



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

RAPPORT ANNUEL 2011

La Chaux-de-Fonds
Août 2012

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	4
1.2.4. Secrétariat général	5
1.3. Données statistiques	5
1.3.1. Recensement du personnel et des entreprises	5
1.3.2. Evolution des salaires	5
1.3.3. Chômage	6
1.4. Union patronale suisse (UPS)	6
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. CCT CP/Unia	8
3.1.1. Entrevues paritaires avec Unia	8
3.1.2. Renouvellement de la CCT CP/Unia du 01.01.2007	8
3.1.3. 75 ans de la CCT	12
3.2. Renouvellement de la CCT CP/Syna du 01.01.2007	12
3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.10.1991	12
3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993	12
3.5. CCT de la branche du travail temporaire	13
4. NEGOCIATIONS SALARIALES	13
4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2012	13
4.2. Salaires minimaux d'embauche	13
5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGÈRE	14
5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants	14
5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère	14
5.3. Prevhor	15
5.4. Foncadem	15
6. LÉGISLATION	15
7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »	16
7.1. Généralités	16

7.2. Actions concernant la formation de base	16
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. Cadranographes	17
7.2.6. Evolution des effectifs d'apprentis en formation dans l'industrie horlogère	17
7.3. Actions de formation pour adultes	18
7.3.1. Formation modulaire en horlogerie pour adultes	18
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	19
7.4. Actions d'information	19
7.4.1. Portes ouvertes et salons de formation	19
8. SERVICE "COMMUNICATION ET DOCUMENTATION"	20
8.1. Généralités	20
8.2. Mesures accomplies en 2011	20
8.2.1. Brochures et autres supports	20
8.2.2. Site Internet www.cpih.ch	22
8.2.3. Articles sur l'horlogerie et relations presse	22
8.2.4. Valorisation de la formation continue	22
8.2.5. Manifestations et collaborations pour la communication	23
8.2.6. Divers	23
9. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »	24
9.1. Généralités	24
9.2. Effectifs de la Solution de branche	24
9.3. Travaux accomplis en 2011	26
9.3.1. Sollicitations des entreprises et activités générales	26
9.3.2. Activités particulières du Service SST	27
9.3.3. Coordinateurs de sécurité (COSEC)	27
9.3.4. Formation de secouristes d'entreprises	28
9.3.5. Directive CFST, solution de branche et manuel sécurité	29
9.4. Surveillance des conditions cadres en santé et sécurité	31
9.4.1. Dispositifs de sécurité sur les presses	31
9.4.2. Application de la nouvelle directive « Machines » 2006/42/CE	31
9.4.3. Classification des produits chimiques.	32
9.4.4. Statistiques Santé et Sécurité de la branche	32
9.5 Conclusion	33
ANNEXES	
<hr/>	
EFFECTIFS HORLOGERS 2011	36
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1982 – 2011)	37
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	38
EVOLUTION DU SALAIRE MOYEN HORLOGER	39
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2011	40-42
SECRETARIAT GENERAL	44
ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	44
ASSEMBLEE GENERALE	45
COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »	47
COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL»	48

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 411 entreprises (431 en 2010) occupant le 30 septembre 2011 45'268 personnes (41'625 en 2010), en atelier et à domicile.

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé 3 fois les 15 juin, 15 septembre et 9 décembre 2011.

Le 15 juin, elle a élu M. André Zürcher, Directeur du CFP-Bienne membre de la Commission de formation professionnelle, en remplacement de M. Martin Wälti, qui occupait les mêmes fonctions.

Le 15 septembre, elle a élu Mme Ludmila Schindelholz, secrétaire générale adjointe de l'USH-Apic en remplacement de Mme Melisa Gonzalez.

Le 9 décembre, elle a élu M. Michel Fazzino, Jaeger LeCoultre Le Sentier membre de la Commission de formation professionnelle, en remplacement de M. Jacques-André RoCHAT, même Maison.

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni le 29 novembre 2011 pour débattre des questions de sa compétence.

1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé 4 fois, les 3 février, 12 mai, 5 septembre et 14 novembre 2011. 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 100%, 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

L'enquête du 30 septembre 2011 a montré que l'industrie horlogère est composée de 573 maisons occupant 52'803 collaborateurs (2010 : 596 maisons et 48'548 collaborateurs). Les effectifs ont donc augmenté de 8.8%. Le secteur conventionné recouvre le 71.7% des maisons (72.3% en 2010) et le 85.7% du personnel (même chiffre en 2010).

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 2010 :

Années	En tout			1 + 2			3			4		
	Total			Total			Total			Total		
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
2010	6'067	6'955	5'150	8'315	8'825	7'013	6'348	6'749	5'666	4'886	5'633	4'637

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 2011, d'une manière théorique, on prend chacun des montants 2010 et le complète par l'allocation de renchérissement au 01.01.2011 (Fr. 18.-).

Les salaires 2011 théoriques sont donc les suivants :

Année	En tout			1 + 2			3			4		
	Total			Total			Total			Total		
2011	6'085	6'973	5'168	8'333	8'843	7'031	6'366	6'767	5'684	4'904	5'651	4'655

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
2011	1'106	122'592

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^{er} janvier 2002, ont été versées dès janvier 2004.

Pour l'ensemble de l'année 2011, elles ont été servies à 163 (2010 : 182) bénéficiaires pour un montant total versé de Fr. 3'980'772.- (2010 : Fr. 4'226'225.-). En outre, durant l'exercice 2011, la Caisse ALFA, mandatée par la CP pour le traitement et le versement des rentes, a traité 212 (2010 : 183) demandes de rente-pont AVS, dont 2 (3) ont fait l'objet d'une communication de refus et 14 (18) d'une renonciation ultérieure.

2.2. Financement de la formation par PREVHOR

Cette prestation qui prévoit que PREVHOR participe aux frais de formation des entreprises conventionnées et des organisations de travailleurs a connu son huitième exercice. La Commission de répartition a reçu en 2011 141 dossiers venant d'entreprises conventionnées et 44 dossiers venant des syndicats relatifs à des formations suivies en 2010 et représentant un montant total de Fr. 6'659'000.-. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 6'767. La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 869'500.- à distribuer ; Fr. 652'500.- ont été versés aux entreprises et Fr. 145'000.- aux organisations de travailleurs ; le solde est reporté.

3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS

3.1. CCT CP/Unia

3.1.1. Entrevues paritaires avec Unia

Aucune séance traitant de problèmes spécifiques n'a eu lieu en 2011.

3.1.2. Renouvellement de la CCT CP/Unia du 01.01.2007

Généralités

Commencées en octobre 2010 et achevées en juin 2011, les négociations visant au renouvellement de la CCT CP/Unia ont nécessité 9 séances plénières ainsi qu'une réunion d'un groupe de travail paritaire ad hoc. Les deux délégations ont échangé 19 revendications (8 CP et 11 Unia) pour un nombre de thèmes soumis à discussion qui s'élevait à 49 (18 CP et 31 Unia).

La conclusion de la CCT a été complétée par un accord sur l'augmentation des salaires minimaux d'embauche dans toutes les régions, Tessin excepté. Ce thème n'a ainsi pas été traité sur le fond.

Revendications patronales satisfaites

- Subventionnement des frais de formation par PREVHOR :

La fondation de prévoyance et de formation professionnelle PREVHOR, financée exclusivement par les employeurs, verse aux travailleurs syndiqués et à certains travailleurs non-syndiqués une sorte de 3^e pilier. Depuis 2002, une part de la dotation annuelle (5,828 mio de francs) que lui verse la CP vise à prendre en charge une partie des frais de formation supportés par les entreprises et les syndicats. Cette part est passée de Fr. 800'000.- à Fr. 1'000'000. La clé de répartition reste inchangée, soit un quart pour le syndicat et trois quarts pour les entreprises.

- Actualisation du calcul du salaire horloger médian :

Beaucoup d'entreprises ne se reconnaissent pas dans l'évolution forte du salaire horloger médian et dans le niveau élevé qu'il a atteint ces dernières années. Celui-ci, qui est basé sur les chiffres livrés par l'Office fédéral de la statistique (OFS),

était artificiellement augmenté par l'incorporation de compléments salariaux (heures supplémentaires, part du 13e salaire, primes de pénibilité, paiements spéciaux/boni). Ces compléments seront désormais exclus du salaire.

Cette modification n'aura pas d'influence sur les salaires effectifs, mais plutôt sur la progression de ceux-ci et sur le montant du renchérissement négocié annuellement avec les syndicats.

- Maladie et droit aux vacances :

La nouveauté à ce chapitre réside dans la question du « délai de grâce » de 3 mois accordé aux travailleurs malades *ou accidentés* durablement avant que ne s'enclenche la réduction du droit aux vacances. Une nouvelle disposition prévoit désormais que ce délai de grâce ne peut s'appliquer qu'une seule fois *par cas de maladie ou d'accident lorsque* la maladie *ou l'accident* se prolonge de manière ininterrompue pendant plus d'une année.

- Horaire fluctuant :

L'actuelle CCT prévoit déjà une flexibilité de l'horaire de travail (horaire fluctuant) pouvant aller de 30 à 45h par semaine. Moyennant une réserve prévue pour « les cas spéciaux », les entreprises disposent désormais d'une marge de manœuvre supplémentaire pour demander, sous certaines conditions et moyennant discussion et accord des parties, une extension de cet horaire et de ses modalités.

- Précisions rédactionnelles :

Des précisions ont été apportées à divers articles et éviteront désormais des querelles d'interprétation. Elles concernent :

- la nomination de la Commission du personnel ;
- la protection contre les licenciements des travailleurs âgés ;
- le congé-adoption ;
- le congé-maternité.

Revendications syndicales satisfaites

- Retraite modulée :

En matière de retraite, les travailleurs de l'horlogerie auront désormais le choix entre la rente-pont AVS (possibilité de prendre sa retraite une année avant l'âge légal de l'AVS, grâce à une rente-pont de 24'000 francs payée exclusivement par les employeurs, qui existe depuis 2004), et une retraite modulée ou progressive.

Cette dernière permet au travailleur de réduire son temps de travail jusqu'à 20 % deux ans avant l'âge légal de la retraite AVS et jusqu'à 40 % une année avant l'âge légal de l'AVS. Dans les deux cas, l'employeur prend à sa charge la moitié de la perte de salaire, ainsi que la totalité des cotisations dues à l'institution de prévoyance professionnelle sur la différence entre le salaire précédent et le salaire réduit.

- Participation patronale à l'assurance-maladie :

La participation patronale à l'assurance pour frais de traitement (= caisse-maladies) passe de Fr. 130.- à Fr. 160.- par mois.

- Allocations familiales :

Afin de soutenir les familles et la formation de leurs enfants, les allocations qui existaient jusqu'ici sont revalorisées par une allocation complémentaire de Fr. 30.- par mois. L'allocation de ménage a été supprimée.

- Mariage, naissance, décès, déménagement :

Afin de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, le congé paternité a été prolongé de deux jours, il passe de 3 à 5 jours.

- Location de services (= travail temporaire) :

Afin de compléter et de rendre plus pertinentes les dispositions relatives à la location de services –l'employeur doit notamment veiller à ce que l'entreprise locataire de services applique les conditions de travail conventionnelles–, celles-ci ont été complétées par l'article suivant :

Une commission paritaire consultative Convention patronale/syndicat Unia est chargée d'examiner les cas spéciaux posés par l'application du présent article. (Art. 7.5, al. 4.)

- Egalité dans les rapports de travail :

Dans le but de rendre plus efficace l'accord sur l'égalité dans les rapports de travail et l'élimination des discriminations liées au sexe, celui-ci a été complété par la disposition suivante :

Les parties encouragent le recours aux moyens qui permettent d'éliminer les différences de salaires non explicables notamment par l'âge, l'ancienneté, la formation, la fonction et la performance. (Art. 8.4)

- Politique de l'emploi :

Dans le but de favoriser la formation des travailleuses et des travailleurs en période de crise, l'accord sur la politique de l'emploi a été complété par la disposition suivante :

L'entreprise favorise, si besoin avec l'appui des partenaires sociaux, la mise en place de mesures de formation et de formation continue. (Art. 6.8, al. 2)

- Participation de travailleurs syndiqués aux travaux de la commission de négociations et des organes syndicaux :

Jusqu'ici, seuls les travailleurs participant à la commission de négociations, à des sous-commissions et à des groupes de travail, ainsi qu'à des commissions paritaires, avaient droit à un congé payé. Les délégués aux conférences de l'horlogerie et de l'industrie d'Unia y auront désormais aussi droit.

- Conventiennalisation :

Le taux de syndicalisation et le taux de conventiennalisation (c'est-à-dire le taux d'entreprises appliquant la CCT) sont élevés dans la branche. Toutefois, un effort constant d'information et de recrutement est nécessaire. C'est pourquoi les parties ont décidé de renforcer la disposition existante.

Bilan

La nouvelle CCT entre en vigueur le 01.01.2012 et sa durée est de 5 ans.

La CP avait déposé 18 revendications. 10 ont été atteintes partiellement ou totalement et 8 ont fait l'objet de retraits tactiques, qui ont permis d'obtenir des compensations sur d'autres points, ou ont été retirées purement et simplement. Unia avait déposé 31 revendications. 8 ont été atteintes partiellement ou totalement, 19 ont été retirées et 4 ont fait l'objet d'une modification rédactionnelle sans conséquences.

La CP estime avoir passé une bonne CCT. Les objectifs patronaux ont été atteints : maintien de la paix du travail absolue, amélioration des conditions cadres de la branche, refus de toute limitation du temps de travail notamment. Les concessions matérielles ne sont pas négligeables, mais elles contribuent aussi à l'image de la branche. En particulier, la retraite modulée doit être considérée comme une prestation de premier ordre.

Sur le point central des salaires, Unia avait déposé une revendication relative à des discussions sur des salaires effectifs. Cette demande n'a fait l'objet d'à peu près aucune discussion et a été retirée par Unia. On peut dès lors considérer que le syndicat admet le principe selon lequel « *la politique salariale reste l'affaire des entreprises* ». C'est un gain à futur considérable. La CCT de la branche reste ainsi un cas unique dans le partenariat social suisse.

Salaires minimaux : le fait que cet objet ait dû être réglé par voie extraconventionnelle ; le fait qu'il ait donné lieu à de longues discussions ; le fait que les négociations régionales soient chaque fois pénibles démontrent que la CCT ne règle pas cette question à satisfaction. Il faudra s'attendre à ce qu'elle soit reprise à l'avenir.

La CCT a été signée le 12 octobre 2011.

3.1.3. 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 généralisée en Suisse. En 2012, le partenariat social horloger marquera ainsi ses 75 ans. A la fin de leurs négociations du renouvellement, la CP et Unia ont décidé de marquer cet événement. Un groupe de travail paritaire s'est mis à l'œuvre dès l'automne.

3.2. Renouvellement de la CCT CP/Syna du 01.01.2007

Au début de l'année, le syndicat Syna a transmis à la CP son cahier de revendications en vue du renouvellement de la CCT. Trois séances ont été nécessaires pour aboutir finalement à un texte dont le contenu et la durée de validité est l'équivalent de la CCT CP/Unia.

3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.10.1991

Approuvée par l'Assemblée générale en décembre 2010, la nouvelle CCT CP/SEC Suisse, qui l'appelait de ses vœux, n'était toujours pas en vigueur à la fin de l'exercice.

3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993

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

3.5. CCT de la branche du travail temporaire

Les partenaires sociaux de la branche temporaire (Unia et Swissstaffing) ayant conclu une CCT ont adressé une demande à l'ensemble des secteurs économiques du pays en les priant d'adhérer à celle-ci, et donc d'appliquer ses conditions aux travailleurs loués. Unaniment, l'Assemblée générale a refusé cette demande, considérant qu'elle a toujours voulu établir une différence nette entre travailleurs sous contrat et travailleurs loués. Au surplus, la CCT prévoit pour ces derniers des dispositions supérieures aux normes de la CCT du travail temporaire.

4. NEGOCIATIONS SALARIALES

4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2012

Les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2012 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. 5'942.- ;
- l'évolution de l'IPC d'août 2010 à août 2011 était de 0.2%.

Les délégations se sont rapidement accordées sur une allocation complète de renchérissement ; celle-ci s'élève à Fr. 12.- avec un montant plafond de Fr. 14.- et plancher de Fr. 10.-.

Un accord identique a été passé avec le syndicat Syna, par échange de correspondance.

4.2. Salaires minimaux d'embauche

Alors que tous les salaires minimaux d'embauche avaient été relevés de Fr. 100.- au 1^{er} janvier 2010 à l'exception du Tessin qui faisait l'objet d'un accord particulier, il n'y a pas eu de hausses en 2011 : la question a été réglée dans le cadre du renouvellement de la CCT, avec effet au 01.01.2012. En l'occurrence, les hausses seraient de :

- Genève, Neuchâtel, Berne : Fr. 80.-
- Vaud, Fribourg, Soleure, Bâle-Campagne, Valais : Fr. 100.-
- Jura, Jura bernois : Fr. 113.-

La question du Tessin a été laissée aux associations régionales.

5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE 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 2011, soit au cours de son 64^{ème} exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 416'961'834.77 (contre Fr. 377'933'397.80 en 2010). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'040'140'400.-- contre Fr. 3'715'478'000.-- en 2010; il en résulte une augmentation de Fr. 324'662'400.-- ou de 8.74 %.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2011 se sont élevées à Fr. 348'413'409.40; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	298'229'336. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	4'032'797. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	27'812'222.10
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	39'444. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	2'162'187.90
– Allocations pour impotents AI	Fr.	836'808. --
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	15'300'614.40

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

Au 31 décembre 2011, la Caisse ALFA a terminé son 70^{ème} exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage	Fr.	18'606'808.85
– Allocations pour enfants	Fr.	48'351'330.60
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	18'283'721.77
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	1'566'863.56

En outre, elle a versé Fr. 5'541'169.01 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 40ème exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 110'662'000.- (+Fr. 82'000.-, soit +0.1 % par rapport à 2010).

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.

Durant l'exercice en cours, Fr. 7'108'443.65 ont été remboursés à 823 personnes. La moyenne est de Fr. 8'637.25 par bénéficiaire. Depuis 1972, la fondation a remboursé un montant total de Fr. 202'114'000.-.

A fin 2011, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 478.1 parts. La valeur d'une part étant de Fr. 68.50, les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de Fr. 32'749.85 en 2011, lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 30ème exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 980'095.92. La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 28'200.-. Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'843'7400.-. Durant l'exercice, Fr. 74'125.80 ont été remboursés à 15 personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 1'669'054.40 à 544 bénéficiaires.

6. LÉGISLATION

Aucun point particulier à signaler à ce chapitre.

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

A nouveau, 3 classes se sont ouvertes en août 2012 (CFP, Bienne, cifom-et, Le Locle et ETVJ, Le Sentier). Les effectifs sont stables depuis 2010. Seule la classe du cifom-et ne compte qu'un effectif réduit de 5 personnes.

7.2.2. Métiers de la microtechnique

La réforme du métier de micromécanicien a vu se réunir à 4 reprises 4 groupes de travail qui ont chacun, selon son orientation professionnelle, défini les objectifs de la formation. Le contenu de la formation a ainsi pu être présenté à la CFP qui a validé le travail effectué sous réserve de quelques considérations. Les travaux ont donc pu se poursuivre selon le calendrier prévu et l'entrée en vigueur sera effective au 1^{er} janvier 2013.

La réforme du métier de dessinateur-constructeur en microtechnique démarrera ses travaux en automne 2012.

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

L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de polisseur AFP et de termineur en habillage horloger CFC est entrée en vigueur en janvier 2011.

Toutefois, et indépendamment de la nouvelle ordonnance, la formation professionnelle initiale a souffert d'une décision des responsables romands de la formation professionnelle, lesquels ont décidé de fermer la classe de polisseur / termineur en habillage

horloger à Genève faute d'effectifs suffisants. Le seul centre de formation pour la formation initiale en Suisse se trouve, dès lors, à Porrentruy. Après d'âpres négociations, l'autorité cantonale genevoise a autorisé l'institut de formation Ifage à organiser les cours interentreprises pour les apprentis concernés.

7.2.4. Opérateurs/trices en horlogerie option spiraux

La volée 2009-2011 s'est vue décerner 11 certificats. Une nouvelle volée a débuté en août 2011, elle est composée de 8 apprentis issus de 5 entreprises partenaires.

En octobre, l'Ecole de réglage a fêté son 20^e anniversaire (voir 8.2.5).

7.2.5. Cadranographes

La responsabilité de la formation de cadranographe incombe à la CP depuis août 2011, sur décision des Assemblées générales respectives de la CP et de l'USH-Apic. Dès lors, le subventionnement de cette formation servira à couvrir les frais découlant de sa gestion administrative. Le coût effectif de la formation reste à la charge de l'USH-Apic.

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

La proportion d'apprentis en dual reste stable depuis 2009 et représente 34 % 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 7 % de ses contrats sous forme duale. Le nombre d'apprentis dans les métiers de la microtechnique (micromécanicien et dessinateur-constructeur en microtechnique) est en augmentation de 14% par rapport à la faible rentrée de 2010.

Dans les formations terminées, une nouvelle augmentation des diplômés est observée pour les trois métiers horlogers de plus de 15 %. Par contre, nous relevons une diminution des contrats décernés pour les opérateurs en horlogerie AFP de 56 %, toutefois il est préférable d'attendre la première volée sous l'ère de la nouvelle ordonnance de formation (juin 2012) pour en tirer des conclusions.

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 à Genève (Ifage, Fondation pour la formation des adultes) continue à connaître un important succès au niveau des effectifs en formation. De ce fait, une formation pour experts a dû être organisée ; elle a été suivie par 14 personnes.

8 cours en journée ont été dispensés dans le cadre de la formation destinée aux ORP, ce qui représente 100 personnes qui ont obtenu l'un ou l'autre des certificats.

Les modules dispensés en cours d'exercice ont été suivis par :

- Module de base : 95 participants
- Module assemblage : 36 participants
- Module posage-emboîtement : 54 participants
- Module achevage-réglage : 36 participants
- Module terminal : 5 participants
- Module ORP : 100 participants

A noter que depuis l'introduction du nouveau délai cadre de la loi sur le chômage, la structure des cours pour personnes en recherche d'emploi a été modifiée. Ces personnes suivent dès lors trois modules (base, assemblage et posage-emboîtement) et, au terme d'une année de pratique professionnelle supplémentaire, peuvent se voir décerner une AFP (sous réserve d'avoir suivi le cours de culture générale).

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

La formation pour adultes a débuté dans deux centres de formation : EFEJ à Bassecourt et Ifage à Genève. Les premières formations ont rencontré un vif succès, notamment auprès des personnes des ORP. Ainsi deux modules du niveau de base ont pu avoir lieu à Genève contre un à EFEJ, suivis en tout par 21 personnes.

La formation pour adultes suit son processus d'évaluation tel que défini dans le cadre de l'octroi du subventionnement de l'OFFT, et un premier bilan est prévu pour 2012.

7.3.3. Formation en anglage

Une quatrième volée de formation, composée de 9 personnes, a débuté en août au CNIP de Couvet. La formation se terminera en février 2012.

7.3.4. Cours interentreprises et intraentreprises

Une nette baisse de fréquentation des cours de perfectionnement professionnelle est observée.

Le cours « Gérer et organiser un magasin de stockage » a été suivi par deux collaborateurs d'une seule entreprise .

2 cours de « conduite de collaborateurs » ont eu lieu et ont regroupé 17 participants. 2 entreprises ont organisé des cours intraentreprises pour un ensemble de 15 personnes.

Aucun autre cours n'a été dispensé, c'est pourquoi l'enquête sur les besoins en personnel 2011 a consacré un chapitre à ce sujet pour permettre une analyse approfondie de la situation sur le perfectionnement professionnel.

7.4. Actions d'information

7.4.1. Portes ouvertes et salons de formation

Le service FP a soutenu financièrement des journées portes ouvertes des centres de formation horlogère.

8. SERVICE "COMMUNICATION ET DOCUMENTATION"

8.1. Généralités

Institué en octobre 1990, (nommé « Image de marque et recrutement » jusqu'en 2003), le service «Communication et documentation» (C&D) de la CP 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. Dans ce but, il sert également de relais d'informations aux écoles secondaires et techniques, aux services d'orientation professionnelle, ainsi qu'aux hautes écoles spécialisées.

8.2. Mesures accomplies en 2011

8.2.1. Brochures et autres supports

La diffusion des ouvrages réalisés par la CP s'est poursuivie à un rythme régulier durant l'année 2011. La brochure «L'horlogerie vous accueille» continue à faire l'objet de commandes fréquentes essentiellement de la part des services RH des entreprises, qui la distribuent à leurs nouveaux collaborateurs. Les brochures sur les formations horlogères ont également été très demandées, notamment celles concernant l'horloger et les métiers du polissage. Présentant un panorama complet des formations offertes dans le secteur, la brochure « Les métiers de l'horlogerie » – réalisée en 2010 en collaboration avec le CSFO à Berne – remporte un franc succès auprès du grand public et des entreprises. Outre par téléphone ou par courriel, 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 mises à jour:

« La formation modulaire en horlogerie pour adultes »

Pendant l'exercice sous revue, cette brochure a subi un aggiornamento important. Elle devait notamment intégrer un nouveau partenaire institutionnel, l'Ifage à Genève, agréé par la CP comme centre de formation compétent en matière de formation modulaire pour adultes. L'annexe de la brochure contenant la liste des cours et des prix en vigueur a été comme chaque année mise à jour et réimprimée. Après la réimpression, la diffusion de la brochure et de l'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 2011-2012. 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. En 2011, l'envoi traditionnel aux élèves des écoles secondaires de tout l'Arc horloger a été reporté, car le fascicule, datant de 2008, a fait l'objet d'une mise à jour complète. Celle-ci a été effectuée en fin d'année ; un envoi massif aux écoles a été planifié début 2012. Les élèves intéressés par les métiers horlogers ont parallèlement toujours la possibilité de commander de la documentation via le site internet.

Autres supports :

DVD « Le métier d'horloger/ère »

Réalisé il y a 10 ans, le film « Le métier d'horloger/ère » dont le visionnage est accessible sur le site internet de la CP n'était disponible qu'en support VHS. Toujours d'actualité, son contenu a été transposé sur support DVD en deux langues. Le DVD a été distribué principalement aux services d'orientation professionnelle, qui le diffusent comme médium de promotion auprès des jeunes. Il a fait aussi l'objet de demande de la part d'entreprises dans le cadre, par exemple, de stages « découverte » proposés aux adolescents.

8.2.2. Site Internet www.cpih.ch

Le site internet de la CP a poursuivi son développement en 2011. Les statistiques relatives au taux de fréquentation sont malheureusement biaisées car le serveur sur lequel est hébergé le site a été mis à jour courant mai. Le nombre total de visiteurs sur l'année n'est donc pas disponible ; par contre, le détail mensuel (excepté le mois de mai) montre des chiffres similaires voire supérieurs à ceux de 2010. Il s'agit notamment des périodes comprises entre janvier–mars et octobre–décembre où les taux atteignent, voire dépassent, les 12'000 visites mensuelles. Les statistiques semblent donc poursuivre leur courbe ascendante depuis 2009. Un résultat tout à fait réjouissant qui témoigne de l'intérêt des divers publics cibles pour les activités de la CP et pour l'information qu'elle met à disposition en ligne.

8.2.3. 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 en général 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. A ce chapitre, on doit mentionner tout particulièrement les nombreuses retombées médiatiques qui ont fait suite à la conférence de presse organisée à l'occasion de la signature de la nouvelle CCT en octobre (v. 8.2.5.).

8.2.4. Valorisation de la formation continue

Dans le but de valoriser les formations continues chapeautées par la CP, le service C&D et le service FP ont mis sur pied en 2009 un concept pour développer des mesures et actions permettant d'améliorer la lisibilité de l'offre.

Une mise en place avait été effectuée en 2010 avec l'organisation d'une séance d'information appelée « Info-lunch ». Le responsable du service a coorganisé et animé un 2^e Info-lunch en 2011, cette fois en impliquant également le service SST afin de donner une plus grande visibilité aux cours proposés dans le domaine de la santé et la sécurité. Cette séance a permis de réunir quelques responsables RH/de formation des entreprises dans le but de leur faire découvrir l'ensemble de l'offre de cours et ce, en présence des institutions de formation mandataires (Centagora, Ingesco, Actes.ch, Formhalog).

8.2.5. Manifestations et collaborations pour la communication

Plusieurs manifestations ont été organisées par le service C&D durant l'exercice.

En premier lieu, un certain nombre de remises de diplômes/certificats ont eu lieu, notamment en fin d'année scolaire, dans le cadre des formations modulaires gérées par la CP, des formations privées (opérateurs en horlogerie option spiraux) ou encore des formations postgrades (MAS en Conception horlogère).

En collaboration avec le syndicat Unia, une conférence de presse a été organisée le 12 octobre à Neuchâtel sur le renouvellement de la CCT des industries horlogères et microtechniques. Elle a réuni une quinzaine de médias et les retombées ont été très satisfaisantes.

Dans un tout autre cadre, la date du 11 novembre 2011 a été choisie pour célébrer les 20 ans de l'Ecole de réglage, centre de formation privé administré par la CP. Cette célébration a eu lieu à La Chaux-de-Fonds, en présence d'un Conseiller d'Etat du Canton de Neuchâtel et d'une cinquantaine de représentants des entreprises, des associations horlogères et des institutions de formation. Pour marquer le coup, toutes les entreprises ayant joué un rôle clé dans la mise sur pied et le maintien de cette formation privée avaient été conviées. De 1991 à 2011, une bonne centaine d'opérateur/trices en horlogerie option spiraux (dit anciennement « régleuses ») ont été formés à l'Ecole de réglage.

8.2.6. 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, des séances de négociations pour le Renouvellement de la CCT ; participation active à des groupes de travail, notamment dans le cadre des préparatifs du 75^e de la CCT, ou 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 495 participants.

Les autres thèmes marquants ont porté sur les radiations ionisantes, l'ergonomie et l'agencement du poste de l'horloger, la nouvelle Directive « Machines » et l'échéance du délai imparti pour la mise en conformité des presses.

9.2. Effectifs de la Solution de branche

A la fin 2011, les effectifs des travailleurs couverts par notre solution de n'avaient quasiment pas changé (+ 62), tout comme celui des entreprises affiliées (+ 1). Le taux de couverture de l'horlogerie par notre solution de branche reste très élevé, soit 71,8% de toutes les entreprises de la branche et 86,8% 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 2010	A fin 2011	Différences
Toutes les raisons sociales affiliées	427	428	+ 1
Tous les travailleurs concernés	42'070	42'132	+ 62
Entreprises non conventionnées	32	30	- 2
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1047	1007	- 40
Entreprises sans relation avec des associations	20	17	- 3
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	677	598	- 79
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	334	331	- 3

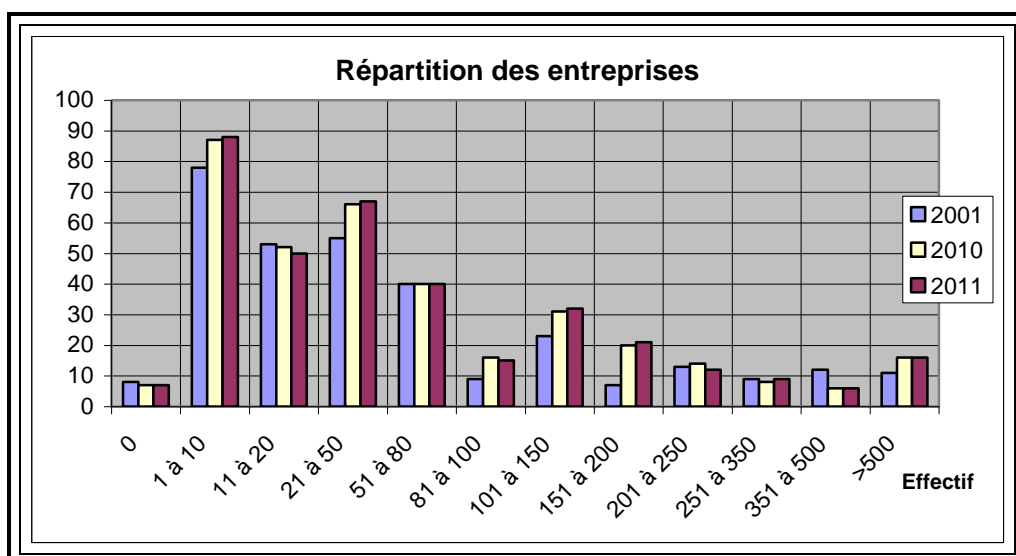
- Nouvelles sociétés affiliées en 2011 (2010) : 9
- Sociétés démissionnaires en 2011 (2010) : 5
- Sociétés disparues par cessation d'activité ou faillite : 12

En principe, tous les membres des sept associations de la CP sont affiliés à la solution de branche horlogère, ceci en application de la décision de l'Assemblée générale de la CP du 12 décembre 2007. Font exception quelques entreprises qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1^{er} janvier 2007 et quelques autres sans lien conventionnel avec la branche. En outre, 17 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 2011, la structure des affiliés en considération de leurs effectifs n'a presque pas évolué. On observe que les entités comprises entre 10 et 80 travailleurs sont toujours les plus nombreuses dans la branche. Il ne reste que 6 ateliers conduits par leur seul propriétaire. Le nombre de sociétés employant entre 100 et 250 personnes a diminué, au profit de plus petites entités.

La répartition se présente comme suit :



9.3. Travaux accomplis en 2011

9.3.1. Sollicitations des entreprises et activités générales

En 2011, le support personnalisé pour tous les affiliés a été assuré normalement. Des visites en entreprise ont eu lieu sur demande à 6 reprises. Divers entretiens ont été menés avec des chefs d'entreprises, des représentants des autorités et des prestataires de services. En outre, le responsable du service a participé à divers séminaires et autres manifestations.

Les deux occupations majeures de cette année ont été l'édition de la nouvelle solution de branche et les cycles de cours pour les coordinateurs de sécurité, pour les secouristes d'entreprises et pour tous concernant l'incendie.

Les demandes de renseignements formulées par nos affiliés sont quotidiennes. Le service SST s'est efforcé d'y répondre dans un délai de quelques heures à quelques jours. Parmi ces interpellations, les questions administratives sont maintenant les plus fréquentes, suivies de celles touchant à l'application de la solution de branche. En troisième position, on trouve l'interprétation de la législation et des normes, notamment de la nouvelle Directive « Machines ». Suivent les produits chimiques, dont le stockage et l'utilisation demeurent contraignants. Presqu'aussi fréquemment évoqués, les premiers secours en entreprise et les formations y relatives font l'objet de continuelles demandes. Enfin, durant le premier trimestre de l'année, l'établissement des statistiques SST crée souvent des difficultés aux préposés en entreprise ; leurs sollicitations montrent que les formulaires se perdent, que la mise en place d'un système pour récolter les informations tout au long de l'année fait défaut, ou qu'il y a eu rupture de l'information lors du départ du collaborateur chargé de cette tâche.

Les autres sujets particulièrement abordés sont, dans l'ordre selon la fréquence :

1. L'aspiration de polluants à la source et dans les ateliers ; les matières radioactives ; l'opportunité de posséder un défibrillateur cardiaque, l'alcoolisme, la sécurité des travailleurs isolés ; le conseil « à chaud » en cas d'accident.
2. L'interprétation du mémento SST de fin d'année ; la toxicité des alliages cuivre-béryllium, le port des EPI ; l'aménagement des locaux ; la responsabilité personnelle en matière de santé ; l'absentéisme.
3. L'ergonomie du poste de travail, avec les maux de dos ; la fumée du tabac ; les nanoparticules ; le traitement des données personnelles ; le certificat médical ; les spécialistes SST disponibles ; la grossesse ; le contrôle pulmonaire ; les problèmes psychiques ; l'effraction et le vol ; la formation continue en électroplastie.

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

Radioactivité. Le grave accident nucléaire survenu le 11 mars dans des centrales électriques japonaises suite à un tremblement de terre a soulevé de nombreuses inquiétudes en Suisse, notamment chez les fabricants de machines et les horlogers commerçant avec le Japon. La situation a été analysée en collaboration avec les spécialistes de la Suva. Une information a été transmise aux affiliés à la solution de branche. En résumé, les craintes de recevoir en entreprise du matériel contaminé lors de ces événements ont été apaisées dans l'immédiat. Seules des poussières présentes sur les marchandises et emballages étaient susceptibles de présenter un risque, de faible ampleur. En cas de doute, il a été conseillé de réaliser un test de surface au moyen d'un appareil approprié. Les emballages contaminés pouvaient être incinérés avec les ordures ménagères. Par précaution, le personnel affecté à la réception des marchandises pouvait porter un masque anti-poussière. Les marchandises elles-mêmes ne présentaient vraisemblablement pas de risque, car elles ne possèdent pas de pouvoir irradiant, même recouvertes de poussière radioactive à un moment ou à un autre. En revanche, il faudra veiller dans le futur aux matériaux dont la matière première pourrait provenir du recyclage d'objets ayant servi sur les lieux de la catastrophe. Pour cela, nous avons conseillé à nos entreprises d'exiger un certificat de conformité lors de l'achat de produits métallurgiques de base ou semi-ouvrés.

Ergonomie du poste de l'horloger. L'étude du poste d'horloger menée conjointement avec la Suva avait abouti à la publication de la brochure intitulée « Travail de précision dans l'industrie horlogère », référence Suva 44084. Une suite y a été donnée. Un dépliant en trois volets (6 pages) est sorti de presse sous la référence Suva 44090, « Travaux de précision – Guide de réglage des postes de travail ». Il est destiné aux responsables d'atelier et aux praticiens de la santé en entreprise. Son contenu illustré met en évidence les points à contrôler et régler pour disposer de postes de travail à l'établi confortables et sans danger pour la santé.

9.3.3. Coordinateurs de sécurité (COSEC)

Chaque dirigeant espère pouvoir s'appuyer sur des collaborateurs en bonne santé pour mener à bien ses projets. Dans les grandes sociétés, des structures fonctionnent dans ce but, avec une place stratégique réservée au coordinateur de sécurité. Dans les plus petites entités, prime encore souvent le sentiment que la santé dépend avant tout du comportement du collaborateur, et que la maladie et l'accident sont des fatalités.

Lorsque la fonction de COSEC est reconnue, du temps est dégagé pour la formation du préposé et ses rapports sont pris en compte. A l'inverse, on rencontre des COSEC affublés de cette casquette sans attribution de compétences ni du temps nécessaire pour accomplir leur tâche.

En ce moment, l'industrie horlogère affine ses plans. Pour beaucoup, ils sont synonymes d'expansion et de développement des activités. Cette tendance amorcée chez les ténors de la branche entraînera les autres sociétés dans le mouvement. Il faudra adapter l'organisation d'entreprise aux nouvelles situations, avec les inévitables phénomènes de rupture qui l'accompagneront. Afin de faire face sans altérer la santé des collaborateurs, il convient de s'y préparer là où ce n'est pas encore le cas. Avec 26 participants, la modeste fréquentation des cours de COSEC en 2011 laisse penser que d'autres priorités ont parfois relégué la formation SST à des temps plus calmes, mais néanmoins aléatoires. L'intérêt d'acquérir les connaissances utiles s'est encore accru avec la mise en application de la solution de branche révisée; en apprenant à utiliser ce document de référence, le COSEC sera à même de maîtriser un grand nombre de situations typiques de notre branche.

En 2011, un cours de 4 sessions en français s'est déroulé en automne, à Neuchâtel. Les 15 thèmes de modules ont été traités. La nouvelle solution de branche a été expliquée pour la première fois. Le Service d'Incendie et de Secours (SIS) des Montagnes Neuchâteloises a collaboré en ce qui concerne les dangers du feu.

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. Dans le cadre de la solution de branche, la formation nécessaire aux secouristes en entreprise est proposée en principe tous les deux ans afin de réunir des effectifs suffisants pour chaque session décentralisée. L'année 2011 a vu se dérouler 4 sessions de formation d'une journée, à Chésereux, Boudevilliers, Tramelan et La Vue-des-Alpes, ainsi que deux d'une demi-journée, à Sonceboz et La Vue-des-Alpes. 155 personnes y ont participé. Cet effectif plus modeste qu'à l'accoutumée s'explique par le fait que plusieurs cours avaient été déjà organisés l'année précédente.

Comme par le passé, l'équipe d'enseignants professionnels est dirigée par un médecin urgentiste. La formation contient l'essentiel des connaissances généralement nécessaires en milieu industriel. Son cahier des charges se trouve désormais dans la nouvelle solution de branche, ainsi que la description des missions des secouristes.

9.3.5. Directive CFST, solution de branche et manuel sécurité

Décidée à fin 2007, la révision de notre solution de branche est arrivée à son terme. Les objectifs étaient de :

- satisfaire à la Directive 6508 modifiée le 1^{er} février 2007,
- mettre à jour les données,
- tirer parti d'une décennie d'expérience.

Les travaux engagés immédiatement se sont terminés en 2011 par l'impression et la distribution de la nouvelle documentation. Le calendrier tenu a été le suivant :

- 12.12.2007 : l'Assemblée générale de la CP décide de réviser la solution de branche et d'y d'affilier tous les membres de nos associations.
- 19.02.2008 : le plan de révision est soumis à la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), qui l'accepte.
- 30.04.2010 : la Commission SST discute et propose de nouveaux objectifs pour la solution de branche. Dans les mois qui suivent, ce thème est discuté par la Commission consultative, puis par la Commission SST, qui recommande l'acceptation.
- 21.10.2010 : la Commission SST examine la nouvelle solution de branche et recommande son acceptation.
- 15.11.2010 : le nouveau document est remis à la CFST, pour préavis. Des corrections sont demandées et effectuées.
- 21.12.2010 : l'annexe II (IAT) est tirée à part et distribuée à tous les chefs d'entreprise.
- 09.03.2011 : la Suva formule des remarques et demande des modifications. Le SECO fait de même un mois plus tard.
- 15.06.2011 : l'Assemblée générale de la CP approuve le nouveau document.
- 27.07.2011 : la CFST approuve le nouveau document.
- 08 à 12-2011 : le Service SST de la CP édite les versions en français et en allemand.
- 12.2011 : les deux versions sont imprimées et le Service SST les assemble dans les classeurs confectionnés spécialement. Ceux-ci sont envoyés aux entreprises affiliées.

Les nouveaux objectifs contenus dans la solution de branche ont été déterminés principalement sur la base des statistiques des accidents fournies par la Suva. Pour la première fois, ces chiffres étaient disponibles pour le groupe « Entreprises assurées à la Suva et affiliées à la solution de branche n° 28 ». Les chiffres des sociétés assurées auprès d'autres prestataires n'étaient pas inclus, mais ils le sont dans les statistiques réalisées par le Service SST depuis l'année 1999 ; celles-ci ont aussi été analysées.

Toutes les parties qui avaient signé la solution de branche en 1999 ont renouvelé leur partenariat et nous ont fait parvenir leurs signatures autorisées : Unia, Syna, SEC Suisse et ASC.

Le nouveau document comporte 232 pages A4, réparties en 9 chapitres et 9 annexes. A l'exception des illustrations, tous les travaux de rédaction et d'édition ont été assurés par le Service SST.

Par rapport à l'ancien texte, les principales évolutions sont les suivantes :

1. Les entreprises affiliées à la solution de branche sont réparties en quatre catégories, selon leur taille et selon l'importance des risques liés à leurs activités.
2. La nouvelle version est largement tournée vers la pratique des utilisateurs. Elle vise à répondre à la plupart des questions qui peuvent se poser au cours de la mise en œuvre du processus « Santé et sécurité ».
3. Les activités de l'entreprise sont redécoupées et étendues à 30 groupes. Pour chacun d'eux, les règles de sécurité à observer sont données. Elles découlent d'analyses de risques et/ou de règles préexistantes.
4. Tous les objectifs de la solution de branche sont revus. Ils sont répartis entre huit objectifs généraux et sept objectifs spécifiques à un domaine de travail.
5. Les statistiques à réaliser par l'entreprise sont étendues aux accidents non professionnels. Ces données serviront à organiser une lutte ciblée contre ce type d'accidents.
6. Les processus de la solution de branche sont construits selon le principe de l'amélioration continue. Ils sont conformes et compatibles avec les normes ISO 9000 et OHSAS 18001.
7. Une attention particulière est vouée à l'absentéisme. On décrit comment gérer activement les cas. Le concept du référent (personne de confiance) est décrit et proposé.
8. Diverses listes sont actualisées : législation pertinente, règles de sécurité, documents de référence...
9. En fin de document, un index permet de trouver rapidement l'information recherchée.
10. Certains sujets ont été approfondis, comme les produits chimiques et les installations et appareils techniques. De nouveaux domaines ont été développés, tels que les dangers naturels, la santé lors des voyages professionnels, les maladies transmissibles, la maintenance, le travail des jeunes, l'absentéisme, les addictions... Les diverses fonctions de personnes liées à la sécurité sont décrites en détail, avec leurs tâches et les formations correspondantes. Une méthode pour évaluer le temps d'occupation du COSEC a été développée. Un chapitre est consacré au contrôle du système SST, notamment aux audits internes. De nombreuses références sont répertoriées dans les annexes.

9.4. 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.

9.4.1. Dispositifs de sécurité sur les presses

En 2007, la Suva a décrété l'interdiction des dispositifs de protection des mains basés sur le mécanisme à contacteur qu'elle avait proposé depuis 1960 et progressivement amélioré. Ce dispositif ne répondait plus à la norme européenne sur les machines, et donc à l'état de la technique. Les utilisateurs avaient 5 ans pour mettre en conformité leurs anciennes presses, le délai échéant au 31.12.2011. A cette date, une seule entreprise affiliée à notre solution de branche possédait encore une presse qui n'avait pas été annoncée comme modifiée ou en cours de modification. Les entreprises qualifiées pour les entreprendre n'ont pas pu offrir la disponibilité nécessaire pour réaliser toutes les demandes à temps, celles-ci s'étant concentrées en fin de période de transition. La Suva a dès lors accordé un délai supplémentaire à ceux qui lui ont annoncé de telles situations.

Par ailleurs, les entreprises concernées n'ont que peu fait appel au fonds de subvention de 3 millions de francs que la Suva avait alloué suite à notre intervention.

9.4.2. Application de la nouvelle directive « Machines » 2006/42/CE.

Dès le 29.12.2009, les machines et équipements mis en circulation en Suisse doivent être conformes à la Directive 2006/42/CE. Cette Directive européenne est désormais encrée dans le droit national par la nouvelle ordonnance sur la sécurité des machines, elle-même dépendante de la loi sur la sécurité des produits. En conséquence, les constructeurs de machines-outils ont dû adapter leurs produits. C'est pourquoi les machines d'usinage sont désormais équipées de dispositifs empêchant l'opérateur d'approcher des organes en mouvement. Lorsqu'il s'agit d'usiner des pièces de très petites dimensions, le régleur ne peut s'approcher de la broche, ce qui le gêne. Cette situation incite les utilisateurs à neutraliser les sécurités afin de pouvoir travailler normalement. Un tel comportement étant dangereux et interdit, le service SST a prié la Suva de proposer une solution satisfaisante. Au cours de l'automne 2011, des discussions serrées se sont déroulées avec les principaux constructeurs suisses, de sorte que l'interprétation de la Directive permette d'utiliser les machines sans contraintes excessives. Ce dossier est en voie d'aboutir, tout au moins en ce qui concerne les machines fabriquées en Suisse. A la fin de l'année, il n'était toutefois pas encore possible de diffuser une information générale sur la base d'une position consolidée de la Suva.

9.4.3. Classification des produits chimiques.

L'ordonnance sur les produits chimiques a été modifiée de manière à tenir compte de leur nouvelle classification selon le système international GHS / CLP. Ce système se remarque surtout par l'étiquetage au moyen de pictogrammes blancs à bordure rouge qui vont peu à peu remplacer leurs prédécesseurs orange. En outre, trois nouveaux symboles ont fait leur apparition : la silhouette humaine (graves effets sur la santé, cancérigène, reprotoxique, effets chroniques...), le point d'exclamation (dangers divers de faible ampleur) et la bouteille (gaz sous pression). Les phrases de danger S deviennent des phrases H ; celles formulant des recommandations passent de S à P. En outre, les méthodes d'évaluation des substances en vue de leur classification ont été modifiées.

Ces évolutions ont fait l'objet d'une information aux affiliés. Les cours pour COSEC et les supports correspondants ont été adaptés.

9.4.4. Statistiques Santé et Sécurité de la branche

Instaurées pour la première fois sur l'exercice 1999, les statistiques SST permettent de contrôler l'évolution du niveau de sécurité au travail et, partant, de vérifier si les objectifs sont atteints. Ceux figurant dans la solution de branche d'origine le sont. La version révisée 2011 comporte de nouveaux objectifs, mais le recul manque encore pour pouvoir les évaluer.

Les statistiques SST offrent maintenant une vue sur douze ans. Les derniers chiffres disponibles 2010 montrent que le taux d'absence pour des pathologies d'origine professionnelle a encore baissé. Il est le plus bas enregistré depuis dix ans (1,11 heure par 1'000 heures travaillées), de même que le taux de cas, qui a retrouvé son taux plancher (0,029 cas par 1'000 heures travaillées). Globalement, pour des cas d'origine professionnelle, la branche enregistre tout de même quelque 72'000 heures perdues, et 2'100 cas par an, d'une durée moyenne de 4,3 jours. Cela provoque quelque 5 millions de coûts à la Suva.

Quant à la nature de ces événements accidentels, elle est liée aux chutes, glissades, coupures, blessures aux mains, allergies, mouvements répétitifs et stress.

Les taux de primes pour l'assurance accident professionnel sont stables pour les grandes entreprises et ont augmenté pour les petites entités.

En complément, on signalera que les accidents non professionnels des travailleurs de la branche engendrent des frais annuels pour 26,324 millions à la Suva ; les taux de primes (moyenne : 1,47%) ont encore baissé, au niveau le plus bas depuis que la statistique SST existe.

9.5 Conclusion

Au 31 décembre 2011, notre solution de branche terminait sa 12^{ème} 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. Cependant, l'horlogerie poursuit son développement, avec une adaptation rapide aux technologies les plus récentes. Cette expansion s'accompagne de l'arrivée des jeunes générations et de travailleurs issus de l'immigration, qu'il faut former et informer pour qu'ils se comportent de manière sûre au travail. La solution de branche validée en 1999 n'était plus guère adaptée pour maîtriser ces nouvelles réalités. La nouvelle mouture est désormais à disposition des entreprises, qui doivent la mettre en œuvre.

La perception de la sécurité au travail a changé aussi. Au tournant du siècle, il fallait expliquer une nouvelle approche, avec ses obligations ancrées dans la loi. Si l'avantage économique de maîtriser les accidents paraissait évident, on considérait souvent que la sécurité découle d'abord du comportement de chacun, et donc que c'est à chacun de « faire attention ». Les méthodes d'analyse scientifiques plus largement diffusées ont fait évoluer ce point de vue empirique. Il n'y a guère que dans le domaine de la circulation routière qu'on s'accroche encore à des croyances. En matière de travail, la santé des collaborateurs est un paramètre important de la gestion d'entreprise. C'est pourquoi, lorsque le Service SST a pu fournir des outils pour maîtriser les pathologies nées de la place de travail, les entreprises s'en sont servies, parfois après d'exigeantes explications, il est vrai. Et des coordinateurs de sécurité ont été désignés et formés, de plus en plus avec les qualifications de chargé de sécurité et d'ingénieur de sécurité.

De surcroît, les bonnes pratiques à adopter ont mûri ; études et expériences sont venues compléter, invalider ou confirmer ce que l'on présumait. Après quelque temps, l'ancienne documentation n'a plus suffi à satisfaire les interrogations. Le Service SST a répondu au cas par cas, traitant souvent les mêmes questions.

Toutes ces raisons poussaient à une révision en profondeur de la solution de branche, tout en gardant son organisation dans le terrain. Le déclic est venu de la CFST, qui a révisé sa Directive 6508 en 2007, nous obligeant à traiter nos affiliés par quatre voies différenciées, selon leur taille et leurs effectifs : l'ancien document n'était plus d'utilité. Douze ans après sa première mise en application, la solution de branche de l'horlogerie et de la microtechnique connaît une évolution majeure. Son manuel devient une véritable méthode pour gérer les risques humains en entreprise, ceci en conformité avec la législation suisse et les normes internationales. Le nouveau document se veut être aussi complet que possible ; il est voulu comme un appui solide pour la mise en œuvre des processus de santé et sécurité dans la branche, quels que soient la taille de l'entreprise et son domaine d'activité.

Pour notre solution de branche, l'année 2011 a donc été une période de transition consacrée à finaliser un travail de précision, tout en continuant de dispenser plusieurs formations et à interfacer les relations entre les entreprises, les spécialistes et les autorités. Tout cela sans perdre de vue le but essentiel : préserver la santé des collaborateurs d'une branche parmi les plus prospères et les plus saines de Suisse.

Pour plus d'informations concernant les activités de la CP, n'hésitez pas à consulter notre site internet : www.cpih.ch.

CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

ANNEXES

EFFECTIFS HORLOGERS 2011

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'244	2.7%	10'653	23.5%	33'249	73.4%	122	0.3%	45'268	100.0%
Total non CP	311	4.1%	1'066	14.1%	5'994	79.5%	164	2.2%	7'535	100.0%
Total général	1'555	2.9%	11'719	22.2%	39'243	74.3%	286	0.5%	52'803	100.0%

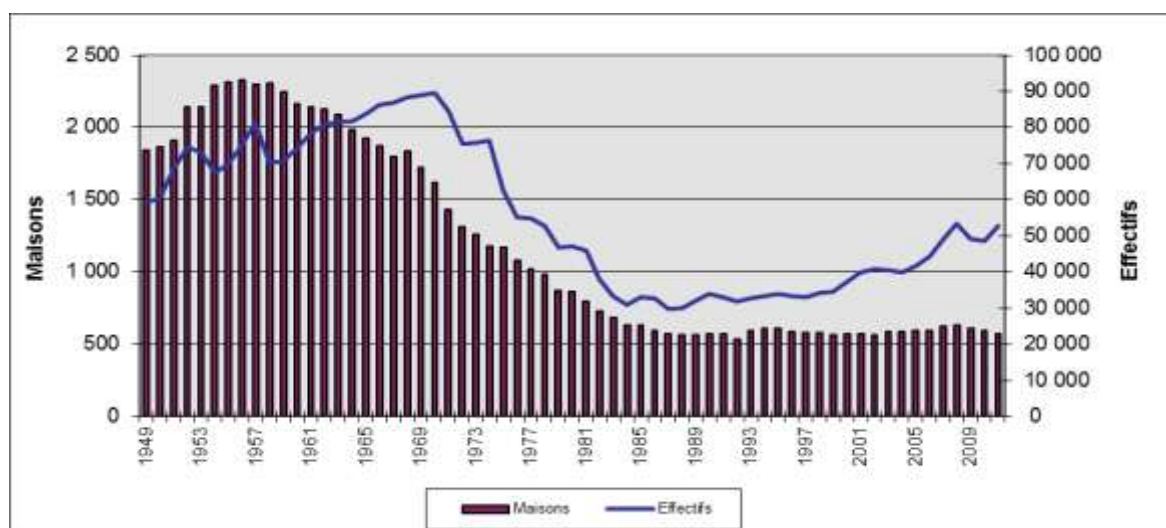
2. Par canton

	Effectifs		Maisons	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	14 613	27.7%	179	31.2%
Berne	10 704	20.3%	135	23.6%
Genève	9 022	17.1%	65	11.3%
Soleure	3 933	7.4%	29	5.1%
Jura	5 151	9.8%	85	14.8%
Vaud	4 846	9.2%	34	5.9%
Tessin	1 888	3.6%	16	2.8%
Bâle-Campagne	759	1.4%	7	1.2%
Valais	620	1.2%	7	1.2%
Schaffhouse	764	1.4%	2	0.3%
Fribourg	377	0.7%	9	1.6%
Autres	126	0.2%	5	0.9%
Total	52 803	100.0%	573	100.0%

RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1982 – 2011)

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
2011	1'555	11'719	39'243	52'517	286	52'803	573

- (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 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.



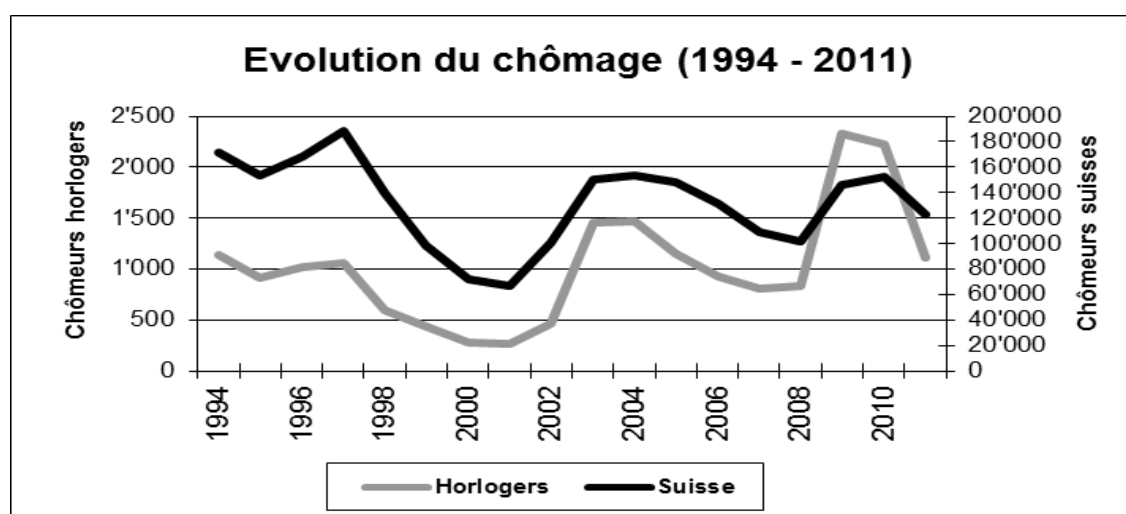
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

Année	Chômage complet		Travail réduit					
			Entreprises		Travailleurs		Heures	
	<i>suisse</i>	<i>horloger*</i>	<i>suisse</i>	<i>horloger</i>	<i>suisse</i>	<i>horloger</i>	<i>suisse</i>	<i>horloger</i>
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
2011	122'592	1'106	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

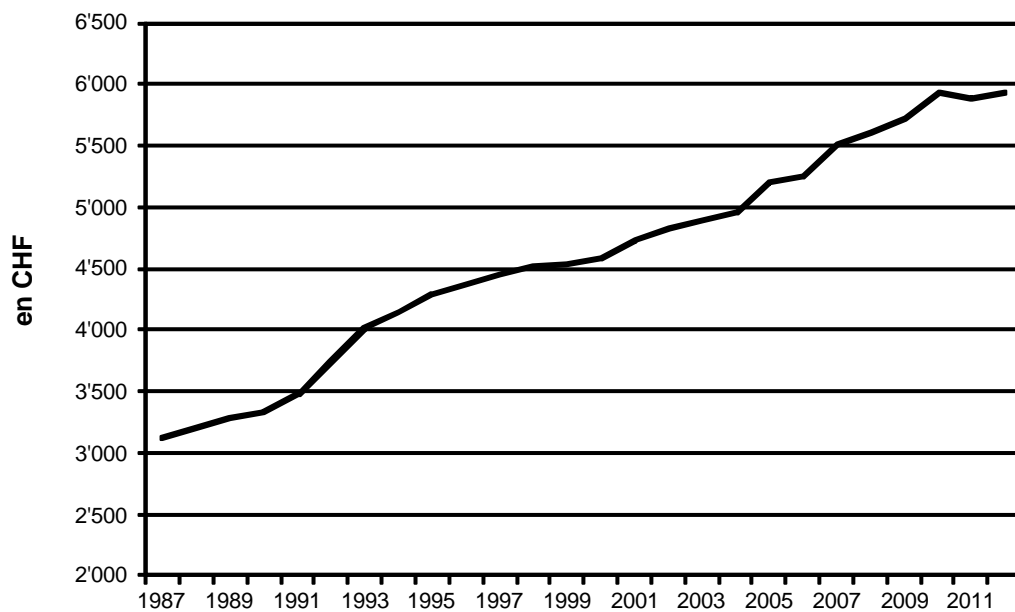
*) Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes 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.--
2012	Fr. 5'942.--

Source : CP

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2011

TRAVAILLEURS
NON QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	3'510.-	Dès 20 ans	01.01.2010	Cas spéciaux à négocier.
	3'760.-	Avec 5 ans d'expérience	01.01.2010	
GENEVE	3'400.-	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
	3'225.-	+ de 19 ans	01.01.2010	
	3'125.-	+ de 18 ans	01.01.2010	
	3'020.-	- de 18 ans	01.01.2010	
JURA JURA BERNOIS	3'183.-	Dès 19 ans	01.01.2010	Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 ^{er} emploi dans la branche horlogère et microtechnique.
	2'783.-	- 19 ans	01.01.2010	
NEUCHÂTEL	3'500.-	Dès 19 ans	01.01.2010	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C.	3'210.-	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2010	
TESSIN	2'600.-		01.01.2011	
VALAIS	3'246.-		01.01.2010	Cas spéciaux à négocier.
VAUD FRIBOURG	3'330.-	Dès 19 ans	01.01.2010	

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

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2011

TRAVAILLEURS
QUALIFIES

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

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2011

JEUNES TRAVAILLEURS – ÉTUDIANTS – JOBS D'ÉTÉ

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

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 » :	Mme Séverine Favre
Secrétaire du service « Santé et Sécurité au travail » :	M. Paul Boillat
Chargée de communication-documentation :	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>
Société coopérative de fabriques d'aiguilles et de composants pour l'horlogerie	Neuchâtel	M ^e 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 deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)	Soleure	M ^e Raoul Stampfli

ASSEMBLEE GENERALE

(état au 31.12.2011)

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>
SOCIETE COOPERATIVE DE FABRIQUES D'AIGUILLES ET DE COMPOSANTS POUR L'HORLOGERIE	Isabelle Chillier Fiedler SA 1127 Carouge	Philippe Bauer Secrétaire général 2001 Neuchâtel
ANIM	Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle	Marie-Thérèse Kohler Fiorellino Secrétaire générale 2300 La Chaux-de-Fonds
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	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 Secrétaire général 2501 Bienne

Membres et suppléants de l'Assemblée générale (suite)

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
UFGVV	Vincent Schneider Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus	Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève 11
USH-APIC	Jean 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 Robellaz & Cie SA 1450 Sainte-Croix Philippe Membrez Simon & Membrez SA 2852 Courtételle
VdU	Jean-Pierre Bregnard Revue Thommen 4437 Waldenburg	Raoul Stampfli Secrétaire général 4500 Soleure

COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »

(état au 31.12.2011)

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	Michel Fazzone 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	André Zürcher 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 SYNATibor Menyhart
Secrétaire central
4601 Olten**Secrétaire**Séverine Favre, Responsable du Service « Formation professionnelle » de la CP,
La Chaux-de-Fonds

COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »

(état au 31.12.2011)

Président

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

Membres représentants d'entreprises

Daniel Clénin
Cendres+Métaux SA
2501 Bienne

Joëlle Donzé
Donzé-Baume SA
2345 Les Breuleux

Michael Haefeli
ETA SA
2540 Granges

Jean-Pierre Pasquier
Rolex SA
1211 Genève 26

Membres représentants d'associations

APHM
Eric Ruedin
Secr. gén. APMH
2501 Bienne

SwatchGroup Industries
Jacques Zollinger
Swatch Group SA
2501 Bienne

UFGVV
Anny Sandmeier
Secr. gén. UFGVV
1211 Genève 11

Délégués UNIA

Pascal Crespin
Secrétaire syndical
2301 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