 133'103'800.-- ou de 3,39 %.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2009 se sont élevées à Fr. 347'244'709.90; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	294'678'911. --
– Rentes extraordinaires AVS	Fr.	8'664. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'912'747. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	28'594'759. --
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	38'760. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	1'550'398.40
– Allocations pour impotents AI	Fr.	752'238.60
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	17'708'231.90

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

Au 31 décembre 2009, la Caisse ALFA a terminé son 68^{ème} exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage	Fr.	17'747'059.40
– Allocations pour enfants	Fr.	47'302'956.36
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	17'551'753.41
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	1'644'978.--

En outre, elle a versé Fr. 6'783'702.57 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. 110'460'000.-- (+Fr. 681'000.--, soit +0.6 % par rapport à 2008).

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 (1971-2009) atteignent Fr. 226'309'800.-- sur un montant total de Fr. 227'349'880.--.

Durant l'exercice en cours, Fr. 8'058'208.75 ont été remboursés à 1'007 personnes. La moyenne est de Fr. 8'002.19 par bénéficiaire. Depuis 1972, la fondation a remboursé un montant total de Fr. 186'734'517.65.

A fin 2009, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 464.2 parts. La valeur d'une part étant de Fr. 68.20, les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de Fr. 31'658.45 en 2009, lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

5.4. Foncadem

La fondation a clos son 28ème exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 1'080'012.170. La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 30'000.--. Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'843'740.--. Durant l'exercice, Fr. 88'056.60 ont été remboursés à 17 personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 1'566'751.95 à 523 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.

La CP s'est prononcée très négativement en projet de révision partielle du CO qui prévoit la protection des whistleblowers, c'est-à-dire les travailleurs qui signalent des faits répréhensibles et qui, selon le projet, bénéficieraient d'une protection accrue contre les licenciements. La CP juge le projet ni opportun, ni utile, ni justifié. Il risque au contraire d'inspirer beaucoup de confusion puisqu'il se base sur une notion extrêmement vague : les « faits répréhensibles » aussi peu clairs que les *Missstände* du texte allemand. Le projet prévoit de définir que la dénonciation de faits se passant dans l'entreprise est compatible avec le devoir de fidélité du travailleur défini par l'article 321a, al. 1 du CO.

Pour la CP, on peut certes discuter cette question mais le projet prévoit d'étendre ce droit, ce qui fait que le travailleur deviendrait juge de ce devoir de fidélité et pourrait décider lui-même si les faits répréhensibles, ou qu'il présume tels, n'ont pas été dûment traités. Il pourrait alors dénoncer l'entreprise au risque de lui causer un tort considérable. Ce faisant, on ouvrirait la porte à d'autres actes abusifs où pourraient être touchés autant la personnalité d'autres travailleurs de l'entreprise que l'intérêt légitime de celle-ci à maintenir le secret sur ces activités. Surtout, on peut craindre que les travailleurs de bonne foi mais inutilement perfectionnistes, voire quérulents, saisissent la loi pour contester les pratiques de l'entreprise. Or, une entreprise a le droit de s'organiser comme elle l'entend ; les inefficacités de toute nature, le désordre dans l'entreprise, la préférence donnée à certains clients ou fournisseurs n'ont pas à être portés sur la place publique. La révision de la loi telle qu'on nous la propose pourrait susciter d'inquiétantes vocations de chevalier blanc chez certains travailleurs. Il faut s'en garder absolument.

Enfin, dernier motif de notre refus, l'extension de la protection des travailleurs contre les licenciements en cas de dénonciation de faits répréhensibles est source d'abus potentiels. On peut craindre en effet qu'un travailleur licencié pour des raisons normales invoque le fait d'avoir signalé de tels faits et en tire arguments pour obtenir une protection factice.

La position de la CP a été rejointe par un nombre considérable de milieux économiques et il semblerait que l'administration fédérale se dirige vers la rédaction d'un projet aménagé.

La CP a par ailleurs pris position sur le premier train de mesures prévu par la 6^{ème} révision de l'AI, qu'elle a généralement approuvé. La CP avait approuvé le relèvement temporaire de la TVA pour combler le déficit annuel de l'AI et stopper l'accroissement de ses dettes. Ce oui était toutefois conditionné à la recherche de nouvelles mesures d'économies ; la 6^{ème} révision en apporte un certain nombre que la CP a soutenu sans restriction, telles que la révision des rentes basée sur la réadaptation, de nouveaux mécanismes de financement et la contribution entre les fournisseurs de moyens auxiliaires.

Toujours dans le domaine des assurances sociales, la CP a soutenu la création d'un registre fédéral des allocations familiales. Celui-ci est destiné à empêcher la perception à double des allocations et, dans la foulée, de réduire le travail administratif considérable lié aujourd'hui aux tâches de contrôle.

Enfin, la CP s'est prononcée sur un sujet brûlant durant l'exercice à savoir la proposition d'allonger de 18 à 24 mois la période de versement d'indemnités pour la réduction d'horaire de travail (RHT). La CP s'est fortement impliquée en ce sens. Rappelant la situation très difficile de l'industrie horlogère en 2009 (voir ci-dessus, point 3.1), elle était soucieuse pour les entreprises qui, ayant commencé à réduire leur horaire dès 2008, voyaient approcher la fin de la période de RHT sans qu'aucun signe de reprise ne se manifeste. La CP a par ailleurs souligné que la RHT s'appliquait parfaitement dans le cas présent pour les raisons également exposées ci-dessus au point 3.1.

Certes, il n'est pas dans les habitudes d'une organisation patronale de plaider pour un renforcement de mesures à charge de la collectivité. Mais la crise de 2009 avait un caractère très spécifique et la CP était d'avis que des solutions exceptionnelles devaient être apportées à une situation exceptionnelle. Ces arguments ont porté puisque le Conseil fédéral a ultérieurement décidé d'allonger la durée de la RHT à 24 mois.

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 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, pour des jeunes connaissant des difficultés sur le plan scolaire. Durant cette année, la consultation officielle par l'Office Fédéral de la Formation professionnelle et de la Technologie (OFFT) s'est déroulée de manière positive, et les prescriptions de formation pourront entrer en vigueur au 1er janvier 2010.

Deux nouvelles classes pilote ont donné la possibilité aux candidats d'embrasser cet apprentissage avant son entrée en vigueur officielle (Vallée de Joux et Neuchâtel).

7.2.2. Métiers de la microtechnique

Des ateliers de discussion ont réuni des professionnels (des membres du groupe de travail « métiers de la microtechnique » ainsi que des représentants USH-APIC pour le domaine de la boîte de montre). Ces séances permettent la préparation du concept de révision pour les métiers de micromécanicien et dessinateur-constructeur en microtechnique.

En outre, le guide méthodique relatif à l'approfondissement dans les étampes a été finalisé dans le cadre du groupe de travail désigné à cet effet.

7.2.3. Révision des métiers de polisseur et termineur en habillage horloger

Trois séances de la commission de révision ainsi que 9 rencontres du groupe de travail chargé de la rédaction des plans de formation pour les métiers de polisseur et termineur en habillage horloger ont marqué l'avancement des travaux qui visent à l'entrée en vigueur des nouvelles prescriptions de formation au 1er janvier 2011.

7.2.4. Evolution des effectifs d'apprentis en formation dans l'industrie horlogère

Les effets du ralentissement conjoncturel laissent présager une évolution négative du nombre de contrats de formation passés pour les métiers de l'industrie horlogère en août. Avec une diminution de 15 contrats seulement (386 contre 401 en 2008), la baisse est heureusement très limitée. Cela montre que les entreprises formatrices ont choisi d'assurer la relève dans le long terme.

Dans les formations terminées, les hausses des effectifs engagés dans les années précédentes se font fortement sentir, puisque 262 CFC et AFP ont été remis, contre 206 en 2008.

7.2.5. Formation modulaire en horlogerie pour adultes

Concernant les cours de la formation modulaire, 18 cours en soirée ont été ouverts et 6 en journée, ce qui représente un total de : 136 apprenants pour le module de base, 128 pour le module posage-empoilage, 80 pour le module assemblage, 34 pour l'achevage-réglage, 48 pour la culture générale et 34 pour le module terminal. Le montant total des apprenants s'élève à 460.

7.3. Actions de formation pour adultes

7.3.1. Formation modulaire d'horloger-praticien

Ce cursus pour adultes dispensé au Locle, à Tramelan et à Morteau (F) continue à connaître un important succès au niveau des effectifs en formation. Le nombre de personnes désireuses d'obtenir le CFC d'horloger s'accroît, comme le montrent les listes d'attente pour les inscriptions au module terminal.

Les discussions relatives au financement se sont poursuivies avec les autorités et une nouvelle version de la base de données qui compose le registre de la formation a été élaborée. De même, d'intenses discussions ont été menées dans le but de mettre en place cette formation pour la première fois dans le canton de Genève.

7.3.2. Cours de guillochage

Durant cette année, deux formations internes, ayant commencé en 2008 voire plus tôt, se sont terminées.

7.3.3. Formation en anglage

Une seconde volée de formation en anglage s'est déroulée du 20 avril au 13 novembre au CNIP (Centre neuchâtelois d'intégration professionnelle) de Couvet, et dix candidats ont terminé la formation.

7.3.4. Conduite de personnel

3 cours interentreprises ont regroupé 22 participants, et 4 entreprises ont sollicité les services de l'intervenant pour des formations internes. Dans ce cadre, 19 cours ont été dispensés.

7.4. Actions d'information

7.4.1. Portes ouvertes et salons de formation

Le service FP a soutenu financièrement des actions de promotions diverses et des journées portes ouvertes des centres de formation horlogers, ainsi que la Cité des métiers qui s'est déroulée à Genève.

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 conception et de la distribution régulières 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 2009

8.2.1. Brochures

La diffusion des ouvrages suivants : «L'horlogerie vous accueille», «Le système conventionnel des industries horlogère et microtechnique», «Le Rouage dégrippé», le «Petit guide des diplômés français», ainsi que des brochures sur les métiers et formations: «Micromécanicien/ne», «Dessinateur/trice constructeur/trice», «Le métier d'horloger/ère», «Polisseur et Termineur en habillage horloger», «MAS en conception horlogère», s'est poursuivie à un rythme appréciable durant l'année 2009. Outre par téléphone ou à l'aide de coupons réponses, toute personne ou institution intéressée peut télécharger les documents ou aisément les commander grâce 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 placement, offices d'orientation, écoles, agences de placement, etc.).

« La formation transfrontalière en horlogerie »

Au même titre que la brochure sur la formation modulaire, les informations contenues dans ce dépliant ont été mises à jour pour l'année scolaire 2009-2010. Sa diffusion s'est effectuée principalement auprès du GRETA de Morteau et du Service de l'emploi de la Chaux-de-Fonds.

« 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 écoles secondaires de tout l'Arc horloger a été effectué en août.

Brochure en cours de réédition :

«Les métiers de l'industrie horlogère»

Une collaboration avec le CSFO (Centre suisse de services Formation professionnelle/orientation professionnelle, universitaire et de carrière) à Berne a été mise sur pied en octobre 2009 pour la réalisation d'une nouvelle version de cette brochure, éditée initialement en 2001.

La première édition étant devenue en partie obsolète, il était urgent de pouvoir disposer d'un outil d'information à jour permettant de profiler auprès du grand public les métiers et les formations rattachés à la branche horlogère. Le contenu de la brochure s'articule selon le même fil conducteur que lors de la première édition : « de la création d'une montre à sa finition ». Sa distribution est prévue dans les deux langues en juin 2010. Le service C&D tient à remercier chaleureusement les entreprises horlogères qui, de par leur collaboration, leur soutien et leur disponibilité, auront permis la réalisation de cette nouvelle mouture.

Brochure rééditée :

«Au service de l'industrie horlogère depuis 1937»

Cette publication présentant l'historique et les activités de la CP, anciennement intitulée «Présentation de la CP», a subi une refonte complète en fin d'année et a été rebaptisée par la même occasion. Elle a pour objectif de présenter la CP et ses missions auprès de tous ses publics. De vocation institutionnelle, elle permettra de mieux profiler les missions et les prestations offertes par la CP. Une version allemande est prévue en 2010.

Nouvelle brochure :

«L'apprentissage en entreprise dans l'industrie horlogère»

La CP joue un rôle essentiel en matière de formation professionnelle dans le domaine horloger et microtechnique. Elle est porteuse des métiers spécifiques à l'industrie horlogère et se charge à ce titre de gérer les besoins de la branche en la matière, à la fois dans le court et le long terme. La valorisation de la formation en dual est donc au centre de son attention. C'est sur la base de ce postulat que cette nouvelle brochure a été réalisée fin 2009. Articulée sous forme de guide, elle renseigne les entreprises sur les aspects pratiques relatifs à la création de places d'apprentissage.

8.2.2. Site Internet www.cpih.ch

Le site internet de la CP a poursuivi son développement en 2009. Le site a connu un taux de fréquentation très satisfaisant durant l'année, à savoir 108'181 visites.

8.2.3. Salon de la formation professionnelle Biel/Bienne 2009

Ce salon, initié pour la première fois à Bienne sur la base d'un concept novateur, s'est déroulé du 11 au 14 novembre 2009 avec pour ambition de valoriser l'ensemble des métiers et formations représentatifs du tissu économique de la région. Les organisateurs du salon ont sollicité la CP dans la phase de pilotage de la manifestation. A ce titre, la responsable du service C&D a intégré la commission de pilotage et participé aux diverses séances du comité d'organisation en apportant plus spécifiquement un soutien en matière de conseils en communication.

8.2.4. Cité des métiers et de la formation Genève 2009

La cité des métiers se déroule à Genève tous les 3 ans. Manifestation incontournable de l'Arc lémanique, elle constitue un outil de communication de premier choix dans la promotion des métiers et formations auprès des jeunes. L'association patronale UFGVV coordonne avec succès la tenue d'un stand horlogerie et bijouterie à la cité des métiers depuis 2001.

Dans le cadre de l'édition 2009, qui s'est tenue du 24 au 29 novembre, la responsable du service C&D a intégré le groupe de travail en charge du projet de stand horloger et collaboré activement durant l'année aux diverses séances mises sur pied par l'association patronale UFGVV. Elle a notamment été responsable de l'image de marque du stand (conception et réalisation de visuels institutionnels, refonte et production des textes, etc.) et de la mise à disposition de matériel d'information sur les métiers présentés lors de la manifestation (fiches métiers, brochures d'information, etc.).

8.2.5. Articles sur l'horlogerie

Le service C&D a poursuivi sa collaboration avec différentes revues professionnelles ou économiques, ainsi qu'avec les quotidiens régionaux, afin de fournir des articles traitant des problématiques dont s'occupe la CP.

8.2.6. Concept pour la valorisation de l'offre de formation continue CP

Dans le but de valoriser les formations continues chapeautées par la CP, la responsable de service, en collaboration avec le responsable du service Formation professionnelle (FP), a mis sur pied un concept pour développer des mesures et actions permettant d'améliorer la lisibilité de l'offre. Il a été constaté que certaines formations proposées par la CP devaient être revues et renforcées, notamment en matière de gestion de la production et en recherche et développement. C'est dans ce cadre qu'une collaboration a été établie avec l'entreprise Centagora, basée aux Geneveys-sur-Coffrane. Cette entreprise travaille à la fois comme consultant et sous-traitant pour l'industrie horlogère.

Une nouvelle offre de cours a été élaborée sur la base de ce partenariat. Comme mesure complémentaire, plusieurs «info-lunches» ont été programmés fin 2009 ; ces séances d'informations permettront de réunir les responsables RH ou les responsables de Formation des entreprises afin de leur signifier toute la valeur ajoutée que représentent ces nouvelles formations. L'avantage de ce type de manifestation est de profiler clairement les formations de la CP, d'ouvrir la discussion sur les attentes de nos entreprises et de faciliter le réseautage.

8.2.7. 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.

8.2.8. 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 2009, le service « Santé et sécurité au travail » (SST) de la CP existait depuis 10 ans. Sa mission essentielle consiste à appuyer les entreprises dans la mise en œuvre de la Solution de branche horlogère et microtechnique. Celle-ci a été élaborée pour offrir aux entreprises un moyen d'appliquer le plus simplement 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, LSIT...).

Durant l'exercice, en plus du service de renseignements et conseils aux entreprises, l'accent a été mis sur la formation. Les différents cours ont été dispensés à 410 participants.

Les autres thèmes marquants ont porté sur la pandémie de grippe, l'étude ergonomique du poste de l'horloger, la révision de la solution de branche et la modification de certaines conditions-cadres.

9.2. Effectifs de la Solution de branche

A la fin 2009, les effectifs des travailleurs couverts par notre solution de branche étaient en diminution de 6,5 %. Cet effet est dû au ralentissement des activités économique en général. Il faut toutefois noter que la baisse n'a pas compensé l'arrivée de 3'292 travailleurs en 2008 (+ 7,8 %).

Malgré cela, le taux de couverture de l'horlogerie par notre solution s'est accru, passant de 66,6% à 73,2 % de toutes les entreprises de la branche, et à 86,4 % des travailleurs contre 85% l'année précédente. Rappelons que ces effectifs se réfèrent au recensement horloger officiel effectué à la fin septembre chaque année.

La localisation des sociétés affiliées s'étendait sur 19 cantons.

	<i>A fin 2008</i>	<i>A fin 2009</i>	<i>Différence</i>
Toutes les raisons sociales affiliées	453	446	- 7
Tous les travailleurs concernés	45'344	42'405	- 2'939
Entreprises non conventionnées	38	31	- 7
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1440	994	- 446
Entreprises sans relation avec des associations	17	15	- 2
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	509	507	- 2
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	393	390	- 3

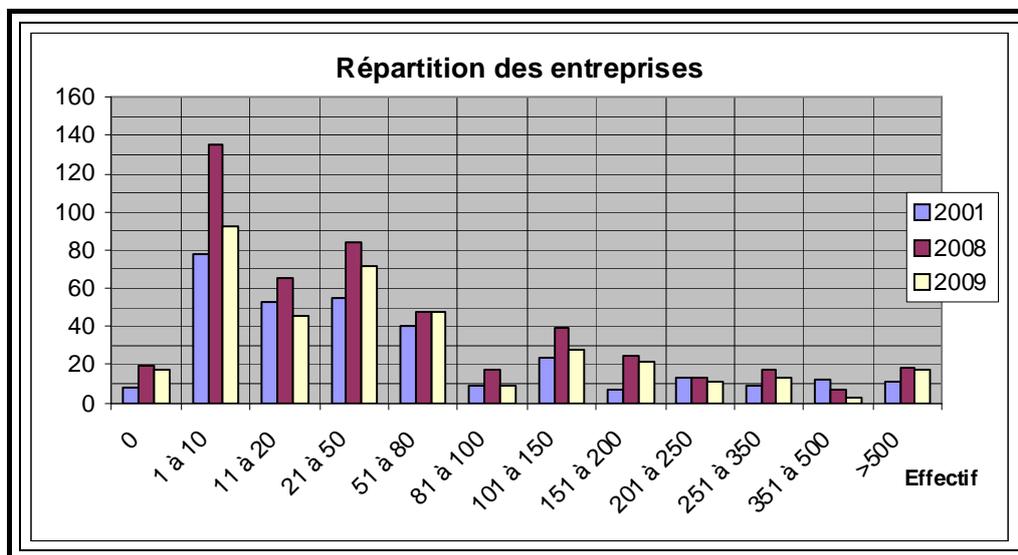
- Nouvelles sociétés affiliées en 2009 : 13
- Sociétés démissionnaires en 2009 : 18
- Sociétés disparues par cessation d'activité ou faillite : 7

En principe, tous les membres des sept associations de la Convention patronale sont affiliés à la solution de branche horlogère, ceci en application de la décision de l'Assemblée générale de la Convention patronale du 12 décembre 2007. Font exception quelques entreprises qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1er janvier 2007 et quelques autres sans lien conventionnel avec la branche. En outre, une quinzaine de sociétés sans liens associatifs ont choisi d'appliquer la solution de branche horlogère.

La solution de branche et le service SST restent avant tout des prestations des associations CP réservées à leurs membres, bien que d'autres puissent en profiter, comme l'a exigé la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST). Durant l'exercice 2009, 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.

La structure des affiliés en considération de leurs effectifs a quelque peu changé, en relation avec les difficultés économiques. Les sociétés de moins de 51 collaborateurs sont bien moins nombreuses. En particulier, la catégorie « 1 à 10 travailleurs » a perdu près d'un tiers de ses représentants. Seules les sociétés de 51 à 100 travailleurs et celles de plus de 500 personnes sont toujours aussi nombreuses. Aucune catégorie n'a vu ses effectifs augmenter, certaines étant maintenant moins peuplées qu'en 2001.

La répartition se présente comme suit:



9.3. Travaux accomplis en 2009

9.3.1. Sollicitations des entreprises et activités générales

En 2009, le support personnalisé pour tous les affiliés a été assuré normalement. Des visites en entreprise ont eu lieu sur demande à 9 reprises. Divers entretiens ont été menés avec des chefs d'entreprises, des représentants des autorités et des prestataires de services.

L'accent a été mis sur la formation MSST. C'est donc une part importante des activités du service SST qui a été consacrée à cet objectif. Des cycles de cours pour les coordinateurs de sécurité, pour les secouristes d'entreprises, pour les responsables des produits chimiques et, pour tous, concernant l'incendie ont été organisés et très fréquentés.

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 domaines abordés sont par exemple :

- les obligations en matière de sécurité et santé,
- le port d'équipements de protection personnels,
- les niveaux de bruit, notamment avec des ultra-sons,
- les mesures particulières visant les femmes enceintes,
- l'évaluation des substances dans l'air,
- l'appréciation d'offres commerciales concernant la sécurité (cours, dispositifs, conseils),

- la compatibilité de dispositions anti-infractions (caméras, fouilles),
- la fumée du tabac dans les locaux de travail,
- le comportement envers des travailleurs sous l'influence de substances.

9.3.2. Activités particulières du Service SST

Intoxications aux cyanures

Le nouveau protocole de prise en charge des intoxications aux cyanures est opérationnel dans le canton de Neuchâtel. En conséquence, un cours a été mis sur pied par le Service SST. Destiné aux secouristes d'entreprise et aux travailleurs en contact avec des cyanures, il a réuni 42 personnes à Boudevilliers.

Cette formation et les dispositions prises par les services d'urgences cantonaux devraient répondre aux besoins des entreprises concernées, sans plus les obliger à acquérir de coûteux antidotes.

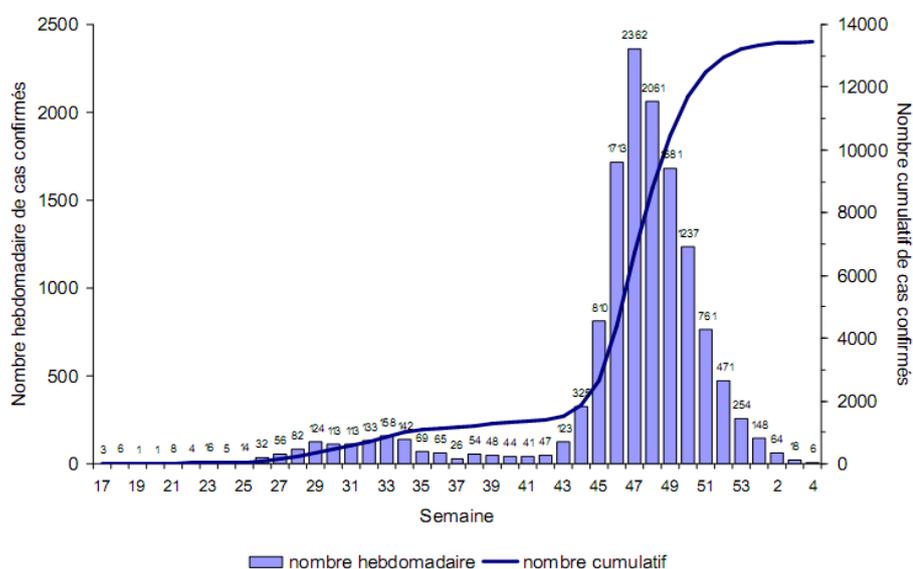
Une démarche similaire est en cours dans les cantons de Berne et du Jura, sans résultat pour le moment.

Chutes accidentelles

Au printemps, une enquête a été menée pour mesurer l'intérêt de nos affiliés concernant un parcours d'embûches. Il s'agit de postes permettant d'expérimenter différentes situations pouvant conduire à une chute. Le concept et le matériel ont été développés par la SUVA. Dans notre branche, presque un accident sur deux est dû à une chute. Des réponses reçues, 15,7 % étaient positives, représentant un effectif à former de 1330 personnes. Il a été décidé d'organiser le parcours d'embûche pour nos sociétés afin qu'elles puissent en profiter dans le courant de 2010.

Grippe pandémique

En mars, il est apparu que la nouvelle grippe dite porcine, ou mexicaine, allait se développer à l'échelle mondiale. Très contagieux, ce virus combiné promettait un taux de maladie et une mortalité élevés. En outre, une paralysie des acteurs économiques devait être envisagée, due à l'absence massive de collaborateurs malades ou retenus au chevet de leurs proches.



Cas confirmés de grippe H1N1 en Suisse et dans la Principauté de Liechtenstein, fin 2009 (source : OFSP).

Le service SST a suivi quotidiennement l'évolution de la situation. Des informations et conseils ont été régulièrement délivrés et mis à jour, soit par courrier, soit sur notre site internet. Le pic de pandémie a atteint nos régions à fin octobre. Par rapport à la grippe saisonnière de l'hiver 2008-2009, il est survenu dix semaines plus tôt et il était d'égale amplitude.

Bien qu'une grande partie de la population ait été touchée, la virulence de la pandémie avait baissé. Ce développement plutôt favorable et les dispositions prises ont permis d'éviter des conséquences trop dommageables et d'acquérir de l'expérience en cas d'autres situations du même type. A noter que, du fait d'erreurs de communication des instances officielles, peu de personnes étaient prêtes à mettre en œuvre les mesures plus contraignantes qu'aurait nécessité une évolution défavorable de la pandémie.

On retiendra que les mesures d'hygiène préconisées peuvent aussi servir à réduire le taux de maladie en période de grippe saisonnière, une situation qui se présente quasiment chaque hiver.

9.3.3. Coordinateurs de sécurité (COSEC)

Les cycles de vie des produits ont raccourci, ce qui implique de fréquentes modifications dans la chaîne de production. Si les travailleurs, les équipements et les méthodes doivent s'adapter à un rythme soutenu, les mesures de sécurité doivent suivre elles aussi. Dès lors, le coordinateur de sécurité occupe une fonction indispensable dans l'entreprise d'aujourd'hui ; il est une ressource-clé. Dans la période économiquement difficile que nous traversons, la fonction de COSEC est souvent délaissée. Le titulaire quitte l'entreprise ou est muté à un autre poste, sans être remplacé. Parfois, il emporte toute la documentation de sécurité, ceci sans qu'on ne s'en inquiète ni ne s'en aperçoive. Fréquemment, sa succession n'est pas planifiée, de sorte que la transmission des savoirs et des dossiers est difficile ; le nouveau titulaire doit tout recommencer, ce qui constitue une perte de temps et d'efficacité préjudiciable à l'entreprise et aux travailleurs.

La rotation des COSEC s'illustre par la fréquentation des formations mises à disposition par notre système associatif. Deux cours de 4 sessions se sont déroulés en automne, réunissant au total 166 participants à Neuchâtel et à Tramelan. Les 15 thèmes de modules ont été traités. Au final, ce sont 42 nouveaux COSEC qui ont été préparés à leur tâche.

Le soutien au « Carrefour sécurité jurassien » (conférences-échanges pour les COSEC) s'est poursuivi, de même qu'à son pendant, le « 5 à 7 Neuchâtelois de la Sécurité », qui fonctionne maintenant sous forme d'association. Ces manifestations comptent comme formation continue au sens de l'ordonnance sur la qualification des spécialistes en santé/sécurité au travail.

9.3.4. Formation de secouristes d'entreprises

Selon la législation (OLT3), l'entreprise doit organiser les premiers secours et disposer d'un personnel suffisamment instruit. Pour répondre à cette obligation, la formation nécessaire aux secouristes en entreprise est proposée tous les deux ans. Malgré des sessions intermédiaires organisées en 2008, 113 personnes ont pris part aux 6 sessions mises sur pied en 2009.

Comme par le passé, les cours ont été assurés par une équipe de professionnels des soins d'urgence. Ils se sont déroulés à La Vuedes-Alpes, à Boudevilliers et à Chésereux/Chiblines.

La formation contient l'essentiel des connaissances généralement nécessaires en milieu industriel. Rappelons qu'elle 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.

9.3.5. Directive CFST, 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 des effectifs ;
- une différenciation des mesures d'application selon les effectifs de l'entreprise et la présence ou non de dangers particuliers.

Dans notre solution de branche, ces nouvelles dispositions ont conduit à l'affiliation automatique, dès 2008, de toutes les sociétés membres de l'une ou l'autre de nos associations.

C'est aussi pour satisfaire à la Directive 6508 modifiée que la révision de notre solution de branche a été décidée. Le nouveau découpage des matières a été examiné par les responsables de la CFST, puis la Suva a délivré ses statistiques concernant les affiliés de la branche, ceci en plusieurs étapes. Vu la priorité de certains autres travaux, la révision de la solution de branche s'est ensuite poursuivie à un rythme ralenti. Toutefois, les entreprises pouvant bénéficier d'un allègement administratif ont reçu un fascicule d'application MSST non définitif, mais suffisant pour remplir leurs obligations.

Concernant le manuel de sécurité, certains documents ont été mis à jour et sont à disposition sous forme papier ou fichiers électroniques.

Pour la seconde fois, la CFST a dressé un rapport sur l'état d'application de la solution de branche « Horlogerie et microtechnique ». Dans ses conclusions, elle estime que le travail effectué à l'attention de nos affiliés est sérieux et de très bonne qualité. Lors de visites en entreprises, des améliorations pratiques ont été constatées. La CFST estime que les idées apportées par les groupes de suivi (comités sécurité) ont contribué à l'amélioration des places de travail. Parmi ses propositions d'amélioration, elle souhaite que la démarche d'audit ne soit pas seulement appliquée dans les grandes sociétés. Un effort reste à faire concernant le bruit de certains équipements et la mise en œuvre de la procédure de gestion des risques.

Quant à la solution de branche, elle devrait étoffer le manuel de sécurité, la palette des listes de contrôle spécifiques et le thème des audits et contrôles. Les améliorations et adaptations prévues à l'occasion de la révision en cours sont encouragées.

9.3.6. 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.

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

Une étude des caractéristiques du poste de l'horloger avait été décidée, conjointement avec la SUVA. Ce projet s'est concrétisé. L'étude terminée, un établi d'horloger type a été construit d'après une liste de spécifications, dans un but de validation.

Cet établi modèle a été présenté au salon EPHJ de Lausanne. Une société horlogère l'a testé durant plusieurs semaines, puis une équipe pluridisciplinaire de l'EPFZ a analysé les résultats. Un atelier d'une autre entreprise a aussi testé l'établi avec succès, en y employant des personnes qui présentent des pathologies typiquement liées au poste de travail.

Poursuivant l'étroite collaboration qui s'est nouée avec la Suva pour cet objet, le contenu d'un fascicule résumant tous les paramètres à considérer pour construire et exploiter un poste de travail horloger a été défini. La publication devrait intervenir en 2010 ; elle aidera nos entreprises dans leurs choix de mobilier et d'aménagement de la place de travail.

La nouvelle Directive « machines »

En remplacement de la Directive 98/37CE, la nouvelle directive machine 2006/42/CE est entrée en vigueur. Elle est ancrée dans le droit suisse par la nouvelle ordonnance fédérale sur la sécurité des machines (OMach). Elle remplace et complète les dispositions sur les machines contenues auparavant uniquement dans la LSIT et l'OSIT. Cette évolution touche avant tout les fabricants de machines, de composants de sécurités, d'équipements interchangeables et d'accessoires de levage. Notamment, on y trouve des dispositions propres aux quasi-machines. Désormais, les machines produites en interne doivent répondre à la Directive CE, ce qui n'était pas le cas auparavant. Les machines d'occasion sont soumises aux mêmes obligations si elles proviennent d'un pays hors Communauté Européenne ou Suisse. Nos affiliés ont été informés de ces évolutions.

Modification de l'accord ADR sur le transport de marchandises dangereuses

La version 2009 de l'Accord ADR contient des modifications qui touchent certaines de nos entreprises. Ainsi, le transport de marchandises dangereuses en petites quantités, par exemple de l'alcool, de la benzine, du trichloréthylène..., se complique. On ne peut plus simplement charger ces substances dans le véhicule d'entreprise ; il faut prendre des précautions élevées, utiliser les marquages officiels et former le personnel. Par ailleurs, la réglementation sur le passage en tunnel a complètement changé, ce qui peut poser d'épineux problèmes à nos affiliés du Tessin. L'ordonnance SDR a été adaptée en conséquence.

Ces changements ont été communiqués à nos affiliés et sont abordés tant dans nos cours sur les produits chimiques que dans ceux dispensés aux coordinateurs de sécurité.

9.3.7. 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. En 2009, le service SST a fait appel à ces spécialistes concernant les risques encourus par les travailleurs en mission à l'étranger et les risques de contamination des collègues au retour.

A la demande de plusieurs sociétés, en relation avec diverses problématiques, les noms et adresses de spécialistes ont été fournis, mais sans connaître la suite qui a été donnée.

9.3.8. 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 2009, ce service a accompagné les audits réalisés par le service SST.

9.3.9. Absences à la place de travail

Le service SST a reçu la mission de 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, solution informatique et référent externe. Afin de bien identifier ces trois outils, chacun a reçu un nom, soit CP-Tempus, CP-CertiMed et CP-Referent.

CP-Tempus

Des séances d'information ont encore été données en début d'année, mais les sociétés intéressées à intégrer cette solution informatique y ont renoncé. En conséquence des difficultés économiques de la branche, quelques utilisateurs ont décidé d'abandonner, leurs effectifs en baisse ne justifiant plus un tel outil. Devant les coûts d'exploitation et de maintenance élevés que la Convention patronale devait assumer, il a été décidé d'interrompre la mise à disposition de CP-Tempus dès le 1er septembre 2009.

Deux entreprises non horlogères se sont montrées intéressées par un rachat ou une exploitation sous licence de CP-Tempus.

CP-Certimed

Ce certificat médical type est en application depuis le 1er janvier 2007 dans les entreprises affiliées à notre solution de branche. En cas de visite chez le médecin suivie d'un arrêt de travail ou de mesures touchant le travail, le collaborateur/patient doit présenter CP-CertiMed au médecin, qui le remplira. Ensuite, le document doit retourner chez l'employeur. Les sociétés qui ont introduit CP-CertiMed sont satisfaites du retour d'information précis et du temps gagné.

Des erreurs d'acheminement ont fait aboutir au Service SST certains certificats, ce qui a permis de constater que le document est en général bien utilisé et correctement rempli.

Deux médecins de la région bâloise ont tenté de facturer le remplissage de CP-CertiMed. L'entreprise concernée s'y est opposée avec succès, avec notre soutien direct. Les deux praticiens ont abandonné leurs revendications.

En parallèle, nous avons appris l'édition d'un certificat-type pour la région Bâle-Argovie-Soleure, convenu entre une association de médecins et une association patronale bâloise. Vu que ce document n'apporte pas la plupart des informations indispensables à l'employeur, nécessite un système d'organisation peu réaliste, ne respecte pas les dispositions sur la protection des données et met à la charge des employeurs des frais qui sont de toutes façons déjà couverts par l'assureur accident ou maladie, nous avons émis un avis défavorable à l'attention de nos associations.

CP-Referent

Ce volet consiste à mettre à disposition un professionnel externe capable d'aiguiller judicieusement les travailleurs qui s'adressent à lui. Le but visé consiste à identifier le plus précocement possible les situations qui perturbent le travailleur et peuvent conduire à son absence, sachant qu'une prise en charge rapide et appropriée permet en général de limiter l'impact sur la santé de celui-ci. 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 2009.

9.3.10. 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 dix ans. Les derniers chiffres disponibles 2008 montrent que le taux d'absence pour des pathologies d'origines professionnelles a encore légèrement diminué (en moyenne des entreprises, 0,996 et des effectifs 1,085 heures perdues par 1000 heures travaillées.)

Quant au nombre de cas professionnels enregistré par 1000 heures travaillées, il est lui aussi encore descendu : 0,032 cas par 1000 heures travaillées, soit un accident par travailleur tous les 15 ans.

On devra tenir compte de ces évolutions pour fixer de nouveaux objectifs dans le cadre de la révision de la solution de branche.

9.4. Conclusion

Au 31 décembre 2009, notre solution de branche terminait sa 10^{ème} 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.

En une décennie, les conditions de travail ont beaucoup évolué. Les sociétés de la branche sont souvent mieux organisées, implantées dans des locaux neufs ou rénovés, et disposent de moyens de productions modernes. Une part beaucoup plus importante de travailleurs peut justifier d'une qualification professionnelle, utilisant des méthodes et des procédés acquis systématiquement. L'élévation du niveau des connaissances amène à mieux identifier le danger à la place de travail, à agir avec discernement et avec davantage de compétence.

Les nouvelles machines répondent aux normes de sécurité européennes. Par ailleurs, bon nombre d'anciens équipements ont été rénovés. Par exemple, les presses reçoivent des dispositifs de protection plus sûrs. Ainsi, les moyens techniques présentent des risques diminués.

La mise en place d'une gestion de la sécurité via la solution de branche horlogère et microtechnique est aussi un facteur déterminant. Le travail permanent de plus de 360 COSEC épaulés par le Service SST contribue quotidiennement à maîtriser les dangers.

Pour toutes ces raisons, les risques encourus sur une place de travail de la branche ont beaucoup diminué. Malgré un effectif des travailleurs en hausse de 31,5 % sur 10 ans, le nombre de cas professionnels annoncés à la Suva n'a progressé que de 11 %. Le risque d'invalidité s'est même maintenu à 3 situations par an. Le nombre de maladies professionnelles a chuté de 41 %.

Cette bonne situation ne doit servir de prétexte pour relâcher l'effort. Tout particulièrement, l'organisation « santé et sécurité » de l'entreprise doit être maintenue à jour et en mesure d'opérer. Les changements de situations et d'organisations demandent une adaptation constante des mesures de préservation de la santé. De nouveaux risques apparaissent, principalement liés aux technologies, aux substances, aux procédés et aux personnes. Les troubles musculo-squelettiques prennent de l'importance. La façon de motiver le collaborateur et sa propre vision de la société influencent notablement le type de comportement au travail, ce qui peut être source de dysfonctionnements. Il s'en suit des actes dommageables à sa santé ou à celle des autres, ou l'émergence de maladies somatiques. Ces dernières ne peuvent être analysées ni sous l'angle de la statistique, quasi inexistante, ni à la lumière de l'expérience, encore trop récente. C'est par l'observation attentive des phénomènes et leur analyse qu'on remonte aux causes des difficultés rencontrées. Il s'agit d'un vaste champ de travail, mais une première démarche pourrait consister à se pencher systématiquement sur les absences. La maîtrise de ces indicateurs permettra à l'entreprise de maintenir les acquis gagnés sur le front de la sécurité.

CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

ANNEXES

EFFECTIFS HORLOGERS 2009

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'257	3.0%	9'821	23.4%	30'769	73.2%	165	0.4%	42'012	100.0%
Total non CP	332	4.7%	1'072	15.1%	5'506	77.7%	175	2.5%	7'085	100.0%
Total général	1'589	3.2%	10'893	22.2%	36'275	73.9%	340	0.7%	49'097	100.0%

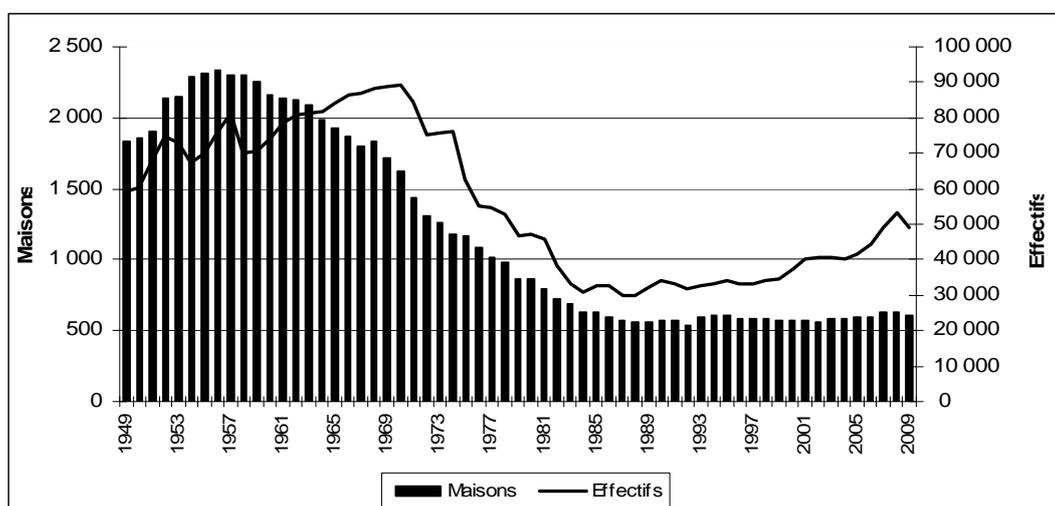
2. Par canton

	Effectifs		Maisons	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	13 289	27.1%	201	33.0%
Berne	9 903	20.2%	147	24.1%
Genève	8 514	17.3%	68	11.2%
Soleure	3 912	8.0%	28	4.6%
Jura	4 691	9.6%	87	14.3%
Vaud	4 681	9.5%	37	6.1%
Tessin	1 568	3.2%	15	2.5%
Bâle-Campagne	831	1.7%	5	0.8%
Valais	588	1.2%	7	1.1%
Schaffhouse	678	1.4%	2	0.3%
Fribourg	268	0.5%	7	1.1%
Autres	174	0.4%	5	0.8%
Total	49 907	100.0%	609	100.0%

RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1982 – 2009)

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
2009	1'589	10'893	36'275	48'757	340	49'097	609

- (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.



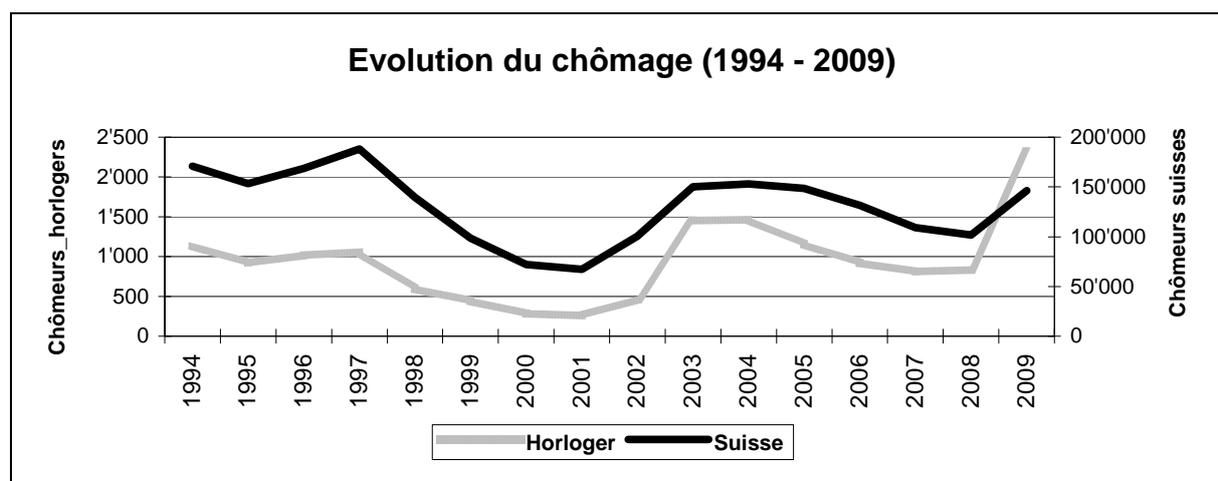
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

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
2009	146'089	2'325	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

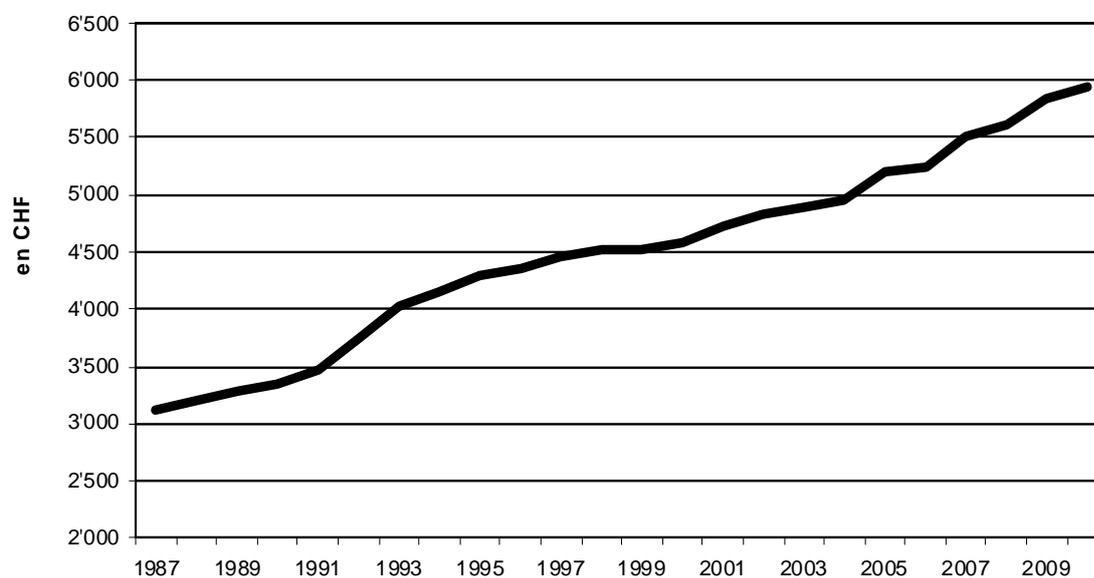
*) Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes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



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. 5'604.--
2009	Fr. 5'715.--
2010	Fr. 5'941.--

Source : CP

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2009

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.
	3'125.-	+ de 19 ans	01.01.2008	
	3'025.-	+ de 18 ans	01.01.2008	Seulement étudiants
	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	
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 2009

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	

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2009

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 Dès le 1.6.2010 : Mme Séverine Favre
Secrétaire du service « Santé et Sécurité au travail » :	M. Paul Boillat
Chargée de Communication-documentation :	Mme Florence Jordan Dès le 1.2.2010 : M. Romain Galeuchet
Siège :	Av. Léopold-Robert 65 2301 La Chaux-de-Fonds (CH)

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 31.12.2009)

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 Kenel 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 31.12.2009)

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

Tibor Menyhart
Secrétaire central
1752 Villars-sur-Glâne

Secrétaire

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

COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »

(état au 31.12.2009)

Président

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

Membres représentants d'entreprises

Michael Haefeli
ETA SA
2540 Granges

Jean-Pierre Pasquier
Rolex SA
1225 Chêne-Bourg

Joëlle Donzé
Donzé-Baume SA
2345 Les Breuleux

Membres représentants d'associations

SwatchGroup 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

Vacant

Délégués UNIA

Pascal Crespin
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