



**CONVENTION PATRONALE**

*de l'industrie horlogère suisse*

---

# **RAPPORT ANNUEL**

# **2010**

---

La Chaux-de-Fonds  
Août 2011

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>1. CONVENTION PATRONALE (CP)</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Membres</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Organes</b>	<b>4</b>
1.2.1. Assemblée générale	4
1.2.2. Bureau exécutif	5
1.2.3. Commission consultative	5
1.2.4. Secrétariat général	5
<b>1.3. Données statistiques</b>	<b>5</b>
1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises (voir annexes)	5
1.3.2. Evolution des salaires	5
1.3.3. Chômage	6
<b>1.4. Union patronale suisse (UPS)</b>	<b>7</b>
<b>2. APPLICATION DE LA CCT</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Rente-pont AVS</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Financement de la formation par PREVHOR</b>	<b>7</b>
<b>3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS</b>	<b>8</b>
<b>3.1. Situation économique et mesures sociales</b>	<b>8</b>
<b>3.2. CCT CP/UNIA</b>	<b>8</b>
3.2.1. Entrevues paritaires avec UNIA	8
3.2.2. Renouvellement de la CCT CP/UNIA du 01.01.2007	9
3.2.3. 75 ans de la CCT	10
<b>3.3. CCT CP/SYNA</b>	<b>10</b>
<b>3.4. CCT CP/SSEC du 01.10.1991</b>	<b>11</b>
<b>3.5. CCT CP/ASC du 17.12.1993</b>	<b>11</b>
<b>3.6. CCT de la branche du travail temporaire</b>	<b>11</b>
<b>4. NEGOCIATIONS SALARIALES</b>	<b>12</b>
<b>4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2011</b>	<b>12</b>
<b>4.2. Salaires minimaux d'embauche</b>	<b>12</b>
<b>5. PRÉVOYANCE SOCIALE DANS L'INDUSTRIE HORLOGÈRE</b>	<b>13</b>
<b>5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants</b>	<b>13</b>
<b>5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère</b>	<b>13</b>
<b>5.3. PREVHOR</b>	<b>14</b>
<b>5.4. Foncadem</b>	<b>14</b>
<b>6. LÉGISLATION</b>	<b>14</b>
<b>7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »</b>	<b>16</b>
<b>7.1. Généralités</b>	<b>16</b>

<b>7.2. Actions concernant la formation de base</b>	<b>16</b>
7.2.1. Entrée en vigueur d'un apprentissage de deux ans d'opérateur en horlogerie	16
7.2.2. Métiers de la microtechnique	16
7.2.3. Révision des métiers de polisseur et termineur en habillage horloger	16
7.2.4. Opérateurs/trices en horlogerie option spiraux	17
7.2.5. Evolution des effectifs d'apprentis en formation dans l'industrie horlogère	17
<b>7.3. Actions de formation pour adultes</b>	<b>17</b>
7.3.1. Formation modulaire en horlogerie pour adultes	17
7.3.2. Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi	18
7.3.3. Formation en anglage	18
7.3.4. Cours interentreprises et intraentreprises	18
<b>7.4. Actions d'information</b>	<b>19</b>
7.4.1. Portes ouvertes et salons de formation	19
<b>8. SERVICE "COMMUNICATION ET DOCUMENTATION"</b>	<b>20</b>
<b>8.1. Généralités</b>	<b>20</b>
<b>8.2. Mesures accomplies en 2010</b>	<b>20</b>
8.2.1. Brochures	20
8.2.2. Site Internet <a href="http://www.cpih.ch">www.cpih.ch</a>	22
8.2.3. Capa'cité 2010 : cité des métiers à Neuchâtel	22
8.2.4. Articles sur l'horlogerie et relations presse	23
8.2.5. Valorisation de l'offre de formation continue CP	23
8.2.6. Manifestations et collaborations pour la communication	23
8.2.7. Divers	24
<b>9. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »</b>	<b>25</b>
<b>9.1. Généralités</b>	<b>25</b>
<b>9.2. Effectifs de la solution de branche</b>	<b>25</b>
<b>9.3. Travaux accomplis en 2010</b>	<b>27</b>
9.3.1. Sollicitations des entreprises et activités générales	27
9.3.2. Activités particulières du Service SST	28
9.3.3. Coordinateurs de sécurité (COSEC)	29
9.3.4. Formation de secouristes d'entreprises	30
9.3.5. Directive CFST, solution de branche et manuel de sécurité	30
9.3.6. Surveillance des conditions cadres en santé et sécurité	31
9.3.7. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes	32
9.3.8. Service de mesures à la place de travail	32
9.3.9. Absences à la place de travail	32
9.3.10. Statistiques Santé et Sécurité de la branche	33
<b>9.4 Conclusion</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXES</b>	
<hr/>	
EFFECTIFS HORLOGERS 2010	37
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1982 – 2010)	38
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	39
EVOLUTION DU SALAIRE MOYEN HORLOGER	40
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2010	41–43
SECRETARIAT GENERAL	45
ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	45
ASSEMBLEE GENERALE	46
COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE » (état au 31.12.2010)	48
COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL » (état au 31.12.2010)	49

## **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 431 entreprises (446 en 2009) occupant le 30 septembre 2010, 41'625 personnes (42'012 en 2009), en atelier et à domicile.

### **1.2. Organes**

#### **1.2.1. Assemblée générale**

L'Assemblée générale de la CP a siégé 3 fois les 16 juin, 16 septembre et 7 décembre 2010.

Le 16 juin, elle a réélu pour trois ans Madame Elisabeth Zölch, Présidente, et Monsieur Alain Marietta, vice-Président. Elle a également nommé membre de la Commission Santé/Sécurité au travail Monsieur Daniel Clénin, Cendres & Métaux Bienne, en remplacement de Monsieur Marcel Perret, Patek Philippe, Genève.

Le 7 décembre, elle a élu à la Commission de Formation professionnelle Monsieur Dominique Di Iorio, ADEA Fontan à Genève, en remplacement de Madame Isabelle Maurer, Cendres & Métaux à Bienne.

Elle a également réélu en bloc les représentants CP au Comité de direction de la Caisse AVS pour un mandat de 4 ans, soit Messieurs Emile Charrotton (APHM), Gérard Simon (USH-APIC), Yves Morel (Swatch Group Industries), Jean Hirt (USH-APIC), Christophe Schenk (UFGVV), Daniel Leuba (USH-APIC), José Theubet (ANIM), Jean-Pierre Bregnard (VdU). Monsieur Emile Charrotton a été Président du Comité de direction AVS. Ce même jour, l'Assemblée générale a pris acte d'un changement au sein de la délégation UFGVV, Monsieur Vincent Schneider, Audemars Piguet Le Brassus, remplaçant désormais Monsieur Rolf Bez, même Maison.

### **1.2.2. Bureau exécutif**

Le Bureau exécutif s'est réuni à deux reprises, les 1<sup>er</sup> juin et 26 novembre 2010, pour débattre des questions de sa compétence.

### **1.2.3. Commission consultative**

La Commission consultative a siégé 4 fois, les 16 mars, 12 mai, 13 septembre et 22 novembre 2010. 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 7 collaborateurs, dont 4 cadres à 100% et 3 secrétaires, à 80%, 65% et 50%.

## **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 2010 a montré que l'industrie horlogère est composée de 596 maisons occupant 48'548 collaborateurs (2009 : 609 maisons et 49'097 collaborateurs). Les effectifs ont donc diminué de 1.1%. Le secteur conventionné recouvre le 72.3% des maisons (73.2% en 2009) et le 85.7% du personnel (85.6% en 2009).

### **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 2010, d'une manière théorique, on prend chacun des montants 2008 et le complète par l'évolution des salaires en 2009 (2,7%), et l'allocation de renchérissement au 01.01.2010 (Fr. 0.-).

Les salaires 2010 théoriques sont donc les suivants :

Année	En tout			1 + 2			3			4		
	Total			Total			Total			Total		
2010	5'883	6'831	5'007	8'206	8'616	7'008	6'202	6'619	5'563	4'876	5'723	4'584

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
2010	2'227	151'985

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 1<sup>er</sup> janvier 2002, ont été versées dès janvier 2004.

Pour l'ensemble de l'année 2010, elles ont été servies à 182 bénéficiaires pour un montant total versé de Fr. 4'226'225.-. En outre, durant l'exercice 2010, la Caisse ALFA, mandatée par la CP pour le versement des rentes, a traité 183 demandes de rente-pont AVS, dont 2 ont fait l'objet d'une communication de refus et 18 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 septième exercice. La Commission de répartition a reçu en 2010 142 dossiers venant d'entreprises conventionnées relatifs à des formations suivies en 2009 et représentant un montant total de Fr. 6'992'283.-. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 7'135. La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 873'570.- à distribuer ; Fr. 655'178.- ont été versés aux entreprises et Fr. 148'437.- aux organisations de travailleurs ; le solde est reporté.

### **3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS**

#### **3.1. Situation économique et mesures sociales**

Après les difficultés qui ont commencé en octobre 2008 et une année 2009 difficile, l'économie horlogère s'est fortement améliorée dès la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2010. Notre rapport précédent a fait l'inventaire de la diminution des effectifs et du nombre de négociations de plans sociaux. Au début 2010, un certain nombre de difficultés ont encore été enregistrées dans des entreprises sans que l'emploi ne s'en ressente. La « crise » aura donc duré, comme certains l'avaient prévu d'ailleurs, entre 18 et 24 mois.

Même si, à fin 2010, le rétablissement n'était pas complet, certaines entreprises connaissant toujours des difficultés, un bilan peut déjà être tiré. Il démontre que les employeurs horlogers ont fait preuve d'une responsabilité sociale importante : en effet, alors que l'horlogerie a perdu jusqu'à 25% de son chiffre d'affaires, les diminutions d'emplois n'ont touché que 8% du personnel dont 4% seulement par licenciements. C'est dire que l'industrie horlogère a pris sur elle une bonne partie du fardeau de la crise. Elle avait de bonnes raisons pour cela. La branche a en effet affronté ses difficultés alors qu'elle n'avait plus de problèmes structurels et que seules des méventes venaient obérer ses chiffres. On rappellera, en outre, que la plupart des licenciements collectifs ont donné lieu à des séances de négociations entre les entreprises, les secrétaires patronaux et les secrétaires syndicaux et que celles-ci, pour leur immense majorité, se sont déroulées à satisfaction.

Dans un cas toutefois, déjà évoqué dans notre précédent rapport, le syndicat a estimé que la procédure prévue en cas de licenciements collectifs selon le Code des obligations avait été violée par l'entreprise. Or, à la grande surprise de la CP, il s'est approché des tribunaux civils plutôt que du Tribunal arbitral horloger pour faire constater ce qu'il considérait comme des licenciements abusifs. Au grand regret de la partie patronale, le tribunal cantonal saisi par UNIA s'est, contre toute attente, déclaré compétent pour connaître de cette question. L'affaire n'était pas jugée sur le fond à la fin de l'exercice, mais on doit déjà constater que le syndicat a fait preuve d'une véritable légèreté à l'égard des institutions conventionnelles qu'il a pourtant contribué à mettre sur pied.

#### **3.2. CCT CP/UNIA**

##### **3.2.1. Entrevues paritaires avec UNIA**

Aucune séance traitant de problèmes spécifiques n'a eu lieu en 2010.



### **3.2.2. Renouveau de la CCT CP/UNIA du 01.01.2007**

Ce dossier a considérablement occupé la Convention patronale puisque le premier semestre a été consacré à la préparation des négociations, lesquelles ont commencé en octobre 2010. Un groupe de travail, institué en 2009 déjà, a présenté à l'Assemblée générale son rapport au mois de juin, puis le cahier de revendications patronales au mois de septembre. Ce groupe de travail avait siégé à quatre reprises en groupe plénier et à huit reprises dans le cadre de groupes de travail ad hoc. Il a abordé l'ensemble de la CCT pour déterminer ce qui pouvait ou devait être modifié dans le cadre du renouvellement de la CCT.

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

- Allocation de renchérissement (accord 18 CCT) avec trois volets :
  - actualisation du calcul du salaire horloger moyen ;
  - remplacement de salaire horloger moyen par salaire horloger médian ;
  - procédure de négociations en cas de déflation.
- PREVHOR : augmentation de la contribution en faveur de la formation professionnelle et modification de la clef de répartition (art. 3.2, al. 2 et 3.3, litt. b, al. 2 CCT).
- Licenciements pour cause économique : définition (accord 6 CCT).
- Aménagement des dispositions sur les vacances (accord 15 CCT) avec trois volets :
  - vacances pour les apprentis ;
  - vacances sur les ponts ;
  - réduction du droit aux vacances.
- Modification des durées de protection contre les licenciements en cas de maladie ou accident (art. 12.2 CCT).
- Durée hebdomadaire du travail : amélioration de la flexisécurité (accord 13 CCT) avec deux volets :
  - horaire annuel ;
  - extension de la plage de l'horaire fluctuant.
- Précisions de nature rédactionnelle.
- Réduction du nombre de médiateurs (accord 2 CCT).

De son côté, le syndicat UNIA a transmis à la CP un cahier de revendications comportant 11 têtes de chapitre :

- Amélioration des relations entre partenaires sociaux et des droits des travailleurs syndiqués.
- Renforcement de la protection contre les licenciements.
- Mesures visant à réguler et à limiter le recours au travail temporaire.

- Protection de la personnalité, Santé/Sécurité au travail.
- Temps de travail.
- Politique salariale et salaires minimaux d'embauche, avec trois volets :
  - salaires effectifs ;
  - amélioration des salaires minimaux d'embauche ;
  - égalité salariale.
- Mesures dans le domaine des assurances sociales et de la famille.
- Formation.
- Amélioration de la rente-pont AVS.
- Apprentis.
- Adaptation de la CCT à de nouvelles lois.

A la fin de l'exercice, les deux délégations de négociations avaient tenu quatre séances, dont trois consacrées aux négociations proprement dites et étalées sur la journée. L'ensemble des revendications des deux parties ont été examinées, certaines déjà liquidées ou retirées. Les négociations doivent encore durer pendant le premier semestre 2011. L'échéance de la CCT est fixée au 31 décembre 2011.

### **3.2.3. 75 ans de la CCT**

Le 15 mai 1937, les milieux patronaux horlogers et le syndicat FOMH (l'ancêtre d'UNIA) signaient la première CCT de la branche et ouvraient la voie à la paix du travail institutionnalisée en Suisse. En 2012, le partenariat social horloger marquera ainsi ses 75 ans. Comme l'essentiel des discussions entre UNIA et la CP ont consisté à renouveler la Convention collective, aucune démarche concrète n'a encore été mise en œuvre mais la volonté de célébrer cet anniversaire a d'ores et déjà été manifestée.

### **3.3. CCT CP/SYNA**

La Convention collective de travail CP/SYNA arrivant également à échéance au 31.12.2011, le syndicat a manifesté son intention de renouveler ce texte. Toutefois, en fin d'exercice, la CP n'était pas encore en possession du cahier de revendications. Les négociations auront lieu pendant l'année 2011.

### **3.4. CCT CP/SSEC du 01.10.1991**

En fin d'exercice, l'Assemblée générale a ratifié le texte de la nouvelle Convention collective de travail entre la CP et l'association SECSuisse (Société suisse des employés de commerce). Le texte que cette CCT remplace datait du 1<sup>er</sup> octobre 1991. Initialement, SECSuisse s'était approchée de la CP, de concert avec l'Association suisse des cadres (ASC), pour augmenter les versements de la CP à la Fondation FONCADEM (le PREVHOR des Cadres). Cette demande s'est ensuite métamorphosée en un souci d'avoir une CCT mise à jour. Le dossier a évolué en rythme assez lent puisque, saisie de cette question, l'Assemblée générale CP avait accepté d'ouvrir des négociations sur ce point en juin 2006. Ce n'est que deux ans plus tard que la CP a reçu un premier projet de nouvelle CCT. Il ne s'agissait alors que d'une copie conforme de la CCT CP/UNIA à deux modifications près : celle du nom du syndicat signataire d'une part, l'accord PREVHOR étant remplacé par l'accord FONCADEM d'autre part.

A la suite de plusieurs échanges et séances, les parties sont arrivées à un accord sur une CCT nettement allégée par rapport au premier projet de SECSuisse. Dans les grandes lignes, elle reprend la plupart des dispositions normatives, abandonne le médiateur car le Tribunal arbitral suffit et supprime toute une série d'accords qui concerne des procédures sur l'aménagement du temps de travail ou la politique de l'emploi. La CCT a été fixée de durée indéterminée. Elle n'était pas encore entrée formellement en vigueur à la clôture 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**

Notre précédent rapport se faisait l'écho de la conclusion d'une CCT du travail temporaire entre le syndicat UNIA et l'Association patronale Swisstaffing. L'entrée en vigueur de celle-ci est subordonnée à une déclaration de force obligatoire, laquelle avait fait l'objet d'une demande « en catimini » en plein été et sans information des associations patronales et entreprises concernées. La CP a écrit à qui de droit qu'elle ne pouvait se sentir liée par un tel engagement, démarche qui a été également accomplie par de très nombreuses associations et entreprises enrôlées de force dans cette CCT. A la fin de l'exercice, le dossier n'avait pas significativement évolué.

## **4. NEGOCIATIONS SALARIALES**

### **4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2011**

Les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2011 ont nécessité une séance de négociations entre les délégations CP et UNIA.

Les données de bases étaient les suivantes :

- le salaire médian s'élevait à Fr. 5'883.- ;
- l'évolution de l'IPC d'août 2009 à août 2010 était de 0.3%.

Les délégations se sont rapidement accordées sur une allocation complète de renchérissement ; celle-ci s'élève à Fr. 18.- avec un montant plafond de Fr. 21.- et plancher de Fr. 14.-.

Un accord identique a été signé avec le syndicat SYNA.

Elément inhabituel à signaler : le salaire médian de référence a diminué entre 2010 et 2011, passant de Fr. 5'941.- à Fr. 5'883.-. La CP a pu fournir l'explication de ce phénomène aux syndicats. Les baisses selon les catégories de personnel ne sont pas rares et s'expliquent par une modification de la composition de l'échantillon. D'autre part, une baisse du salaire médian ne signifie évidemment pas que des baisses de salaire nominal sont intervenues. Par ailleurs, trois éléments « perturbateurs » rendaient l'analyse difficile : la baisse des effectifs de 8% entre 2008 et 2009, la forte inflation en 2008 suivie d'une déflation en 2009 et l'absence de renchérissement au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Fondamentalement toutefois, c'est un effet de base qui a engendré cette baisse de salaire. Le salaire médian de Fr. 5'883.- a en effet été calculé, conformément à la CCT, en se basant sur le dernier salaire relevé par l'OFS en octobre 2008. Or, à cette époque, l'embauche était au maximum et les derniers engagements, compte tenu de la très forte activité économique, se faisaient avec du personnel non qualifié dont les salaires tiraient nécessairement la moyenne vers le bas. Par ailleurs, un autre phénomène est venu conforter cette réflexion : d'habitude, le salaire relevé par l'OFS a posteriori est en général largement supérieur au salaire CP/UNIA calculé a priori. Mais pas en 2008 : le salaire CP/UNIA était de Fr. 5'715.- et le salaire OFS de Fr. 5'728.- soit Fr. 13.- de différence. Les syndicats ont été d'accord avec cette explication.

### **4.2. Salaires minimaux d'embauche**

Conformément à un accord passé en 2009, tous les salaires minimaux d'embauche ont été relevés de Fr. 100.- au 1<sup>er</sup> janvier 2010 à l'exception du Tessin qui faisait l'objet d'un accord particulier. A la fin de l'exercice, les négociations pour les salaires minimaux 2011 étaient en cours mais aucune n'avait pu être conclue.

## 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 2010, soit au cours de son 63<sup>ème</sup> exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 377'933'397.80 (contre Fr. 383'967'756.33 en 2009). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 3'715'478'000.-- contre Fr. 3'794'502'000.-- en 2009; il en résulte une diminution de Fr. 79'024'000.-- ou de 2.08 %.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2010 se sont élevées à Fr. 345'629'257.70; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	294'553'677. --
– Rentes extraordinaires AVS	Fr.	4'560. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'778'064. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	27'102'777. --
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	38'760. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	1'742'533.80
– Allocations pour impotents AI	Fr.	776'042. --
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	17'632'843.90

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

Au 31 décembre 2010, la Caisse ALFA a terminé son 69<sup>ème</sup> exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage	Fr.	18'167'281.98
– Allocations pour enfants	Fr.	46'616'435.92
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	17'491'952.63
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	1'553'836. --

En outre, elle a versé Fr. 6'224'405.13 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

### **5.3. PREVHOR**

La Fondation a clos son 39ème exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 110'580'000.- (+Fr. 126'000.-, soit +0.1 % par rapport à 2009).

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 (1971-2010) atteignent Fr. 232'137'800.- sur un montant total de Fr. 233'177'800.-.

Durant l'exercice en cours, Fr. 8'271'771.60 ont été remboursés à 1'030 personnes. La moyenne est de Fr. 8'030.85 par bénéficiaire. Depuis 1972, la fondation a remboursé un montant total de Fr. 195'006'289.25.

A fin 2010, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 471.2 parts. La valeur d'une part étant de Fr. 68.-, les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de Fr. 32'041.60 en 2010, lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

### **5.4. Foncadem**

La Fondation a clos son 29ème exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 1'020'279.77. La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 31'800.-. Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'843'7400.-. Durant l'exercice, Fr. 102'302.45 ont été remboursés à 17 personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 1'669'054.40 à 544 bénéficiaires.

## **6. LÉGISLATION**

Au cours de l'année, la CP a été sollicitée par l'Union patronale suisse pour faire part de sa position sur le projet de modification du CO prévoyant des sanctions en cas de licenciements abusifs ou injustifiés. Ce projet de modifications législatives découle d'une part de la volonté – pourtant déjà largement repoussée lors d'une précédente consultation – de protéger les « donneurs d'alertes » (« whistleblowers ») et, d'autre part, des menées de l'Union syndicale suisse à l'Organisation internationale du travail, où la Centrale syndicale a déposé plainte contre le Gouvernement suisse au motif que les représentants des travailleurs seraient insuffisamment protégés.

Le projet de loi prévoit de compléter le CO de la manière suivante :

- Il rendrait très difficile le licenciement du représentant des travailleurs pour raison économique (seules les causes inhérentes à la personne pourraient être invoquées).

- L'indemnité pour congé abusif passerait de 6 à 12 mois au motif que les 6 mois en vigueur actuellement ne représentent pas un « étalonnage » assez subtil pour différencier entre les cas bénins et les cas très graves.

Comme tous les milieux économiques, la CP s'est élevée contre cette proposition. Fondamentalement, elle considère qu'il est contreproductif de rendre très difficile le licenciement du représentant des travailleurs. On risque alors de créer des « salariés protégés » comme on en trouve en France. Exclure des licenciements pourrait poser de gros problèmes aux entreprises, notamment aux PME ; il peut arriver en effet qu'un représentant des travailleurs occupe une place de travail dont la suppression est inévitable et qu'il soit impossible de le reclasser dans une entreprise de petite taille.

Par ailleurs, la CP a fait valoir que le doublement de l'indemnité pour licenciement peut conduire à des difficultés financières réelles. A terme, il conduirait à un blocage de l'embauche car les entreprises seraient plus réticentes à embaucher. Encore une fois, c'est la démonstration du principe selon lequel « trop de protection tue la protection ».

## **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. Entrée en vigueur d'un apprentissage de deux ans d'opérateur en horlogerie AFP**

3 classes ont été ouvertes sous l'égide de la nouvelle ordonnance de formation, dont une (CFP, Bienne) réunit des apprentis en formation duale et en plein temps, une autre (ETVJ, Le Sentier) est complétée par des candidats adultes provenant de l'Orif de Morges et la dernière (ET-CIFOM, Le Locle) est complétée par la classe d'opérateurs option spiraux. Les premiers certificats seront distribués en juin 2012.

#### **7.2.2. Métiers de la microtechnique**

Après un premier refus de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), dû à des raisons purement formelles, une nouvelle demande de pré-ticket a été reçue en fin d'année, ce qui permet de poursuivre la réforme avec les différents groupes de travail.

Afin de correspondre aux exigences de l'OFFT, le profil d'activité a été modifié avec des spécialistes de la branche microtechnique lors d'une journée à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP). Il constitue la base de travail de la réforme.

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

Les travaux débutés en 2009 se sont finalisés par la traduction des plans de formation et par la mise en consultation officielle de l'OFFT.



Cette dernière a amené des résultats positifs permettant une entrée en vigueur, comme prévu dans le plan d'action, en janvier 2011.

#### **7.2.4. Opérateurs/trices en horlogerie option spiraux**

La volée 2009-2011 a poursuivi normalement sa formation ; elle est composée de 11 apprentis issus de 7 entreprises partenaires.

#### **7.2.5. Evolution des effectifs d'apprentis en formation dans l'industrie horlogère**

La proportion d'apprentis en dual reste stable depuis 2009 et représente 32 % des contrats de formation. Un réel effort de la branche doit être envisagé dans les prochaines années, et ce, notamment dans la micromécanique qui ne voit que 5 % de ses contrats sous forme duale. De plus, le nombre de contrats de micromécanicien est en recul passant de 74 à 59.

Dans les formations terminées, on constate une augmentation de 17,8 % de nouveaux diplômés dans les métiers horlogers, ce qui démontre un intérêt constant auprès des jeunes, avec une mention spéciale pour le métier d'opérateur en horlogerie AFP qui comptabilise 18 nouveaux lauréats contre 6 en 2009.

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

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

Ce cursus pour adultes dispensé au Locle, à Tramelan, à Morteau (F) et nouvellement à Genève (Ifage, Fondation pour la formation des adultes) continue à connaître un important succès au niveau des effectifs en formation.

29 cours en soirée ont été ouverts et 7 en journée, ce qui représente 207 personnes en formation ayant obtenu l'un ou l'autre des certificats. Elles sont réparties de la manière suivante :

Module de base : 63  
Module assemblage : 40  
Module posage-embroilage : 49  
Module achevage-réglage : 31  
Module terminal : 24  
Module ORP : 65

A noter un changement administratif important : la CP est devenue une entreprise formatrice d'un genre particulier ; c'est elle qui signe les contrats de formation des quelque 250 adultes suivant le cursus annuellement. Jusqu'en 2010, le contrat était passé entre les participants et les centres de formation. Ce changement consolide le financement de la formation par la Confédération et en garantit une fréquentation stable.

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

Selon les nouvelles ordonnances prévues (entrée en vigueur au 01.01.2011), il sera possible d'obtenir les titres polisseur AFP et termineur en habillage horloger CFC selon une formation modulaire pour adultes et en emploi. Une première classe pilote a vu le jour à Genève.

Sur la base de cette expérience, un plan de financement de ce projet a été déposé à l'OFFT afin de développer, évaluer, améliorer et pérenniser la formation modulaire dans le polissage pour adultes.

### **7.3.3. Formation en anglage**

Une troisième volée de formation en anglage s'est déroulée du 19 avril au 12 novembre au CNIP (Centre neuchâtelois d'intégration professionnelle) de Couvet, et 9 candidats ont terminé la formation et obtenu le certificat d'opérateur en anglage main.

### **7.3.4. Cours interentreprises et intraentreprises**

4 cours de « conduite de collaborateurs » ont eu lieu et ont regroupé 24 participants. Cette baisse de participation a amené une réflexion autour des propositions de cours qu'il s'agira de mettre en œuvre en 2011. 2 entreprises ont organisé des cours intraentreprises, dont l'une d'elle sur l'ensemble de l'année avec de nombreux modules.

Le cours « Résoudre un problème technique, niveau de base », dispensé par notre partenaire Centagora Sàrl, a eu lieu durant le second semestre à entière satisfaction des 4 participants.

Les 4 cours donnés par CID-Formation SA ont vu se réunir 10 personnes.

## **7.4. Actions d'information**

### **7.4.1. Portes ouvertes et salons de formation**

Le service FP a soutenu financièrement des actions de promotion diverses et des journées portes ouvertes des centres de formation horlogère, ainsi que le Salon de la formation Jura/Jura bernois qui s'est déroulé fin mars à Delémont. De plus, il a assuré une présence en alternance avec le service « Communication et documentation » sur le stand horloger de la Cité des métiers « Capa'cité », du 6 au 11 septembre à Neuchâtel.

## 8. SERVICE "COMMUNICATION ET DOCUMENTATION"

### 8.1. Généralités

En 2010, le service «Communication et documentation» (C&D) de la CP fêtait ses 20 ans d'existence. Institué en octobre 1990 (nommé « Image de marque et recrutement » jusqu'en 2003), il exerce des activités de relations publiques et de communication intégrée.

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 distribution régulières de brochures et autres supports, le service promeut les métiers de la branche auprès du jeune public en organisant des stands lors de salons des métiers. Il sert également de relais d'informations aux écoles secondaires et techniques, aux services d'orientation professionnelle, ainsi qu'aux hautes écoles spécialisées.

### 8.2. Mesures accomplies en 2010

#### 8.2.1. Brochures

La diffusion des ouvrages suivants : «L'horlogerie vous accueille», «Le système conventionnel des industries horlogère et microtechnique», le «Petit guide des diplômés français», ainsi que des brochures sur les métiers et formations: «Micromécanicien/ne», «Dessinateur/trice constructeur/trice en microtechnique», «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 2010. 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.

#### ***Brochures distribuées annuellement :***

##### ***« 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 centres dispensant la formation, des écoles, des entreprises et aux personnes directement intéressées par la formation modulaire, ainsi qu'aux organisations participant à sa promotion (offices régionaux de placement, offices et services d'orientation, 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 2010-2011. Sa diffusion s'est effectuée principalement auprès du GRETA Haut-Doubs à 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. L'envoi traditionnel aux élèves des écoles secondaires de tout l'Arc horloger a été effectué en août et s'est traduit par de nombreuses commandes supplémentaires. Ce fascicule a été également largement distribué lors de la cité des métiers Capa'cité 2010 qui s'est tenue à Neuchâtel.

***Nouvelle brochure :***

**«Les métiers de l'horlogerie»**

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.

Cette brochure permet de profiler auprès du grand public les métiers et formations rattachés à la branche horlogère. Le contenu de la brochure s'articule selon le fil conducteur : « de la création à la finition d'une montre ». Sous forme de témoignages, les expériences de plusieurs apprentis travaillant dans les entreprises horlogères viennent enrichir les descriptifs sur les différents métiers. La distribution de la brochure a été effectuée dans les deux langues aux écoles d'horlogerie ainsi qu'aux associations membres. Elle a remporté un succès certain et continu tout au long de l'année.

Le service C&D réitère ses remerciements aux entreprises horlogères qui, grâce à leur disponibilité et à leur soutien, ont permis la concrétisation de ce projet.

### **Autres brochures :**

#### **«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 fin 2009. Elle a été distribuée principalement aux associations CP, par l'intermédiaire desquelles les entreprises membres ont pu passer commande. Une version allemande a également vu le jour dans le courant du mois de mars 2010. Elle permettra de mieux profiler les missions et prestations de la CP auprès de différents publics, y compris en Suisse alémanique.

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

La CP 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. La valorisation de la formation duale est au centre de son attention, notamment dans les cantons horlogers où le taux reste relativement faible par rapport aux formations à plein temps en école. Cette brochure, réalisée fin 2009/début 2010, a été distribuée aux associations membres, aux entreprises et aux centres de formation.

### **8.2.2. Site Internet [www.cpih.ch](http://www.cpih.ch)**

Le site internet de la CP a poursuivi son développement en 2010. Le site a connu un taux de fréquentation record, soit 131'979, dépassant le niveau remarquable de 2008 (125'411), et largement supérieur au taux de 2009 (108'181, soit +18%). Un résultat tout à fait réjouissant qui témoigne de l'intérêt des entreprises, comme du grand public, pour les activités de la CP et pour l'information qu'elle met à disposition en ligne.

### **8.2.3. Capa'cité 2010 : cité des métiers à Neuchâtel**

La cité des métiers Capa'cité se déroule dans le canton de Neuchâtel tous les 2 ans depuis 2006. Cette manifestation constitue un excellent outil de communication et de promotion auprès des jeunes. Elle permet aux acteurs de la formation professionnelle de mettre en avant toute une panoplie de métiers et de susciter des vocations.

En 2010, la CP a une nouvelle fois présenté un stand horloger sur le site de la manifestation qui s'est déroulée du 6 au 11 septembre au cœur de la ville de Neuchâtel. Le responsable du service C&D a été en charge, à cet effet, de l'organisation et du pilotage d'un groupe de travail « stand horloger » réunissant, entre autres, les principales entreprises formatrices du canton.

Le concept de stand était similaire à celui de l'édition précédente, soit une présentation en cercle des différents « totems » métiers (12 au total). Quelques nouveautés et améliorations sont venues agrémenter le tout, dans un ensemble harmonieux et cohérent qui a été très apprécié du public.

On estime à plus de 20'000 le nombre de visiteurs sur toute la durée de la manifestation, dont 5'000 élèves des écoles secondaires du canton. La CP remercie tous les partenaires (entreprises, écoles, fournisseurs, concepteurs) qui ont contribué à la réalisation de ce stand et à la valorisation des métiers et activités qui y ont été présentés.

#### **8.2.4. Articles sur l'horlogerie et relations presse**

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

Le service a également exercé son rôle de facilitateur au service des médias (presse écrite, radio, télévision, sites d'informations en ligne). La diffusion de communiqués et les contacts directs avec les représentants des médias ont été généralement productifs et ont contribué à la bonne image de la CP. Afin d'établir un suivi sur les répercussions de cette collaboration, comme chaque année une revue de presse a été tenue à jour par le responsable du service.

#### **8.2.5. Valorisation de l'offre de formation continue CP**

Dans le but de valoriser les formations continues chapeautées par la CP, le service C&D et le service Formation professionnelle (FP) ont mis sur pied en 2009 un concept pour développer des mesures et actions permettant d'améliorer la lisibilité de l'offre. Un partenariat avait été établi avec l'entreprise Centagora Sàrl, basée aux Geneveys-sur-Coffrane. Cette entreprise travaille à la fois comme consultant et sous-traitant pour l'industrie horlogère.

Une séance d'information, coanimée par le partenaire Centagora, a eu lieu début 2010 ; elle a permis de réunir quelques responsables RH ou responsables de formation des entreprises afin de leur faire découvrir l'offre de cours de la CP ainsi que des nouveautés.

#### **8.2.6. Manifestations et collaborations pour la communication**

Plusieurs manifestations ont été organisées durant l'exercice. Elles concernaient principalement les cours de formation continue CP (remises de diplômes ou attestations aux participants). Comme

précédemment, le service C&D a fourni des conseils en matière de communication pour des manifestations organisées par des instituts de formation, des écoles, ou d'autres institutions.

#### **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 et des séances de négociations en vue du Renouveau de la CCT; participation à des groupes de travail, notamment en lien avec le service Formation professionnelle ; gestion et élaboration de divers documents : recensement, rapport annuel, etc.



## **9. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »**

### **9.1. Généralités**

Essentiellement, le service « Santé et sécurité au travail » (SST) de la CP a pour mission d'appuyer les entreprises dans la mise en œuvre de la Solution de branche horlogère et microtechnique. Celle-ci a été élaborée pour leur offrir 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, LSPro...).

Durant l'exercice, en plus du service de renseignements et conseils aux entreprises, l'accent a été mis sur la révision de la solution de branche. En parallèle, les différents cours habituels ont été dispensés à 532 participants.

Les autres thèmes marquants ont porté sur la prévention des chutes, la grippe pandémique, la publication de directives sur l'ergonomie et l'agencement du poste de l'horloger, et la modification de certaines conditions-cadres, notamment l'introduction de l'interdiction de fumer.

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

A la fin 2010, les effectifs des travailleurs couverts par notre solution de branche n'accusaient qu'une légère diminution, bien que le nombre d'entreprises se soit réduit d'une vingtaine d'unités. Ce sont là les effets de restructurations d'activités touchées par les variations conjoncturelles. Malgré cela, le taux de couverture de l'horlogerie par notre solution de branche reste très élevé, soit 71,6 % de toutes les entreprises de la branche et 86,7 % des travailleurs. Rappelons que ces effectifs se réfèrent au recensement horloger officiel effectué à la fin septembre de chaque année.

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

	A fin 2009	A fin 2010	Différence
Toutes les raisons sociales affiliées	446	427	- 19
Tous les travailleurs concernés	42'405	42'070	- 335
Entreprises non conventionnées	31	32	+ 1
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	994	1047	+ 53
Entreprises sans relation avec des associations	15	20	+ 5
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	507	677	+ 170
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	390	334	- 46

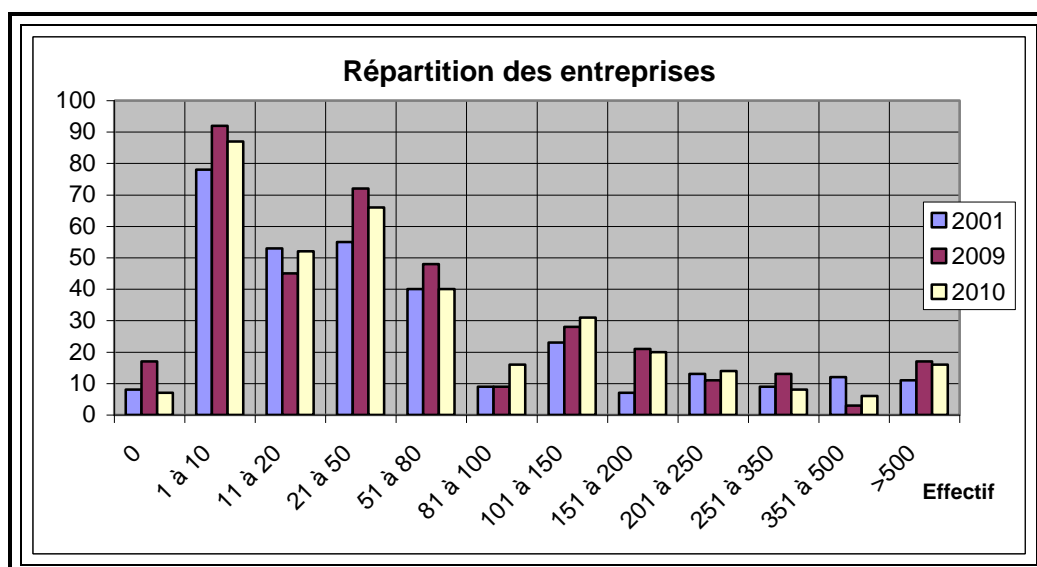
- Nouvelles sociétés affiliées en 2010 : 11
- Sociétés démissionnaires en 2010 : 6
- Sociétés disparues par cessation d'activité ou faillite : 14

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 vingtaine 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 2010, la structure des affiliés en considération de leurs effectifs a quelque peu évolué. Les Maisons tenues par une seule personne ont presque disparu. Celles qui comptent plus de 200 collaborateurs restent des exceptions. La majorité emploie de 2 à 80 travailleurs, quoique les entités comportant de 81 à 150 personnes soient en nette augmentation.

La répartition se présente comme suit: (*schéma page suivante*)



### 9.3. Travaux accomplis en 2010

#### 9.3.1. Sollicitations des entreprises et activités générales

En 2010, le support personnalisé pour tous les affiliés a été assuré normalement. Des visites en entreprise ont eu lieu sur demande à 14 reprises. Divers entretiens ont été menés avec des chefs d'entreprises, des représentants des autorités et des prestataires de services.

Des cycles de cours pour les coordinateurs de sécurité, pour les secouristes d'entreprises et pour tous concernant l'incendie ont été organisés et bien fréquentés.

Les demandes de renseignements formulées par nos affiliés sont quotidiennes. Elles touchent une grande diversité de sujets. Le service SST s'est efforcé d'y répondre dans un délai de quelques heures à quelques jours. Parmi ces interpellations, les questions liées à l'organisation MSST et aux obligations à respecter figurent toujours à la première place. Les autres sujets particulièrement abordés sont, dans l'ordre selon la fréquence:

- La réalisation des statistiques SST ;
- L'ergonomie du poste de travail ;
- Les premiers secours, leur organisation, la formation utile, les défibrillateurs ;
- Les machines : conformité, modifications, normes, dispositifs de sécurité ;
- Les niveaux de bruit, notamment avec des ultra-sons ;
- Les certificats médicaux ;
- Le tabagisme en entreprise ;
- L'utilisation de produits chimiques ;
- Les travailleurs isolés, le travail en équipe.

Le Service SST participe aux forums « 5/7 sécurité » neuchâtelois et co-organise le « Carrefour sécurité jurassien », deux manifestations qui contribuent à la formation des COSEC et comptent comme formation continue au sens de l'ordonnance sur la qualification des spécialistes en santé/sécurité au travail.

### **9.3.2. Activités particulières du Service SST**

#### ***Grippe pandémique***

Apparue en mars 2009, la grippe dite porcine allait se développer à l'échelle mondiale. Ce virus (H1N1) très contagieux a développé ses effets jusqu'au printemps 2010, mais le degré de gravité de la maladie est resté au-dessous des prévisions. Son évolution a fait l'objet d'une surveillance constante de la part du Service SST. Un état de situation était actualisé chaque semaine sur le site internet de la Convention patronale. Dès novembre, le virus est à nouveau apparu ; il a été très actif en fin d'année, mais la plupart des entreprises étaient fermées à cette époque.

En entreprise, on retiendra que les mesures d'hygiène préconisées peuvent aussi servir à réduire le taux de maladie en période de grippe saisonnière.

#### ***Tabagisme à la place de travail***

Le 1er mai 2010 sont entrées en vigueur de nouvelles dispositions fédérales interdisant de fumer dans les lieux publics et au travail. Les activités de nos entreprises s'exerçant essentiellement en locaux fermés, cette nouvelle restriction a eu des incidences sur leur organisation interne. Certes, dans la plupart des Maisons horlogères, il n'était déjà plus permis de fumer dans les ateliers, mais c'était encore autorisé dans certains locaux récréatifs ou de service. Ces pratiques devenant interdites, le service SST a été interpellé à maintes reprises concernant les possibilités encore admises. Pour rappel, on peut aménager des fumeurs fermés et ventilés ou des abris ouverts en extérieur, mais ce n'est pas une obligation. Avec l'accord de la direction, un collaborateur peut fumer s'il travaille toujours seul dans un local fermé et que personne d'autre n'est amené à y pénétrer.

#### ***Prévention des chutes***

Dans notre branche, presque un accident sur deux est dû à une chute. Au printemps 2009, une enquête avait démontré que nombre d'entreprises étaient intéressées à expérimenter à titre de prévention le « parcours d'embûches » conçu par la Suva. Le Service SST a donc organisé le déploiement en 2010 de ce moyen préventif, ce qui a nécessité une organisation relativement lourde, en parallèle à la mise sur pied des formations SST. Finalement, 6 sociétés seulement ont tenté l'expérience, totalisant 595 participants. Par groupes d'une dizaine, ceux-ci ont expérimenté une palette de situations à risques, avec les explications d'un moniteur professionnel. Il est difficile d'évaluer avec précision l'impact positif d'une telle action sur les accidents, mais cette

opération de sensibilisation a rencontré un écho très favorable chez les participants.

### **9.3.3 Coordinateurs de sécurité (COSEC)**

Le rythme des changements s'est accéléré ces dernières années dans nos entreprises. Après une décennie de développement spectaculaire des activités, il a fallu faire face à une crise générale brutale, avec son lot de restructurations et de réorganisations. 2010 a connu un redémarrage rapide, cause de nouvelles adaptations de l'appareil de production. Par ailleurs, les cycles de vie des produits sont courts, ce qui implique de fréquentes modifications dans la chaîne d'approvisionnement. Les mesures de sécurité doivent suivre le rythme, sous peine de voir le taux d'accident et celui des absences grimper, ce qui se traduit inmanquablement par des retards, de la désorganisation, des coûts supplémentaires conséquents, et même parfois par des procédures pénales.

Si le chef d'entreprise et les cadres restent les responsables de la santé des collaborateurs, le coordinateur de sécurité joue néanmoins un rôle déterminant dans la mise en œuvre des processus de ce domaine. Le COSEC est une ressource-clé. Mais il est de plus en plus difficile de trouver des personnes suffisamment formées et d'accord d'assumer la fonction. Souvent, ceux qui l'abandonnent invoquent un déficit de soutien, des directives contradictoires ou impossibles à respecter, et le manque de temps laissé à disposition. D'autre part, la pratique des tribunaux tend à impliquer toujours davantage le COSEC en cas d'accident, même bénin.

Pour pouvoir continuer à bénéficier du précieux concours des COSEC, un appui marqué des directions est nécessaire, tout comme la possibilité de se former aux nouvelles problématiques et à des exigences légales devenues très évolutives. Selon la taille et les activités de la société, un certificat de chargé de sécurité est nécessaire. Egalement, il y a lieu de vouer une attention particulière aux mutations; on a constaté que la documentation du système de sécurité pouvait disparaître à cette occasion, et que la charge de COSEC n'est parfois pas réattribuée.

La rotation des COSEC s'illustre par la fréquentation des formations mises à disposition par notre système associatif. Deux cours de 4 sessions en français se sont déroulés en automne à Neuchâtel et à Tramelan. Un cours de quatre sessions en allemand a eu lieu à Granges.

Les 15 thèmes de modules ont été traités. Au final, ce sont 33 nouveaux COSEC qui ont été préparés à leur tâche.

### **9.3.4 Formation de secouristes d'entreprises**

La formation nécessaire aux secouristes en entreprise est normalement proposée tous les deux ans afin de réunir des effectifs suffisants. Devant la demande, plusieurs cours ont été organisés, bien que 2010 se trouvait être une année intermédiaire. 204 personnes s'y sont inscrites, réparties sur 6 sessions d'une journée et sur 2 sessions d'un demi-jour. Ces cours se sont déroulés à Miécourt, Chésereux, Boudevilliers, Sonceboz, Les Breuleux et Tramelan.

Comme par le passé, la formation a été assurée par une équipe de professionnels des soins d'urgence. Elle contient l'essentiel des connaissances généralement nécessaires en milieu industriel. Rappelons qu'elle vise à :

1. savoir distinguer la gravité d'un cas et donner l'alerte ;
2. maintenir le patient en vie et stopper l'aggravation de la situation en attendant les secours publics ;
3. dispenser les soins élémentaires en cas de petite blessure ou de léger malaise ;
4. 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 principalement pour satisfaire à la Directive 6508 modifiée que la révision de notre solution de branche a été décidée. En 2010, la Commission SST a avalisé les nouveaux objectifs proposés, puis la rédaction a pu être terminée. Le 15 novembre, le document a été transmis à la CFST pour examen avant approbation. Les matières y sont réparties, selon un découpage redéfini auparavant, en 9 chapitres et 9 annexes, complétées d'un index.

L'annexe II liste les règles applicables aux 30 groupes de machines, installations et appareils couvrant les activités horlogères et microtechniques. Vu l'utilité immédiate de ce document, il en a été réalisé un tiré à part que tous nos affiliés ont reçu.

Dans l'attente de l'approbation de la solution de branche révisée, le manuel de sécurité n'a pas connu d'évolution. Seuls les documents relatifs aux statistiques ont été mis à jour.

### **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.

#### ***Poste de travail de l'horloger***

Une collaboration étroite avec la Suva a permis de conduire une étude approfondie des conditions de travail au poste d'horloger. Celui-ci est caractérisé par la nature des tâches exercées et une posture particulière. Divers troubles peuvent se manifester chez des travailleurs employés pour de longues périodes à ces places de travail. Les conclusions théoriques de l'étude ont été validées par la construction et la mise en exploitation d'un établi type. Plusieurs de nos affiliés ont été associés à ce projet. Au final, une brochure a été publiée en mai 2010, qui fixe les règles à observer pour construire et exploiter de tels postes, et qui donne des conseils pertinents pour différentes situations (réf. Suva n° 44084.f/d/i).

#### ***Nouvelle loi sur la sécurité des produits et son ordonnance***

Auparavant, les installations techniques devaient satisfaire à la loi sur la sécurité des installations et appareils techniques (LSIT) et à son ordonnance (OSIT). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, ces dispositions sont abrogées et remplacées par la loi sur la sécurité des produits (LSPro) et son ordonnance (OSPro). Il s'agit d'une transposition en droit suisse de la Directive européenne 2001/95/CE. Pour notre branche, les principales conséquences sont les suivantes :

- les règles à observer en matière de sécurité ne concernent plus seulement les installations, les machines et les appareils : elles s'étendent à tous les produits mis en circulation, que ce soit chez des privés ou dans une entreprise ;
- celui qui met le produit sur le marché doit pouvoir apporter la preuve que cet objet est conforme aux exigences essentielles légales. Il doit produire une déclaration de conformité et peut utiliser le marquage CE ;
- les machines construites en interne et les machines d'occasion sont aussi concernées ;
- certaines Directives européennes font désormais partie du droit suisse.

#### ***Directives du SECO pour la formation des secouristes***

Selon la législation (OLT3), l'entreprise doit organiser les premiers secours et disposer d'un personnel suffisamment instruit. Le libellé de l'acte législatif n'a pas changé, mais le SECO a remanié profondément ses « commentaires » à ce sujet. Ces derniers étant communément considérés comme norme légale, la nouvelle rédaction a interpellé le Service SST car la formation qu'il faudrait dorénavant dispenser aux secouristes d'entreprise dépasse ce qui

est nécessaire, est inadaptée au contexte de l'industrie fine et renvoie à des références inadéquates. Tenter de respecter les nouvelles prescriptions causerait à nos entreprises des coûts et des charges administratives inutiles. Le Service SST a protesté auprès du SECO. Selon celui-ci, ses « commentaires » ne seraient qu'indicatifs ; les dispositions à ce sujet contenues dans la solution de branche sont prioritairement applicables. Nos griefs seront pris en compte lors d'une prochaine mise à jour.

### **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 professionnels. En 2010, le service SST a fait appel à eux à fin de renseignements et pour préciser certains points techniques liés à l'élaboration de la nouvelle solution de branche. Les spécialistes consultés sont ceux qu'emploient certaines de nos entreprises ainsi que ceux mis à disposition par les organes d'exécution officiels et les instituts spécialisés.

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 2010, 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.

CP-Tempus : un grand groupe d'assurance s'était montré intéressé par le rachat de ce logiciel de gestion des absences. La CP est entrée en matière, mais les concertations n'ont pas abouti en raison des exigences commerciales de notre partenaire informatique.

CP-CertiMed 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 et du temps gagné.

Le Service SST reçoit de temps à autres des certificats de praticiens n'ayant pas saisi que le document doit être remis au patient ou à son employeur. Ces erreurs d'acheminement nous permettent de constater que le document est en général bien utilisé et correctement rempli.

CP-Referent correspond au concept « personne de référence, externe à l'entreprise ». Il s'agit de désigner un professionnel (coach, psychologue, médecin...) capable d'aiguiller vers une instance compétente tout travailleur qui lui exposerait une situation personnelle problématique. Le but visé consiste à identifier le plus précocement possible les situations qui perturbent le travailleur et peuvent conduire à son absence.

Le déploiement de CP-Referent est prévu dans le cadre de la solution de branche révisée, selon des modalités souples pour les entreprises.

### **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. Reste à comprendre l'évolution des dangers, afin de proposer à temps les mesures adéquates pour maintenir un bon niveau de sécurité.

Les statistiques SST offrent maintenant une vue sur onze ans. Les derniers chiffres disponibles 2009 montrent que le taux d'absence pour des pathologies d'origines professionnelles se maintient à un bas niveau (1,23 heure par 1'000 heures travaillées), de même que le taux de cas, ce dernier enregistrant tout de même une sensible augmentation dans les petites sociétés (0,049 cas par 1'000 heures travaillées).

Quant aux taux de primes pour l'assurance accident, ils continuent de diminuer pour toutes les catégories d'entreprises.

L'évolution de toutes ces statistiques a été prise en compte dans les réflexions qui, dans le cadre de la révision de la solution de branche, ont abouti à la définition de nouveaux objectifs.

## **9.4 Conclusion**

Au 31 décembre 2010, notre solution de branche terminait sa 11ème année d'application. Les statistiques de la SUVA et les nôtres montrent que le risque d'accidents et de maladies réputés professionnels s'est installé à un bas niveau dans la branche.

Il était à redouter que la crise brutale intervenue en 2008-2009 ne désorganise les systèmes de prévention et de détection mis en place, mais ils ont bien résisté aux turbulences économiques. La culture « travailler en sécurité » s'impose aussi progressivement chez les travailleurs. Les efforts consentis sur ce point par les entreprises portent des fruits. Elles sont appuyées dans ce sens par l'introduction dans les ordonnances d'apprentissage de directives de formation concernant la sécurité. Reste à convaincre en particulier deux catégories, les plus de 50 ans et les immigrés :

- Les habitudes et la résistance au changement imprègnent souvent les seniors, raisons pour lesquelles il faut parfois plus de patience et d'efforts pour obtenir le respect des consignes de prévention dont ils ne perçoivent peut-être pas immédiatement l'utilité.
- Si les ressortissants des pays proches sont généralement déjà sensibilisés aux façons de travailler en sécurité, ceux qui arrivent de terres plus lointaines perçoivent plus difficilement le risque, considérant souvent l'accident comme une fatalité. Dès lors, une attention particulière devrait être portée à la formation de ces personnes, sans perdre de vue que les difficultés linguistiques peuvent s'ajouter à l'obstacle culturel.

Du côté des équipements, de grands progrès ont été accomplis. A la faveur de leur remplacement, des machines et outils plus sûrs équipent les ateliers. Leurs dispositifs de protection sont plus efficaces et plus difficiles à neutraliser. Dans certains cas, il reste encore des efforts à consentir de la part des constructeurs pour imaginer des systèmes à la fois sûrs et non pénalisants pour l'opérateur, en particulier durant les phases de réglage. Quant aux règles de conception, elles sont devenues identiques à l'échelle du continent ; les principes de sécurité des machines posés par les Directives européennes sont désormais ancrés dans la législation suisse, via la toute nouvelle loi sur la sécurité des produits.

Une évolution est aussi constatée dans le domaine des substances chimiques, avec l'harmonisation du classement et de l'étiquetage des substances CLS / GHS. Passé le temps d'adaptation, ce nouveau système – autorisé en Suisse dès le 1er décembre 2010 – permettra une meilleure circulation des informations utiles entre producteurs, transporteurs, utilisateurs, recycleurs, spécialistes et autorités.

Le cadre normatif évolue vers davantage de précision et de standardisation. Il faut toutefois garder à l'esprit que le facteur humain est déterminant pour assurer la sécurité et la santé des personnes à leur place de travail. C'est pourquoi la détection des dangers, l'analyse des cas et les mesures de prévention doivent être impérativement accompagnées d'informations pertinentes au personnel concerné. De plus, une formation adéquate et continue apporte les connaissances qui influenceront positivement le comportement du travailleur en présence d'un risque.

La bonne situation actuelle de la branche sur le front des pathologies professionnelles est le résultat d'un long travail. Il s'agit maintenant de maintenir et d'adapter ce qui a été mis en place, tout en réglant les cas restés insatisfaisants. La solution de branche révisée qui sera bientôt à disposition devrait aider chaque acteur dans ses tâches, de sorte que les industries horlogère et microtechnique restent les activités économiques parmi les plus saines et les plus performantes de Suisse.

*Pour plus d'informations concernant les activités de la CP, n'hésitez pas à consulter notre site internet : [www.cpih.ch](http://www.cpih.ch).*

CONVENTION PATRONALE  
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

---

**ANNEXES**

---

## EFFECTIFS HORLOGERS 2010

## 1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'256	3.0%	9'908	23.8%	30'334	72.9%	127	0.3%	41'625	100.0%
Total non CP	351	5.1%	1'070	15.5%	5'374	77.6%	128	1.8%	6'923	100.0%
<b>Total général</b>	<b>1'607</b>	<b>3.3%</b>	<b>10'978</b>	<b>22.6%</b>	<b>35'708</b>	<b>73.6%</b>	<b>255</b>	<b>0.5%</b>	<b>48'548</b>	<b>100.0%</b>

## 2. Par canton

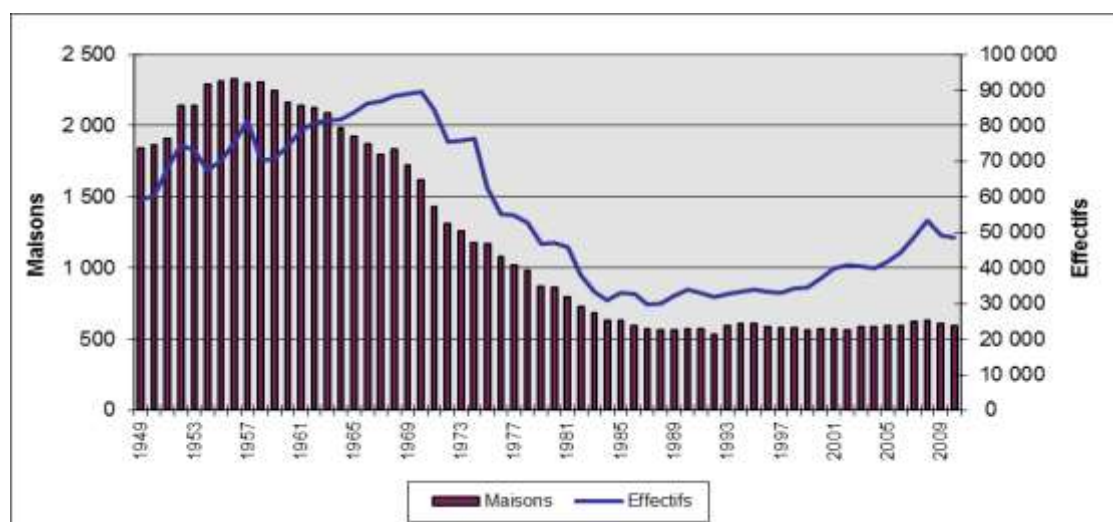
	Effectifs		Maisons	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	13 315	27.4%	190	31.9%
Berne	9 613	19.8%	139	23.3%
Genève	8 496	17.5%	69	11.6%
Soleure	3 833	7.9%	31	5.2%
Jura	4 606	9.5%	86	14.4%
Vaud	4 529	9.3%	36	6.0%
Tessin	1 650	3.4%	15	2.5%
Bâle-Campagne	784	1.6%	7	1.2%
Valais	606	1.2%	8	1.3%
Schaffhouse	689	1.4%	2	0.3%
Fribourg	279	0.6%	8	1.3%
Autres	148	0.3%	5	0.8%
<b>Total</b>	<b>48 548</b>	<b>100.0%</b>	<b>596</b>	<b>100.0%</b>

## RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1982 – 2010)

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
2010	1'607	10'978	35'708	48'293	255	48'548	596

(1) Il y a deux variantes du recensement de 1993. La 1<sup>ère</sup> est réalisée sur les mêmes bases que les années précédentes. C'est elle qui fait foi pour les comparaisons avec les recensements des années 1982 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.



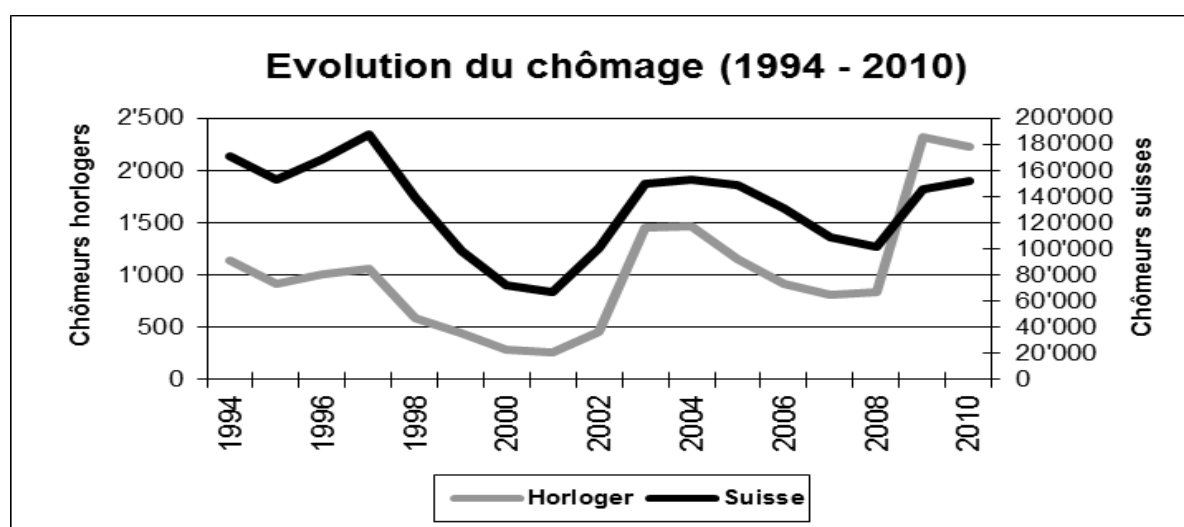
## EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

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
2010	151'985	2'227	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

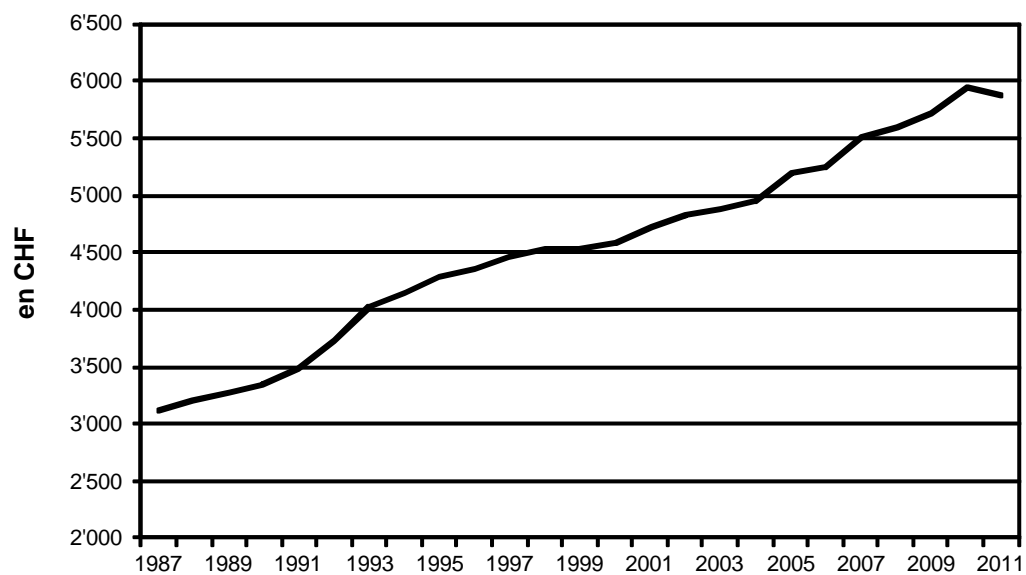
\*) Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes 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.--
2011	Fr. 5'883.--

Source : CP



## SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2010

TRAVAILLEURS  
NON QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
<b>BERNE</b> (sauf Jura bernois)	<b>3'510.-</b>	Dès 20 ans	01.01.2010	Cas spéciaux à négocier.
	<b>3'760.-</b>	Avec 5 ans d'expérience	01.01.2010	
<b>GENEVE</b>	<b>3'400.-</b>	En formation (6 mois)	01.01.2010	Après la période de formation de 6 mois, le personnel accède à la catégorie «spécialisé» (3'900.-), sans réduction de 5% possible.  Seulement étudiants
	<b>3'225.-</b>	+ de 19 ans	01.01.2010	
	<b>3'125.-</b>	+ de 18 ans	01.01.2010	
	<b>3'020.-</b>	- de 18 ans	01.01.2010	
<b>JURA</b> <b>JURA BERNOIS</b>	<b>3'183.-</b>	Dès 19 ans	01.01.2010	Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 <sup>er</sup> emploi dans la branche horlogère et microtechnique.
	<b>2'783.-</b>	- 19 ans	01.01.2010	
<b>NEUCHÂTEL</b>	<b>3'500.-</b>	Dès 19 ans	01.01.2010	
<b>SOLEURE</b> <b>BÂLE- V. / BÂLE-C.</b>	<b>3'210.-</b>	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2010	
<b>TESSIN</b>	<b>2'500.-</b>		01.01.2009	
<b>VALAIS</b>	<b>3'246.-</b>		01.01.2010	Cas spéciaux à négocier.
<b>VAUD</b> <b>FRIBOURG</b>	<b>3'330.-</b>	Dès 19 ans	01.01.2010	

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

## SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2010

TRAVAILLEURS  
QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
<b>BERNE</b> (sauf Jura bernois)	<b>4'260.-</b>	CFC 4 ans	01.01.2010	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire.
	<b>3'960.-</b>	CFC 3 ans dans l'horlogerie	01.01.2010	
<b>GENEVE</b>	<b>4'405.-</b>	Qualifié A	01.01.2010	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus. (4'190.- / 4'445.- / 3'880.- / 3'710.-)
	<b>4'675.-</b>	Après 3 ans de pratique	01.01.2010	
	<b>4'080.-</b>	Qualifié B	01.01.2010	
	<b>3'900.-</b>	Spécialisé	01.01.2010	
<b>JURA</b> <b>JURA BERNOIS</b>	<b>3'783.-</b>	Avec CFC	01.01.2010	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire
<b>NEUCHÂTEL</b>	<b>4'300.-</b>	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par l'OFFT) dès 22 ans	01.01.2010	
	<b>3'880.-</b>	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formations jugées équivalentes par l'OFFT)	01.01.2010	
<b>SOLEURE</b> <b>BÂLE- V. / BÂLE-C.</b>	<b>3'900.-</b>	CFC 4 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2010	
	<b>3'550.-</b>	CFC 3 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2010	
<b>VALAIS</b>	<b>4'246.-</b>	CFC 4 ans	01.01.2010	Durant les 6 premiers mois, -5%
<b>VAUD</b> <b>FRIBOURG</b>	<b>4'100.-</b>	Qualifié A	01.01.2010	
	<b>3'700.-</b>	Qualifié B	01.01.2010	

## SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2010

## JEUNES TRAVAILLEURS – ÉTUDIANTS – JOBS D'ÉTÉ

<i>Région</i>	<i>Montants</i>	<i>Conditions</i>	<i>Entrée en vigueur</i>	<i>Remarques</i>
<b>GENEVE</b>	<b>3'020.-</b>	- de 18 ans	01.01.2010	Vacances incluses
	<b>3'125.-</b>	+ de 18 ans	01.01.2010	
	<b>3'225.-</b>	+ de 19 ans	01.01.2010	
<b>NEUCHÂTEL</b>	<b>2'450.-</b>	15 / 16 ans	01.01.2010	Montant égal à 70% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'500.-).
	<b>2'625.-</b>	17 ans	01.01.2010	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'500.-).
	<b>3'150.-</b>	dès 18 ans	01.01.2010	Montant égal à 90% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'500.-).

S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée

*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 (jusqu'au 30.04.2010) Mme Séverine Favre (dès le 01.06.2010)
Secrétaire du service « Santé et Sécurité au travail » :	M. Paul Boillat
Chargée de Communication-documentation :	M. Romain Galeuchet (dès le 01.02.2010)
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	M <sup>e</sup> Philippe Bauer
Association neuchâteloise des industriels de l'horlogerie, de la microtechnique et des branches affiliées <b>(ANIM)</b>	La Chaux-de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique <b>(APHM)</b>	Bienne	M. Eric Ruedin
Swatch Group Industries	Bienne	M. Massimo Altamura
Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais <b>(UFGVV)</b>	Genève	Mme Anny Sandmeier
Association patronale suisse des industries microtechniques et de l'habillement horloger <b>(USH-APIC)</b>	La Chaux-de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten <b>(VdU)</b>	Soleure	M <sup>e</sup> Raoul Stampfli

**ASSEMBLEE GENERALE**

(état au 31.12.2010)

**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>
<b>ASSOCIATION DE FABRIQUES D'AIGUILLES ET DE COMPOSANTS POUR L'HORLOGERIE</b>	Isabelle Chillier Fiedler SA 1127 Carouge	Philippe Bauer Association Aiguilles 2001 Neuchâtel
<b>ANIM</b>	Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle	Marie-Thérèse Kohler Fiorellino ANIM 2300 La Chaux-de-Fonds
<b>APHM</b>	Emile Charrotton Société Anonyme de Fabricants suisses d'horlogerie 2501 Bienne	Dominique Clément Richemont International SA 1752 Villars-sur-Glâne
<b>ASSOCIATION SWATCH GROUP INDUSTRIES</b>	Hanspeter Rentsch The Swatch Group SA 2501 Bienne  M. Thierry Kenel 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>
<b>UFGVV</b>	Vincent Schneider Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus	Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève 11
<b>USH-APIC</b>	Jean Guillod Guillod Gunther SA, 2300 La Chaux-de- Fonds  Pierre-André Meylan Piguet Frères SA 1348 Le Brassus  Jean Hirt Estoppey Addor SA 2501 Bienne	Bernard Cuendet Robella et Cie 1450 Sainte-Croix  Philippe Membrez Simon et Membrez SA 2852 Courtételle
<b>VdU</b>	Jean-Pierre Bregnard Revue Thommen 4437 Waldenburg	Roland Streule Rado Uhren AG 2543 Lengnau

**COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »**

(état au 31.12.2010)

**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	Reto Kohli ETA SA 2540 Granges	Giulio Papi Audemars Piguet (Renaud et Papi SA) 2400 Le Locle
Fabien Chapatte Les Artisans boîtiers 2300 Chaux-de-Fonds	Urs Heil Manufacture Rolex SA 2502 Bienne	Jacques-André RoCHAT Jaeger-LeCoultre SA 1347 Le Sentier
Dominique Di Iorio ADEA Fontan Sàrl 1227 Carouge	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	Loïc Dobler Secrétaire fédératif 2300 La Chaux-de-Fonds	Benedetto Russo Secrétaire fédératif 1211 Genève
---	---	--

**Délégué SYNA**

Tibor Menyhart  
Secrétaire central  
1752 Villars-sur-Glâne

**Secrétaire**

Séverine Favre, Responsable du Service « Formation professionnelle » de la CP,  
La Chaux-de-Fonds



**COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »**

(état au 31.12.2010)

**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  
Daniel Cléin  
Cendres et Métaux SA  
2501 Bienne

**Délégués UNIA**

Pascal Crespin  
Secrétaire fédératif  
2300 La Chaux-de-Fonds

Claude Dromard  
Nivarox SA  
2400 Le Locle

**Délégué SYNA**

Willy Cramatte  
Délégué  
1580 Avenches

**Secrétaire**

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