
RAPPORT ANNUEL 2016

La Chaux-de-Fonds
Juin 2017

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	7
1.4. Union patronale suisse (UPS)	7
2. APPLICATION DE LA CCT	8
2.1. Rente-pont AVS	8
2.2. Retraite modulée	8
2.3. Financement de la formation par Prevhor	8
3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS	9
3.1. Entrevues paritaires avec UNIA	9
3.2. Renouvellement de la CCT CP/UNIA du 01.01.2012	9
3.3. CCT CP/Syna du 01.01.2017	13
3.4. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012	13
3.5. CCT CP/ASC du 17.12.1993	13
4. NEGOCIATIONS SALARIALES	13
4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2016	13
4.2. Salaires minimaux d'embauche	14
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	15
5.3. Prevhor	15
5.4. Foncadem	15
6. LÉGISLATION	16
7. DIVERS	16
8. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »	17
8.1. Généralités	17
8.2. Evolution des effectifs d'apprentis	18
8.3. Actions concernant la formation de base	19
8.3.1. Opérateur en horlogerie AFP	19
8.3.2. Métiers horlogers	19

8.3.3.	Métiers de la microtechnique	19
8.3.4.	Polisseur AFP et termineur en habillage horloger CFC	20
8.3.5.	Cadranographe	20
8.3.6.	Métiers d'art	20
8.4.	Actions de formation pour adultes	21
8.4.1.	Formation modulaire en horlogerie pour adultes	21
8.4.2.	Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi	22
8.4.3.	Formation en anglage	22
8.4.4.	Perfectionnement professionnel : Formations pour ingénieurs et techniciens	22
8.4.5.	Offre en formation continue	22
8.5.	Actions d'information – Portes ouvertes des écoles	22
9.	SERVICE « COMMUNICATION ET DOCUMENTATION »	23
9.1.	Généralités	23
9.2.	Mesures accomplies en 2016	23
9.2.1.	Brochures et autres supports	23
9.2.2.	Site Internet www.cpih.ch	23
9.2.3.	Articles sur l'horlogerie et événements presse	24
9.2.4.	Manifestations	25
9.2.5.	Divers	25
10.	SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »	26
10.1.	Généralités	26
10.2.	Effectifs de la Solution de branche	26
10.3.	Activités principales du Service SST	27
10.3.1.	Renseignements, conseils et audits en entreprise	27
10.3.2.	Formations	28
10.3.3.	Absences à la place de travail et psychopathologies	29
10.4.	Activités diverses	30
10.4.1.	Solution de branche n° 28	31
10.4.2.	Edition de manuels de sécurité	31
10.4.3.	Formation des spécialistes SST selon l'OQual	31
10.4.4.	Ergonomie	31
10.4.5.	Sollicitations commerciales	32
10.4.6.	Radium	32
10.5.	Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité	32
10.6.	Appel à des médecins du travail et autres spécialistes	33
10.7.	Service de mesures à la place de travail	33
10.8.	Objectifs de la solution de branche et statistiques	33
10.8.1.	Objectif « Taux d'accidents et de maladies professionnelles »	34
10.8.2.	Objectif « Absentéisme professionnel »	34
10.8.3.	Objectif « Accidents non professionnels »	34
10.8.4.	Objectifs par types d'activité et par domaines spécifiques	34
10.9.	Conclusions	35
ANNEXES		
<hr/>		
	EFFECTIFS HORLOGERS	38
	RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS	39
	EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	40
	EVOLUTION DU SALAIRE HORLOGER MEDIAN	41
	SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE	42
	ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA CP	46
	ASSEMBLEE GENERALE	47
	COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »	49
	COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »	50

1. CONVENTION PATRONALE (CP)

1.1. Membres

Durant l'exercice sous revue, six associations horlogères étaient affiliées à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP). Elles dénombrèrent ensemble 512 entreprises (510 en 2015) occupant, le 30 septembre 2016, 48'786 personnes (50'518 en 2015).

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé trois fois, les 17 juin, 21 octobre et 14 décembre 2016.

Le 26 juin, l'Assemblée générale a :

- réélu Mme Elisabeth Zölch, Présidente, pour un mandat de 3 ans ;
- réélu M. Alain Marietta, vice-Président, pour un mandat de 3 ans ;
- pris acte du remplacement de Mme Agnès Gabirout, déléguée UFGVV par M. Christophe Bally, Audemars Piguet, Le Brassus.

Le 21 octobre, l'Assemblée générale a :

- élu à la Commission Santé & Sécurité au travail M. Carlos Mendonça, Responsable Sécurité, Cendres et Métaux, Bienne, en remplacement de M. Daniel Clénin.

Le 18 décembre, l'Assemblée générale a :

- pris acte de la fin de mandat de MM. Jean Hirt et Jean Guillod, délégués apiah, dont les successeurs seront désignés ultérieurement.

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni le 2 décembre 2016 pour débattre des questions de sa compétence.

1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé trois fois, les 27 mars, 29 août et 21 novembre 2016. La séance habituelle du 2^e trimestre a été annulée en raison du nombre important de séances requises par le renouvellement de la CCT. La Commission a traité des problèmes généraux de politique patronale, étudié des cas difficiles d'application de la CCT, émis des appréciations et préavis sur

divers projets émanant de la CP et sur les développements des travaux du renouvellement de la CCT. Elle a aussi été amenée à échanger ses expériences en matière de négociations de plans sociaux, que la médiocre conjoncture a malheureusement rendus inévitables.

1.2.4. Secrétariat général

En fin d'exercice, la CP comptait huit collaborateurs, dont cinq cadres à 100% et trois secrétaires totalisant 2,3 équivalents plein temps.

M. Romain Galeuchet, responsable du service communication-documentation a quitté la CP fin janvier 2016, après six ans de collaboration fructueuse. Il a été remplacé par M. Ludovic Voillat.

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 2016 a montré que l'industrie horlogère est composée de 699 entreprises occupant 56'802 collaborateurs (2015 : 709 entreprises et 58'798 collaborateurs). Les effectifs ont donc diminué de 3.4%. Le secteur conventionné recouvre le 73.2% des entreprises et le 85.9% du personnel.

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 2014.

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.

Rappelons que, depuis l'enquête 2012, l'OFS a modifié en profondeur ses critères. Jusqu'en 2010 était relevé « le niveau des qualifications requises pour le poste de travail » qui était réparti entre 4 positions (travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles ; travail indépendant et très qualifié ; connaissances professionnelles spécialisées ; activités simples et répétitives) ; ce critère a été remplacé par la « position professionnelle », qui est répartie en 5 catégories (1+2 : cadres supérieurs et moyens ; 3 : cadres inférieurs ; 4 : responsables de l'exécution de travaux ; 5 : sans fonction de cadre). La modification de 2012 a conduit à une diminution du salaire médian horloger, dont notre précédent rapport a donné les éléments d'explication.

Les salaires 2012 et 2014 établis selon la nouvelle classification sont inscrits ci-dessous :

	En tout			1 + 2			3			4			5		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2012	5873	6827	5038	12327	12734	9189	8630	8800	8072	6115	6579	5428	5564	6400	4952
2014	6056	6909	5229	11802	11988	10980	9010	9198	8432	6720	7258	5850	5786	6536	5159

1+2 = Cadre supérieur et moyen

4 = Responsable de l'exécution de travaux

Source OFS

3 = Cadre inférieur

Sans fonction de cadre

Il y a deux manières d'évaluer les salaires 2016 de façon théorique. La première, utilisée dans les rapports annuels jusqu'en 2011, consiste à prendre chacun des montants 2014, complété par l'évolution de l'indice des salaires en 2015 (0.8%) ainsi que par l'allocation de renchérissement au 01.01.2016 (Fr. 0.-). Les salaires 2016 théoriques sont donc les suivants :

	En tout			1 + 2			3			4			5		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2016	6104	6964	5271	11896	12084	11068	9082	9272	8499	6774	7316	5897	5832	6588	5200

Source OFS, calcul CP

La deuxième manière consiste à affiner ces chiffres et à les rendre plus proches de la réalité. Pour ce faire, on en soustrait les compléments salariaux et la part du 13^{ème} salaire, ainsi que la CCT le prescrit désormais. Pour 2014, ces critères comptaient pour 14.4%. Les montants rectifiés théoriques sont donc les suivants :

	En tout			1 + 2			3			4			5		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2016	5225	5961	4512	10183	10344	9474	7774	7937	7276	5798	6263	5048	4992	5640	4451

Source OFS, calcul CP

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
2012	978	125'639
2013	1'287	136'524
2014	1'360	136'764
2015	1'771	142'810
2016	2072	149'317

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. Signalons que, depuis 2014, l'UPS dispose d'une « antenne romande » à Lausanne ; celle-ci organise également à l'intention des membres romands de l'UPS des rencontres régulières où le secrétariat de Zürich rend compte de ses travaux et prend la température au sein de ses membres romands. Cette extension des activités de l'UPS s'est révélée très judicieuse et porte ses fruits.

Enfin, la CP a été consultée et a consulté à son tour ses associations membres à propos de divers projets de lois fédérales et ordonnances.

2. APPLICATION DE LA CCT

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

2.1. Rente-pont AVS

Durant l'exercice 2016, la Caisse, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a traité 195 demandes de rentes-pont AVS (contre 196 en 2015). Elle a accordé dans un premier temps 195 (180) rentes et dans un deuxième temps, elle a également pris acte de 13 (16) renoncations.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les premières rentes-pont AVS ont été versées dès janvier 2004. Pour l'ensemble de l'année 2016, elles ont été servies à 170 bénéficiaires pour une somme de Fr. 3'906'074.- (contre Fr. 3'944'772.- pour 180 bénéficiaires en 2015).

2.2. Retraite modulée

La retraite modulée a été introduite dans la CCT dès 1997 et modifiée dès 2012. Compte tenu du préavis d'un an, les premières retraites modulées prévoyant des contributions salariales et sociales ont été prises en 2013.

Durant l'exercice 2016, la Caisse ALFA, agissant par mandat et pour le compte de la CP, a enregistré dans un premier temps 71 questionnaires « Retraite modulée » (contre 73 en 2015). Dans un deuxième temps, elle a pris acte de 10 renoncations (contre 4 en 2015). Elle a procédé aux versements de participation aux entreprises ; ils ont concerné 54 retraites modulées (36 en 2015) pour une valeur de Fr. 889'605.50 (Fr. 628'558.- en 2015).

2.3. 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 12^{ème} exercice. En 2016, la Commission de répartition a reçu 152 (2015 : 160) dossiers provenant d'entreprises conventionnées et représentant un montant total de Fr. 7'780'000.- (Fr. 8'667'000.-) et 6 (6) demandes régionales de subventionnement venant des syndicats, relatives à des formations suivies en 2015. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 6'678 (6'628). La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 1'048'000.- (Fr. 1'061'000.-) à distribuer ; Fr. 786'000.- (Fr. 796'000.-) ont été versés aux entreprises et Fr. 262'000.- (Fr. 217'000) aux organisations de travailleurs. Pour la 1^{ère} fois, l'intégralité du montant disponible a été reportée. Depuis 2012, la contribution de la CP s'élève à 1 million de francs par an.

3. RELATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LES SYNDICATS

3.1. Entrevues paritaires avec UNIA

A deux reprises, le Secrétariat général CP a été amené à intervenir, conjointement avec le Secrétariat central d'Unia, dans le cadre de négociations de plans sociaux.

3.2. Renouvellement de la CCT CP/UNIA du 01.01.2012

Généralités

Commencées en octobre 2015 et achevées en septembre 2016, les négociations visant au renouvellement de la CCT CP/UNIA ont nécessité dix séances plénières ainsi que deux réunions de groupes de travail paritaires ad hoc. Les deux délégations ont échangé 43 objets de revendications (31 UNIA et 12 CP) ; 19 de ces revendications consistaient en des propositions de modifications rédactionnelles.

Les négociations se sont déroulées dans un climat économique devenu de plus en plus difficile au cours des mois. Le ralentissement des exportations a frappé les sous-traitants dès 2015 et les entreprises du produit terminé ensuite. Au début de l'exercice on comptait déjà plus de mille licenciements pour cause économique et un nombre important d'entreprises avaient introduit un régime de réduction de l'horaire de travail. Cette situation n'a pas joué un rôle déterminant sur les négociations, dans la mesure où les revendications matérielles du syndicat étaient de faible ampleur.

La délégation Unia était conduite par un Secrétaire central dont la CP a appris, en cours de négociations, qu'il quittait le Comité central d'UNIA après quatre ans seulement. Le climat des négociations a été correct.

Revendications patronales satisfaites

- **Durée maximale des contrats de travail de durée déterminée**

L'ancienne CCT limitait à douze mois la durée des contrats de durée déterminée (CDD). Or, l'évolution de la branche entraîne que le recours à ce type de contrat devient plus fréquent. Cela s'explique par le développement de management par projet, par le fait que le monde de la microtechnique (25% des entreprises membres de la CP) connaît des cycles économiques courts, que des missions particulières exigées par des clients nécessitent l'embauche momentanée de personnel spécialisé et par des absences prolongées pour diverses raisons (maladie ou accident, congés éducatifs, maternité, service d'avancement). La CP a obtenu que les CDD pourront désormais durer au maximum de 24 mois. Ils pourront même durer davantage, lorsque se présenteront des « cas spéciaux » que la CCT définit désormais avec précision.

- **Modifications des durées de protection contre les licenciements en cas de maladie ou d'accident**

Les durées de protection des travailleurs contre les licenciements en cas de maladie et d'accident prévues par la CCT sont supérieures à celle du Code des obligations. Sans contester le principe de cette protection supérieure à la norme, le CP constatait qu'elle était source d'abus en particuliers lors de licenciements. Après discussion, le syndicat est entré en matière sur cette revendication et la CP a obtenu d'aligner la CCT sur le CO en ce qui concerne la durée de protection en cas de maladie survenant lors de la 1^{ère} année de service. Actuellement, les travailleurs bénéficient de 56 jours (8 semaines) de protection. Ce délai a été ramené à 30 jours lorsque la maladie survient après le prononcé du licenciement.

- **Horaire fluctuant**

Deux modifications ont été apportées à l'article qui définit les principes selon lesquels l'horaire fluctuant peut être mis en application dans les entreprises. D'une part, les causes qui permettent l'introduction d'un horaire fluctuant ont été étendues. Elles étaient limitées jusqu'ici à des variations saisonnières de commandes. Elles s'étendent désormais aux difficultés conjoncturelles. La deuxième modification apporte une précision en instituant que les travailleurs peuvent être amenés à compenser les heures travaillées en moins par des heures à réaliser selon entente, en semaine ou le samedi.

- **Suppression de la participation patronale pour frais de traitement pour les enfants**

A teneur de l'ancienne CCT, les enfants des travailleurs recevaient Frs. 60.- par mois à titre de participation patronale au paiement des primes de caisse maladie. Or, à cause des divorces, des remariages, de la recomposition des familles, l'application de cette disposition devenait complexe voir parfois hasardeuse et entraînait une certaine insécurité du droit. La CP a souhaité supprimer cette allocation et la remplacer par une augmentation équivalente de l'allocation familiale complémentaire. Cette revendication a été acceptée et l'allocation complémentaire sera élevée de Frs. 30.- à Frs. 82.50 par mois.

- **Précisions rédactionnelles**

Diverses précisions ont été apportées à différents articles et éviteront des querelles d'interprétation. Elles concernent :

- les modalités de saisine du médiateur
- la rédaction d'un article sur Prevhor
- les vacances des travailleurs accomplissant un service civil
- des précisions relatives au paiement du 13^{ème} salaire sur les heures supplémentaires

- **Revendications non satisfaites**

En cours de négociation, la CP a renoncé à deux revendications qui concernaient la définition des licenciements pour cause économique et la compensation du 1^{er} jour d'absence en cas de maladie.

Revendications syndicales satisfaites

- **Salaires minimaux**

La CCT parlera désormais de salaires minimaux et non plus de salaires minimaux d'embauche.

En contrepartie, la CP a obtenu qu'une définition du salaire minimum soit introduite dans la CCT. Désormais ceux-ci sont définis comme « la limite en-dessous de laquelle serait constaté une sous-enchère salariale au sens de l'article 360a CO ».

La CP a repoussé ou UNIA a retiré toute autre revendication sur les salaires minimaux.

- **Augmentation de la participation patronale pour les travailleurs**

Celle-ci passera de Frs. 160.- à Frs.175.- par mois.

- **Congés parentaux**

Sur ce plan, UNIA a obtenu deux améliorations : le congé de paternité sera de 10 jours lors de la naissance du 2^{ème} enfant biologique du père. Pour le 1^{er} enfant, le congé reste à 5 jours. Le congé maternité est lui prolongé de deux semaines et durera donc 18 semaines, à la condition que la travailleuse s'engage à rester dans l'entreprise un an après la fin de son congé maternité.

- **Intégration de la CCT dans l'annexe 1 de la CCT de la location de services**

Il s'agit ici du dossier qui aura nécessité les plus longues négociations, tant les conséquences et les modalités de cette revendication apparaissaient peu claires au patronat. Le syndicat souhaitait renforcer la protection des travailleurs employés dans la branche. Il considérait comme insuffisant l'art. 7.5 qui dispose que les entreprises « veillent à faire garantir » à leurs travailleurs temporaires les mêmes conditions que les travailleurs fixes s'agissant du salaire minimum, du 13^{ème} salaire, du temps de travail, de la réglementation des heures supplémentaires, des vacances et du paiement des jours fériés.

D'une manière générale, cette disposition potestative était appliquée avec une certaine rigueur par les entreprises mais on ne pouvait exclure que des entreprises n'en tiennent pas compte. La revendication d'UNIA amène que, en adhérant à l'annexe 1 de la CCT du travail temporaire, l'application de ces dispositions devient obligatoire mais ce sont désormais les agences temporaires qui sont responsables du contrôle de la bonne application de ces dispositions.

Une fois accepté le principe, obtenu non sans de longues discussions au sein du patronat, la CP a dû obtenir un certain nombre de garanties de la part du syndicat. Elle souhaitait d'abord que l'adhésion prévoie une possibilité de retrait dans un bref délai car elle souhaitait difficilement s'obliger pour une période de cinq ans. Par ailleurs, la CP qui tient à la liberté des entreprises, fussent-elles non membres d'une de ses associations, ne voulait pas que l'annexe 1 s'applique également obligatoirement aux entreprises non-conventionnées. Sur ces deux requêtes, elle a obtenu satisfaction de la part de la Commission paritaire de la CCT du travail temporaire.

Ainsi, après de nombreuses discussions, la CP a accepté cette adhésion. En dernier recours, elle a encore obtenu d'UNIA que la renonciation à l'adhésion puisse intervenir en cours de validité de la CCT, et que la renonciation d'une partie (CP ou UNIA) soit acceptée, sans négociation, par l'autre partie. La CP est certes entrée dans une *terra incognita* mais une pesée des intérêts l'a amené à constater qu'il valait la peine d'aller dans cette direction.

- **Modifications rédactionnelles**

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

- le délai pour conventionner des entreprises.
- la compétence du Tribunal arbitral en matière de plan social obligatoire prévu par les articles nouveaux du CO (335h ss)
- des précisions concernant la protection des travailleurs en cas de prolongation de la semaine de travail, de service de piquet ou du travail du dimanche.

- **Bilan**

La nouvelle CCT entre en vigueur le 01.01.2017 et sa durée est de cinq ans.

La CP avait déposé douze revendications et demandes de modifications rédactionnelles. Neuf ont été atteintes partiellement ou totalement et trois ont fait l'objet de retraits tactiques qui ont permis d'obtenir des compensations sur d'autres points, ou ont été retirées. Unia avait déposé trente-et-une revendications et demandes de modifications rédactionnelles. Huit ont été atteintes partiellement ou totalement et vingt-trois ont été retirées.

La CP estime avoir passé une bonne CCT. Les objectifs patronaux généraux ont été atteints : maintien de la paix du travail absolue, amélioration des conditions-cadres de la branche, notamment s'agissant de la flexibilité et clarification sur la question sensible des salaires minimaux. Les concessions matérielles ont été d'autant plus facilement acceptées qu'elles contribuaient à donner une bonne image de la branche.

En adhérant à l'annexe 1 de la CCT du travail temporaire, la CP a certes dérogé à un principe selon lequel elle tient à son indépendance et à celle de sa législation conventionnelle. Toutefois cette adhésion est limitée à la durée de la CCT et peut même faire l'objet d'une renonciation en cours de CCT.

Sur le point central des salaires, et à sa grande surprise, la CP a constaté que UNIA s'est montré très peu combatif et, à part des hausses de salaires minimaux que l'inflation nulle et la mauvaise conjoncture économique ne justifiaient nullement, n'a eu aucune revendication. UNIA a même dédaigné les propositions d'amélioration des catégories des salaires minimaux que la CP lui proposait.

La CCT a été signée le 2 décembre 2016.

3.3. CCT CP/Syna du 01.01.2017

Comme traditionnellement, des négociations ont eu lieu avec le syndicat Syna, en décalage avec les négociations CP/UNIA.

Un texte identique a été passé et aurait dû normalement être signé à l'issue des discussions quand celles-ci ont été interrompues en raison d'une attitude que la CP a considéré comme déloyale de la part de Syna. Il est en effet apparu que la branche tessinoise de Syna, l'OCST, qui jouit de la personnalité juridique mais est néanmoins membre de Syna, était en train de négocier une CCT avec les entreprises tessinoises non-conventionnées. La réaction de la CP a été très ferme : elle a indiqué à Syna qu'elle refuserait de signer une CCT tant que l'OCST persistait dans ses velléités de négocier une CCT « light ». Devant cette fermeté, le syndicat Syna et l'OCST ont renoncé à la CCT « light » et la CCT avec Syna a pu entrer en force.

3.4. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012

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

3.5. CCT CP/ASC du 17.12.1993

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

4. NEGOCIATIONS SALARIALES

4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2016

Débatues en automne 2015, les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2016 n'ont fait l'objet d'aucune séance, compte tenu de l'évolution négative de l'IPC.

Les données de base étaient les suivantes :

- Le salaire médian horloger s'élevait à Fr. 5'098.- ;
- L'évolution de l'IPC d'août 2014 à août 2015 était de -1.4%.

L'allocation de renchérissement était par conséquent de Fr. 0.-, comme en 2013 et 2014.

Quant aux négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2017, débattues en automne 2016, elles n'ont pas non plus donné lieu à une discussion, vu la baisse de l'IPC de 0.1% entre août 2015 et août 2016.

Le salaire médian horloger calculé en automne 2016 pour cette négociation s'est relevé de Fr. 5'098.- à 5'250.-

4.2. Salaires minimaux d'embauche

Il n'y a pas eu d'augmentation des salaires minimaux (SME) au 1^{er} janvier 2016. Pour rappel, des négociations avaient débuté en fin 2014 mais il était rapidement apparu qu'entre des exigences syndicales élevées et l'observation, par les délégations patronales, des règles d'augmentation des SME - qui concluaient à une absence d'augmentation ! - Il n'y avait pas de voie médiane possible. En outre, le 15 janvier 2015 a coïncidé avec l'abandon de l'arrimage du franc suisse à l'euro avec un taux plancher de Fr. 1.20. Cette décision a engendré une très forte incertitude pour les entreprises et celle-ci les a peu amenées à vouloir composer en matière de SME. Après quelques hésitations, le syndicat Unia a reconnu qu'il n'y aurait pas d'augmentation des SME en 2015 et il a également estimé qu'il n'était pas possible d'en prévoir pour 2016, dans la mesure où il s'agit d'éviter une double négociation (salaires minimaux et CCT).

Le syndicat Syna a tenu un autre raisonnement et a adressé une demande de hausse des salaires minimaux au 01.01.2016. La CP lui a fait part de sa totale opposition, aucun élément ne justifiant une augmentation. Syna a pris acte.

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 2016, soit au cours de son 69^{ème} exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 461'760'205.35 (contre Fr. 475'611'592.55 en 2015). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'497'894'300.-- contre Fr. 4'611'275'200.-- en 2015; il en résulte une diminution de Fr. 113'380'900.-- ou de 2.46 %.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2016 se sont élevées à Fr. 341'679'499.85; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	287'817'382. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'562'192. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	25'525'744. --
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	32'904. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	4'781'102.25
– Allocations pour impotents AI	Fr.	950'793. --
– Allocations pour perte de gain	Fr.	19'009'382.60

en cas de maternité et de service militaire.

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

Au 31 décembre 2016, la Caisse ALFA a terminé son 75^{ème} exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage ¹	Fr.	2'528.70
– Allocations pour enfants	Fr.	66'421'439.23
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	25'458'292.43
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	2'067'660.82
– Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle	Fr.	13'637'916.07

En outre, la Caisse ALFA a versé Fr. 7'296'144.45 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 46^{ème} exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 120'526'000.-, contre 119'492'000.- en 2015.

La contribution annuelle de la CP s'est élevée, comme de coutume, à Fr. 5'828'000.- dont Fr. 1'000'000.- (Fr. 800'000.- jusqu'en 2011 ; Fr. 600'000.- jusqu'en 2006) pour le soutien à la formation professionnelle.

Durant l'exercice en cours, Fr. 7'143'000.- (Fr. 8'113'000.- en 2015) ont été remboursés à 908 (933) personnes. La moyenne est de Fr. 7'866.70 (Fr. 7'617.80) par bénéficiaire. Depuis 1972, la fondation a remboursé un montant total de Fr. 236'850'000.- à 51'884 bénéficiaires.

A fin 2016, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 506.9 (502.2 en 2015) parts. La valeur d'une part étant de Fr. 86.15 (Fr. 81.-), les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de Fr. 43'669.- (Fr. 40'176.- en 2015), lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 35^{ème} exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 822'698.77 (Fr. 841'960.12 en 2015). La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 17'600.- (Fr. 18'800.-). Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'984'400.-. Durant l'exercice, Fr. 43'482.30 (Fr. 96'822.60) ont été remboursés à 7 (16) personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 2'040'289.05 à 619 bénéficiaires.

¹ L'allocation de ménage a été abolie au 31.12.2011 suite au renouvellement de la CCT. Le montant figurant ici correspond au règlement d'anciens dossiers.

Il est à signaler que, durant l'exercice, le Comité de direction s'est réuni pour se pencher sur les problèmes liés au manque de renouvellement de bénéficiaires et sur le financement futur de la Fondation.

6. LÉGISLATION

Durant l'exercice, la CP a eu l'occasion de se prononcer sur une procédure de consultation concernant de très près les entreprises ; il s'agissait du projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Concrètement, la Berne fédérale juge que l'égalité salariale pour un travail de valeur égale n'est pas réalisée et qu'il importe dès lors de prendre des mesures, en l'occurrence de procéder à des audits des salaires dans certaines entreprises. Celles où séviraient des pratiques jugées discriminatoires seraient enjointes de prendre des mesures, sous peine de sanctions, voire de dénonciation publique.

Comme toute l'économie, la CP a rejeté ce projet de loi. Elle l'a jugé basé sur un a priori idéologique ; elle a contesté la méthodologie qui permet aux Bureaux de l'Egalité d'affirmer que les différences de salaires non expliquées sont de la discrimination ; elle a relevé que les contrôles (financés par qui ?) représenteraient une charge bureaucratique sans proportion avec les résultats.

7. DIVERS

7.1 Radium

L'Assemblée générale a CP a été saisie à plusieurs reprises du dossier « radium » (voir aussi pt 10.4.6) En effet, l'Office fédéral de la santé publique, engagé dans un grand plan d'élimination des « héritages radiologiques », souhaitait avoir le soutien de la branche. La CP a fourni un appui technique. En revanche, elle s'est montrée plus réservée sur d'autres types de soutien, dans la mesure où elle estime que l'ensemble des secteurs ayant jadis utilisé du radium devrait être associé.

7.2 Réduction de l'horaire de travail

En raison de la conjoncture économique difficile, de nombreuses entreprises ont eu recours à la réduction de l'horaire de travail (RHT). Or, la législation limite celle-ci à 18 mois, une durée insuffisante pour certaines entreprises membres de la CP, au point que leur existence est menacée. Comme lors de la crise de 2008-2009, une prolongation de la RHT à 24 mois serait nécessaire. La CP s'est dès lors associée à des démarches menées par certaines Chambres et associations économiques de l'Arc jurassien pour plaider cette cause auprès du Seco et du Conseiller fédéral Schneider-Amman, qui a reçu un représentant de la CP.

8. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »

8.1. Généralités

Le service Formation professionnelle (FP) de la CP représente les intérêts de l'horlogerie en matière de formation professionnelle, en relation directe avec les entreprises horlogères, les écoles professionnelles techniques, les écoles spécialisées, les HES, le SEFRI et les autorités cantonales. Il se charge notamment de la mise sur pied de cours professionnels, de l'élaboration d'ordonnances et de plans de formation et d'assurer le développement et la qualité des formations sous sa responsabilité.

Le service FP a la responsabilité de gérer une très vaste étendue de formations, officielles ou privées, qui s'étendent des cours pour chômeurs aux formations postgrades telles que les Master of advanced studies.

La CP a le rôle d'organisation du monde du travail (OrTra) pour les 7 métiers (représentant 13 filières) dont elle a la responsabilité : il s'agit de l'opérateur en horlogerie AFP, (domaines spécifiques assemblage et réglage), l'horloger de production CFC, l'horloger (domaines spécifiques rhabillage et méthodes industrielles), le micromécanicien (orientation étampes/moules, prototype, décolletage et fabrication de pièces sur machines CNC), le dessinateur en construction microtechnique (orientation étampes/moules et prototype), le polisseur AFP et le termineur en habillage horloger CFC. La CP a en outre la responsabilité de la formation privée de cadranographe.

Suite aux récentes mises en application des nouvelles ordonnances, la CP a œuvré pour une collaboration intercantonale dans la réalisation commune des procédures de qualification de ses métiers. En 2016 et sur la base des directives des procédures de qualification réalisée en 2015, le service FP a réuni les experts et chefs experts des différentes professions pour réaliser ces différents examens partiels et finaux.

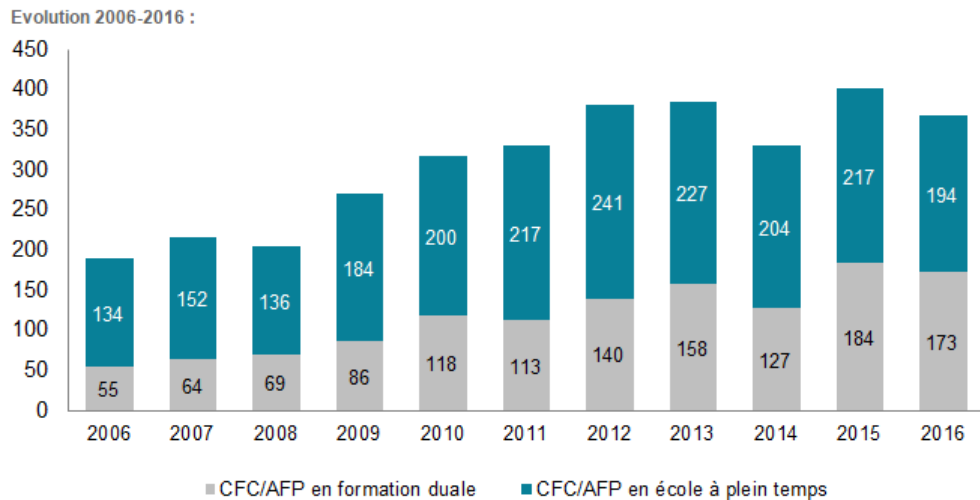
Le service FP pilote une vingtaine de groupes de travail dans les différentes formations qui la concernent.

Durant l'exercice, le service a lancé la 5^e enquête quinquennale sur les besoins en formation des entreprises. Cette enquête permet de déceler avec précision les besoins en main-d'œuvre, quantitativement et qualitativement. Elle constitue un instrument précieux pour éviter à la fois la pénurie ou la pléthore de professionnels. Les résultats de l'enquête seront publiés en 2017.

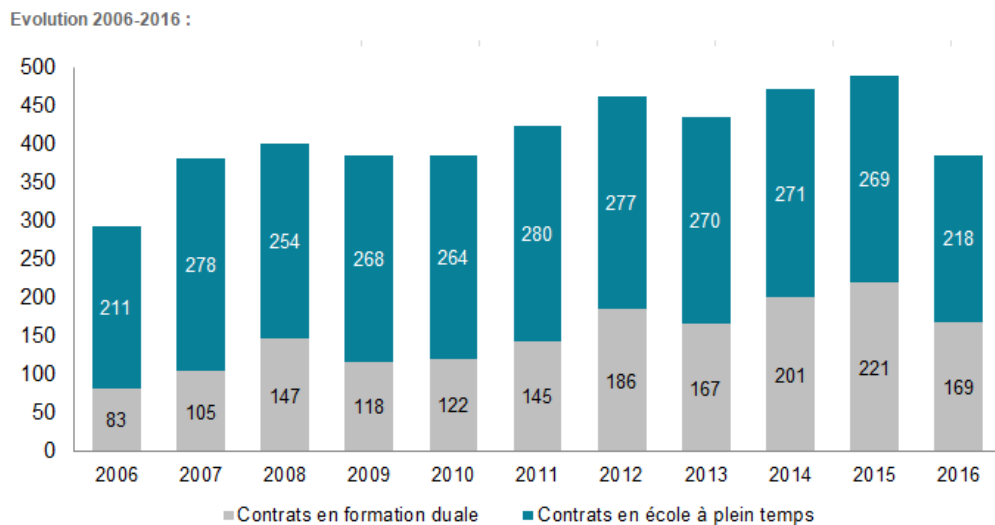
Le service FP veille à être proactif en matière d'évolution de la formation professionnelle. A cet égard, sa responsable participe au groupe de réflexion « Formation professionnelle 2030 » mis sur pied par le SEFRI.

8.2. Evolution des effectifs d'apprentis

Evolution du nombre de CFC/AFP décernés pour les métiers CP



Evolution du nombre de nouveaux contrats dans les métiers CP



L'année 2016 a vu le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage chuter de plus 100 unités par rapport à l'année 2015. La part de contrats d'apprentissage dual a elle aussi reculé de 1 point par rapport à 2015, elle est passée à 44 %. Cette diminution est causée par les difficultés économiques actuelles.

Certaines écoles professionnelles ont fait le choix de ne pas former d'horloger de production CFC, laissant ce rôle aux entreprises. Les différents projets cantonaux de restriction des classes à plein temps ont pour but d'inciter les entreprises à former la relève dont elles ont besoin.

8.3. Actions concernant la formation de base

8.3.1. Opérateur en horlogerie AFP

L'ordonnance de formation est entrée en vigueur en 2015.

En juin, 56 (2015 : 53) apprentis ont reçu leur AFP, provenant de 5 écoles d'horlogerie. Les effectifs globaux progressent de 5.6% par rapport à 2015. Presque tous les cantons parviennent à remplir une petite classe d'environ 10 apprentis. La marge de progression diminue de plus en plus.

Soixante nouveaux contrats (65) ont été conclus, dont un seul pour l'option réglage. Pour rappel, il s'agissait jusqu'à 2015 d'une formation privée placée sous l'égide de la CP.

La CP a réuni à plusieurs reprises les experts et chefs experts du métier afin de réaliser les épreuves communes des examens finaux selon la nouvelle ordonnance entrée en vigueur en 2015 pour les examens de 2017.

8.3.2. Métiers horlogers

Les ordonnances de formation d'horloger de production CFC et d'horloger CFC sont entrées en vigueur en 2015.

En juin, 132 (2015 : 147) apprentis ont reçu leur CFC d'horloger praticien, 76 (73) d'horloger dans le domaine professionnel du rhabillage et 22 (23) d'horloger dans le domaine professionnel de l'industrie, tous encore sous l'ancien règlement.

Cent trois (109) nouveaux contrats d'horloger de production ont été conclus, dont 41 en formation duale (école/entreprise), soit une proportion de près de 40%, en recul de 11 points par rapport à 2015.

Quatre-vingt-quatre (84) nouveaux contrats d'horloger domaine spécifique rhabillage ont été conclus, dont seulement 24% en dual proportion égale en 2015. Dix-neuf (22) nouveaux contrats d'horloger domaine spécifique méthodes industrielles ont été conclus.

La CP a réunis à plusieurs reprises les experts et chefs experts du métier d'horloger de production afin de réaliser les épreuves communes des examens finaux selon la nouvelle ordonnance entrée en vigueur en 2015 pour les examens de 2018 et d'une série 0 pour exercice.

8.3.3. Métiers de la microtechnique

L'ordonnance de formation du micromécanicien CFC est entrée en vigueur en 2013, celle du dessinateur en construction microtechnique CFC en 2015.

En juin, 40 apprentis micromécaniciens (2015 : 55) et 31 dessinateurs en construction microtechnique (32) ont reçu leur CFC sous l'ancien règlement.

Cent douze nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 84 (110) concernent les micromécaniciens et 28 (38) les dessinateurs-constructeurs en microtechnique.

La CP a réuni à plusieurs reprises les experts et chefs experts du métier de micromécanicien CFC afin d'élaborer les épreuves communes des examens finaux, selon l'entrée en vigueur en 2013 de la nouvelle ordonnance, pour les examens de 2017 qui verra la première passation d'examen uniformisée.

La CP, en collaboration avec l'IFFP, a mis sur pied un cours d'expert pour l'examen final sous forme de TPI du micromécanicien et pour l'examen partiel sous forme de TPP du dessinateur en construction microtechnique.

Elle a réalisé la série d'examen 0 et la série 2017 pour les examens partiels du dessinateur en construction microtechnique avec la collaboration des experts et chefs experts du domaine.

8.3.4. Polisseur AFP et termineur en habillage horloger CFC

Les ordonnances de formation sont entrées en vigueur en 2011.

En juin, 5 apprentis polisseurs (2015 : 4) et 5 termineurs (6) ont reçu leur AFP ou CFC.

Neuf nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus, dont 1 concerne le polisseur et 8 les termineurs.

Le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage continue de chuter puisque 9 contrats ont été signés en 2016, contre 19 en 2015. Les efforts de formation qui avait été mené après l'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance semble s'essouffler. Une révision des métiers est prévue pour 2017, qui pourrait peut-être repositionner la formation sur le marché du travail.

8.3.5. Cadranographe

En juin, 9 apprentis issus de 6 entreprises ont reçus le certificat de la CP et 6 nouveaux apprentis ont commencé la formation en août.

La CP gère administrativement cette formation depuis 2011. L'apiah en assure le financement.

8.3.6. Métiers d'art

Le service FP a poursuivi ses démarches en vue de faire reconnaître le métier d'émailleur par un titre fédéral. Après avoir tissé des liens avec l'Association Romande des Métiers de la Bijouterie (ASMEBI) très favorable au projet, il s'est approché de l'Association Suisse des magasins spécialisés en Horlogerie et

Bijouterie (ASHB) en vue de créer un champ professionnel des métiers d'art, reconnaissant les titres suivants : bijoutier CFC, sertisseur CFC, joaillier CFC et émailleur CFC. Cette proposition n'a pas suscité l'engouement espéré auprès de l'ASHB qui réserve sa réponse pour le premier trimestre 2017. Le projet a malgré tout poursuivi son développement pour donner forme à un programme de formation.

Ce dossier, initié en 2014, avance lentement en raison des intérêts divergents des associations concernées, des exigences mises par le SEFRI à une reconnaissance fédérale, de la faiblesse des effectifs potentiels et, plus généralement, de la difficulté à élaborer un cadre de formation pour les métiers artistiques.

La CP a coordonné le projet en réunissant à plusieurs reprises deux groupes de travail, l'un chargé du pilotage du projet et l'autre responsable de l'élaboration du contenu de la formation.

8.4. Actions de formation pour adultes

8.4.1. Formation modulaire en horlogerie pour adultes

Le succès de cette formation n'est plus à démontrer. En 2016, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli dans les différents modules près de 594 participants, ce qui représente une augmentation de 2.6 % par rapport à 2015.

La formation modulaire est dispensée au Locle (Cefna), à Tramelan (CIP), Morteau et Maïche (F, Greta du Haut-Doubs), Genève (Ifage) et Morges, La Chaux-de-Fonds et Delémont (Centres ORIF).

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

- Module de base : 190 participants
- Module assemblage : 158 participants
- Module posage-emboîtement : 131 participants
- Module achevage-réglage : 66 participants
- Module terminal : 49 participants
- Dont Module ORP + Transfrontalière : 67 participants

Il est à constater toutefois une baisse du nombre de candidats fréquentant le module de base (224 en 2015), ce qui fait écho à la situation économique du secteur.

La CP pilote cette formation en réunissant une commission et un groupe de travail, la première chargée de la surveillance de la formation modulaire et le second de la validation des contenus de formation et de l'élaboration des examens communs.

La CP, en tant qu'organisation du monde du travail (ortra), a été chargée de faire les demandes de subventionnement des formations auprès du FFPP (Fondation pour la Formation

professionnelle et continue du canton de Genève) pour un montant de CHF 285'000.-.

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

La CP a décerné 17 certificats du niveau de base, 11 certificats de niveau AFP. Le taux d'échec au niveau de base s'élève à 19 %.

Aucune formation n'a été organisée dans le centre de formation d'EFEJ dans le Jura, faute de participants.

La CP pilote cette formation en réunissant une commission de surveillance.

8.4.3. Formation en anglage

10 personnes se sont vues décerner un certificat d'opérateur en anglage main, formation dispensée sous l'égide de la CP au CNIP de Couvet.

8.4.4. Perfectionnement professionnel : Formations pour ingénieurs et techniciens

En collaboration avec la HE-Arc et l'HEPIA, la CP soutient la formation du MAS en Conception horlogère. La CP assure la présidence du comité scientifique. La volée 2014-2016 a permis de décerner 14 MAS et 3 DAS en horlogerie. Une nouvelle volée a débuté en octobre 2016 avec 14 étudiants.

La CP a envisagé une nouvelle collaboration avec la HE-Arc pour la création d'un nouveau MAS (composé de 4 à 5 CAS) dans le domaine de l'industrialisation horlogère. Les travaux sont en cours et la première volée devrait débuter en octobre 2018.

8.4.5. Offre en formation continue

14 personnes (2 cours) ont suivi le cours de conduite de collaborateur pour chef d'atelier.

Le cours proposé pour les formateurs en entreprises (renommé pour 2017) n'a pu être organisé qu'une seule fois et a été suivi par 4 personnes. Les retours sur cette formation restent extrêmement positifs et ce cours est vivement conseillé dans le cadre de la formation continue des formateurs en entreprise.

8.5. Actions d'information – Portes ouvertes des écoles

Le service FP a soutenu financièrement des journées portes ouvertes des écoles professionnelles.

9. SERVICE « COMMUNICATION ET DOCUMENTATION »

9.1. 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 institutionnelle.

L'objectif principal du Service 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.

Le Service est chargé de l'animation du site www.cpih.ch. A cet égard, le nouveau responsable de service est un professionnel du multimédia, ce qui a permis de rapatrier à la CP des développements informatiques d'une part et de dynamiser le site d'autre part.

9.2. Mesures accomplies en 2016

9.2.1. Brochures et autres supports

Durant l'exercice, la diffusion des ouvrages papier s'est passablement ralentie, la plupart des demandeurs privilégiant internet. En moyenne, une commande toutes les deux semaines nous parvenait via le formulaire de commande sur le site internet de la CP. Comme les autres années, les commandes sont passées pour environ la moitié par des privés et l'autre moitié par les entreprises, écoles, centres de formation et services cantonaux d'orientation scolaire et professionnelle.

En tête des imprimés les plus demandés, on trouve « La formation modulaire en horlogerie pour adultes, « Polisseur et Termineur en habillage horloger » et « L'horlogerie vous accueille ».

9.2.2. Site Internet www.cpih.ch

Le service C&D a procédé à un certain nombre d'optimisations sur le site internet. Plusieurs pages ont été rafraichies et modernisée afin d'améliorer l'accès à l'information et leur clarté.

Durant l'exercice sous revue, la fréquentation du site a atteint près de 125'000 visiteurs. Cette baisse de fréquentation est en partie explicable par l'externalisation de certaines pages, comme par

exemple les documents SST sécurisés mis à disposition des entreprises.

	Nombre de visites annuelles
2007	75'792
2008	125'411
2009	108'181
2010	131'979
2011	124'271
2012	153'149
2013	151'722
2014	162'000*
2015	157'571
2016	124'497

**uniquement estimation, due à la refonte du site*

9.2.3. Articles sur l'horlogerie et événements 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. Ces espaces rédactionnels constituent notamment d'excellentes plateformes de promotion des métiers de l'horlogerie.

Le Service a également exercé son rôle de facilitateur au service des médias. A ce chapitre, il faut souligner l'organisation d'une conférence de presse pour la signature de la nouvelle CCT. Celle-ci a eu un fort impact sur les médias ; une quinzaine de journalistes ont répondu présents et a permis une large couverture médiatique en Suisse.

Afin d'établir un suivi sur les répercussions dans les médias, comme chaque année une revue de presse a été tenue à jour par le responsable du Service. Les répercussions sont nombreuses en 2016 : on recense près d'une trentaine d'articles faisant référence à la CP, ainsi que quelques passages radio et TV.

9.2.4. Manifestations

Capa'cité

La CP a présenté pour la sixième fois un stand horloger dans le cadre du salon des métiers neuchâtelois Capa'cité, qui s'est tenu du 8 au 14 septembre 2016. Plateforme de promotion des métiers auprès des jeunes, le salon est destiné notamment aux classes du degré secondaire I du canton de Neuchâtel, soit environ 5'000 élèves pour qui la visite est obligatoire. La CP a présenté les métiers dont elle a la responsabilité – ainsi que trois métiers enseignés à l'école d'arts de La Chaux-de-Fonds. Une nouvelle fois, le stand a rencontré un très vif succès et la CP a continué de le perfectionner sur la base du nouveau concept élaboré en 2014.

Comme pour les autres éditions, le groupe de travail « stand horloger », piloté par le Service, était constitué des écoles professionnelles et des principales entreprises formatrices du canton.

Remises de diplômes

Le service C&D a organisé un certain nombre de remises de diplômes dans le cadre des formations modulaires en horlogerie et de la formation privée de Cadranographe.

9.2.5. Divers

Le Service C&D a été étroitement associé à plusieurs dossiers relevant du Secrétariat général. Outre la tenue et rédaction des procès-verbaux des Commissions consultatives et des séances de négociations pour le renouvellement de la CCT, le responsable de Service a également participé à des groupes de travail en lien avec la formation professionnelle..

D'autre part, il a piloté la réalisation des imprimés annuels du Secrétariat général (rapport annuel, cartes de vœux et recensement).

10. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »

10.1. Généralités

Créé en 2000, le service « Santé et sécurité au travail » (SST) de la CP a pour mission essentielle d'appuyer les entreprises dans la mise en œuvre de la Solution de branche horlogère et microtechnique. Celle-ci a été élaborée pour leur offrir un moyen d'appliquer le plus simplement et le plus efficacement possible leurs obligations découlant de la Directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) et des dispositions légales en matière de santé et sécurité au travail (LAA, LTr, LSPro...).

Durant l'exercice, en plus du service de renseignements et conseils aux entreprises, les thèmes les plus fréquemment traités concernaient l'organisation de la sécurité, la solution de branche, l'ergonomie et l'aménagement de la place de travail, les questions techniques et de normes applicables aux moyens de production, les produits chimiques et les psychopathologies.

10.2. Effectifs de la Solution de branche

En 2016, on a recensé 18 mutations. Cinq entreprises nous ont quittés, dix autres nous ont rejoints. Dans le même temps, les effectifs couverts par notre solution de branche ont diminué de 2423 travailleurs (-4,7 %) pour atteindre 49441 personnes. Le taux de couverture de l'horlogerie par notre solution de branche reste très élevé, soit 62% de toutes les entreprises² de la branche et 87% des travailleurs. Rappelons que ces effectifs se réfèrent au recensement horloger officiel effectué à la fin septembre de chaque année (v. 1.1. et 1.2.4.).

La localisation des sociétés affiliées s'étendait sur 16 cantons.

	<i>A fin 2015</i>	<i>A fin 2016</i>	<i>Différences</i>
Toutes les raisons sociales affiliées	443	435	- 8
Tous les travailleurs concernés	51'864	49'441	- 2'453
Entreprises non conventionnées	49	40	- 9
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1'630	1'449	- 181
Entreprises sans relation avec des associations	21	29	+ 8
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	625	915	+ 290
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	392	370	- 22

En principe, tous les membres des six associations de la CP sont affiliés à la Solution de branche horlogère, ceci en application de la décision de

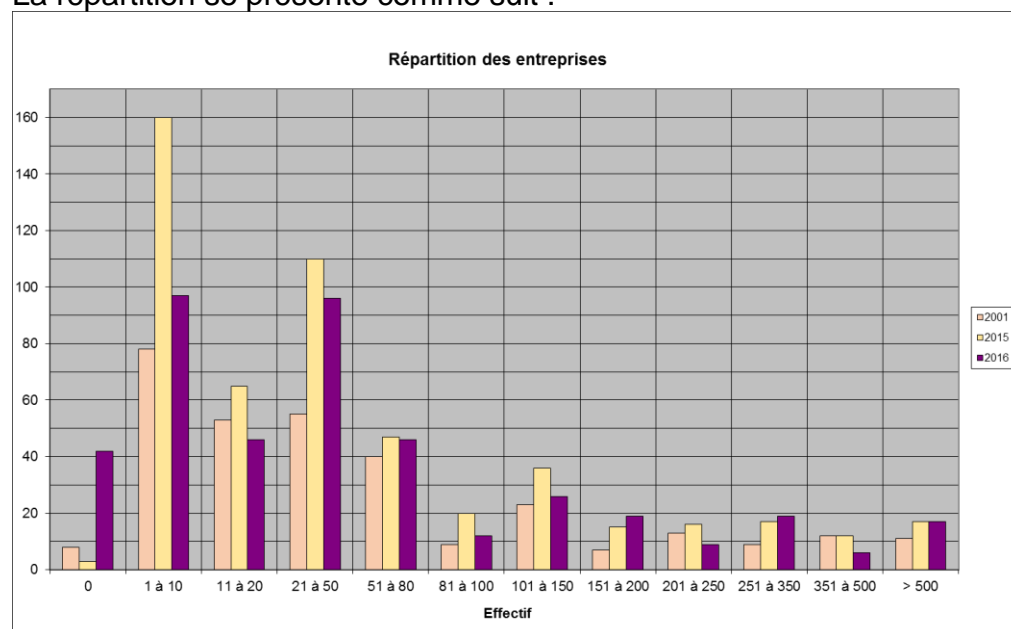
² Depuis 2014, le recensement officiel compte les sites d'activités, et non plus les raisons sociales.

l'Assemblée générale de la CP du 12 décembre 2007, et de l'article 10.1 de la CCT. Font exception 3 entreprises (449 travailleurs) qui ont choisi d'appliquer une autre solution de branche dès avant le 1^{er} janvier 2007. En outre, 31 sociétés sans liens associatifs et 13 partenaires d'associations non conventionnés 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 de la même branche économique puissent en profiter, comme l'a exigé la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

La structure des affiliés en considération de leurs effectifs montre que les entités de moins de 80 travailleurs sont toujours les plus nombreuses dans la branche. Les ateliers tenus par quelques personnes sont nombreux, de même que ceux de 20 à 30 collaborateurs. Chez les grandes sociétés, la comparaison des tranches d'effectifs montre une relative stabilité. Les grandes entreprises de la branche sont sensiblement les mêmes qu'auparavant.

La répartition se présente comme suit :



10.3. Activités principales du Service SST

Quatre activités marquantes ont ponctué l'année 2016, soit l'appui direct aux entreprises, les formations dispensées, la rédaction et l'édition du manuel de sécurité pour catégorie 3.1 en allemand et son abrégé 3.2 en français et en allemand, et le suivi du système de référents psychosociaux.

10.3.1. Renseignements, conseils et audits en entreprise

Le support personnalisé pour tous les affiliés a été assuré, bien que les sollicitations soient toujours aussi nombreuses. Les demandes de renseignements quotidiennes touchent une grande diversité de sujets. Le service SST s'est efforcé d'y répondre dans un délai de

quelques heures à quelques jours. Parmi ces interpellations, les questions d'organisation sont les plus fréquentes. L'aménagement de locaux, les chimiques et les équipements sont des thèmes récurrents, de même que la prévention des troubles psychosociaux dont les Inspections du travail font une priorité d'exécution.

Des visites et audits en entreprise ont eu lieu sur demande à douze reprises. Les demandeurs se déplacent aussi jusqu'au bureau du Service.

Durant le premier trimestre de l'an, l'établissement des statistiques SST est demeuré laborieux. Nombre de préposés en entreprise perdent les formulaires, le processus de consignation des informations tout au long de l'année fait souvent défaut, ou l'information s'est perdue lors du départ du collaborateur en charge. Dans certaines entités, on connaît parallèlement plusieurs systèmes de statistiques, ou on confie l'établissement des statistiques à un partenaire externe, ce qui amène confusion et incompréhension.

L'introduction dès 2011 de points supplémentaires concernant les accidents et maladies n'est pas encore acquise partout.

10.3.2. Formations

Le tassement des activités économiques dans la branche s'est traduit par des modifications dans les organisations. Les structures de la sécurité au travail n'y ont pas échappé. En conséquence, il a fallu former de nouveaux collaborateurs SST, afin de pouvoir compter sur des travailleurs en bonne santé, aptes à réaliser les projets mis en œuvre, et satisfaits de leurs conditions de travail.

Les cours habituels ont été organisés en 29 sessions et fréquentés par 410 personnes au total, qui ont reçu une documentation « papier » utile et à jour. Il faut ajouter le parcours d'embûches organisé pour 796 collaborateurs d'une société.

- Coordinateurs de sécurité (COSEC). Selon la CCT, art. 10.2, et la solution de branche, chaque entreprise doit désigner un coordinateur de sécurité (COSEC); elle doit aussi le former. A cet effet, le Service SST a dispensé les bases nécessaires en organisant deux cours de quatre sessions, qui se sont déroulées en automne, à Neuchâtel et Tramelan. 29 personnes ont participé à ces cours.
- Secouristes d'entreprise. Le contenu de cette formations est décrit dans la solution de branche 2011, de même que la définition de la mission des secouristes. Selon la législation (OLT3, art. 36), l'entreprise doit organiser les premiers secours et disposer d'un personnel suffisamment instruit. Dans le cadre de la solution de branche, l'essentiel est dispensé durant une journée, puis des sessions de répétition d'une demi-journée sont proposées. Ces formations sont données par une équipe de professionnels dirigée par un médecin urgentiste.

L'année 2016 a vu se dérouler sept sessions de formation, avec 150 participants, en cinq lieux différents, en français et en allemand.

- Incendie. Des instructions pour la première intervention en cas d'incendie ont été dispensées par l'équipe d'instructeurs professionnels habituelle. Durant les modules de 1h15 environ, les participants font connaissance avec les principes élémentaires à respecter pour éviter un incendie, puis pour y faire face en phase initiale. L'utilisation des moyens primaires est expliquée, démontrée, puis exercée sur des feux réels, de types solides, liquides, gaz, métaux. Cette instruction a été dispensée à 175 personnes au cours de dix sessions, en trois lieux différents. Dans les cantons de Berne et de Neuchâtel, le cours est subventionné par les établissements d'assurance incendie.
- Cadranographes. Le service SST est chargé d'instruire les apprentis cadranographes en matière de santé et sécurité au travail, à raison d'une demi-journée pour chaque année de formation, plus un après-midi de répétition avant examen. Le Service SST a donc consacré trois demi-journées à cette formation.
- Produits chimiques. Durant une journée, les différentes législations sur les produits chimiques ont été passées en revue, avec leurs implications dans la branche. Ce cours a réuni 41 participants lors de deux sessions, bien qu'il ait été déjà dispensé en 2015.
- Parcours d'embûches. En collaboration avec la Suva, ce module de prévention des chutes s'est donné du 8 au 24 février 2016 aux Eplatures. Il est composé d'un film, d'explications orales, d'expériences personnelles sur des postes de mise en situation, d'une mini-exposition et d'une phase de concours.
- Electroplastés. Les certifiés ont besoin d'une mise à niveau des connaissances en matière de santé et sécurité au travail. La collaboration avec le mandataire de la FSTS n'ayant pas abouti, le Service SST a débuté l'élaboration d'un cours de deux jours.

10.3.3. Absences à la place de travail et psychopathologies

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. Il devrait faire baisser le nombre de psychopathologies et les absences, et favoriser l'épanouissement personnel des travailleurs. Le référent qui, dès 2014, est à disposition des collaborateurs et des entreprises du Jura et du Jura bernois a poursuivi sa mission. M. Andrea Huber a remis son rapport annuel pour la seconde fois. Son contenu et les échos parvenus

d'entreprises confirment l'utilité de ce service. En avril, ce service a été étendu au canton de Neuchâtel ; à cet effet, une convention a été signée avec Mme Alexandra Fahrni, du Locle, psychologue.

A nouveau, une trentaine de cas ont été traités, auxquels s'ajoutent de nombreuses de-mandes de renseignements (50 à 70 sollicitations en tout). Le recours au référent a permis de trouver des issues favorables ou d'aiguiller les demandeurs vers des prises en charge appropriées.

En milieu d'année, l'Assemblée générale de la Convention patronale, puis sa Commission consultative ont souhaité un changement dans l'organisation du système du référent. En lieu et place de conventions passées entre la Convention patronale et les référents choisis par elle, c'est désormais aux entreprises de s'attacher les services d'un référent, interne ou externe, correspondant aux exigences de la solution de branche. C'est aussi à elles de rémunérer directement ses prestations. Le Service SST ne doit plus que fournir une liste de référents compétents et prêts à se mettre au service des entreprises, à la demande de celles-ci. En raison des conventions en vigueur, ce changement d'organisation n'a pas pu être mis en œuvre avant la fin de l'année.

10.4. Activités diverses

10.4.1. Solution de branche n° 28

La version 2011 de la solution de branche est utilisée partout, avec de bons échos venant des utilisateurs. Toutefois, ceux-ci préfèrent souvent appeler le Service SST. Mais la réponse à nombre de questions se trouve facilitée du fait qu'il est souvent possible de renvoyer le demandeur à une référence précise de l'ouvrage.

La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) a demandé la révision quinquennale de la solution de branche, de façon à pouvoir la recertifier en 2017. Dans l'attente de précisions quant aux exigences de la CFST, seuls des travaux préparatoires ont été menés.

10.4.2. Edition de manuels de sécurité

La solution de branche est complétée par un manuel d'application sous la forme d'un classeur destiné à documenter le système « Santé et sécurité au travail » de l'entreprise. Pour les entités de plus de 10 collaborateurs et présentant des risques particuliers, ce manuel avait été mis à jour et réédité en 2015. Cette année, il a été traduit en allemand, et cette version de 278 pages a été éditée, imprimée et distribuée. En plus, un manuel simplifié a été réalisé à l'intention des sociétés de petite taille, en français et en allemand. Par ailleurs, toutes ces publications ont été placées sur le site internet de la Convention patronale, d'où les utilisateurs peuvent télécharger tous les documents.

10.4.3. Formation des spécialistes SST selon l'OQual

La branche compte des spécialistes au sens de l'OQual, soit des chargés de sécurité et des ingénieurs de sécurité certifiés, qualifications exigées dès 200 travailleurs. Pour leur formation continue obligatoire, ceux-ci peuvent compter sur les manifestations de la Suva et sur celles de deux associations professionnelles. Sont également très appréciées les conférences thématiques organisées dans plusieurs cantons, comme les « 5 à 7 neuchâtelois de la Sécurité » auxquels la CP apporte son soutien, ou le « Carrefour sécurité » jurassien pour lequel le service SST participe au groupe d'animation.

Les spécialistes qui fonctionnent comme COSEC doivent aussi suivre nos cours. Après quelques années, certains d'entre eux prennent l'initiative d'y participer à nouveau.

10.4.4. Ergonomie

Les spécialistes du Service SST interviennent couramment pour examiner des postes de travail. Dans la plupart des cas, il s'agit de travail à l'établi d'horloger, mais aussi de postes informatisées. Des positions pathogènes sont souvent adoptées longtemps et finissent

par incommoder durablement le travailleur. Si les jeunes s'accommodent assez bien de positions inconfortables, ils voient apparaître des troubles après quelques années de travail seulement et leur activité quotidienne s'en trouve perturbée.

Le marché offre maintenant des mobiliers adaptables à chaque situation. Il reste à former les utilisateurs et leurs responsables afin de savoir procéder eux-mêmes aux réglages indispensables.

10.4.5. Sollicitations commerciales

Les entreprises affiliées sont parfois l'objet de harcèlement commercial au prétexte de prétendues obligations. Le Service SST a été sollicité à répétitions concernant la nécessité de s'équiper de défibrillateurs, et celle d'acquiescer la formation de chargé incendie si l'on possède des matières dangereuses. Ces obligations n'existent pas. Dans un autre cas, un vendeur de chaises avait inclus le logo CP dans sa publicité. A chaque fois, le Service SST a renseigné les demandeurs et pris des actions pour faire cesser les fausses informations.

10.4.6. Radium

En 2015, le Conseil fédéral avait décidé un plan d'action afin de maîtriser les héritages radiologiques laissés par le radium utilisé autrefois pour la luminescence des cadrans et des aiguilles de montres. Un montant de cinq millions de francs a été alloué à l'OFSP pour mener à bien ce plan, lequel doit s'étendre de 2015 à 2019. Les quatre axes suivants ont été définis: recherche des bâtiments potentiellement contaminés par du radium, mesures de diagnostic dans ces bâtiments et sur les terrains attenants, assainissement des objets présentant une dose annuelle de plus de 1 millisievert, surveillance des décharges pouvant contenir des déchets de radium.

L'OFSP a constitué un groupe de suivi dans lequel siège le responsable du Service SST, comme représentant de la CP et de la FH. Dans ce cadre, il a participé aux séances du groupe à Berne ainsi qu'à une journée de diagnostic pratique dans un immeuble.

10.5. Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité

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

De nouvelles ordonnances de formation professionnelle sont en travail. Pour les sept professions pilotées par la CP, le Service SST examine les aspects de protection de la santé et conseille les rédacteurs. En particulier sont élaborées les mesures de protection concernant les jeunes travailleurs.

Une consultation s'est déroulée à l'initiative de la Communauté européenne concernant le béryllium et l'opportunité d'abaisser de 100 fois sa VME actuelle. Une telle mesure - applicable en Suisse aussi - empêcherait toute utilisation industrielle de ce métal. Le Service SST a

fait un point de situation concernant l'industrie microtechnique où, depuis longtemps, l'on utilise des alliages cuivre-béryllium. Il appert que des atteintes à la santé sont possibles par inhalation de matière pure. Mais les alliages microtechniques ne contiennent jamais plus de 4% de béryllium, de sorte qu'il faudrait travailler en permanence dans une ambiance extrêmement chargée de poussière ou de fumées pour courir un risque. Aucun cas de béryllose liée à l'alliage Cu-Be n'a été rapporté jusqu'ici. Nous avons recommandé d'en rester à la VME actuelle de 2 ug/m³, tout au moins en ce qui concerne les alliages.

Nous avons aussi pris une position favorable concernant la nouvelle ordonnance sur les chariots élévateurs, de même que pour le nouveau brevet de spécialiste SST, mais avec des réserves.

10.6. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes

La solution de branche doit mettre des médecins du travail et autres spécialistes à disposition des entreprises, soit ceux auxquels la directive CFST 6508 les enjoint de faire appel. Une liste des spécialistes qui se sont mis à disposition de notre branche se trouve en annexe IV de la solution de branche. En 2016, le service SST a fait appel à eux à quelques reprises, à fin de renseignements. A côté des qualifiés selon OQual, des spécialistes techniques ont été consultés, de même que ceux des organes d'exécution LAA et LTr. De la sorte, le Service SST a pu répondre à toutes les sollicitations des affiliés et de nos associations.

10.7. Service de mesures à la place de travail

Certains paramètres à la place de travail doivent être mesurés afin de lever des doutes ou pour choisir des actions d'amélioration adéquates. Le service SST dispose d'appareils de mesure de gaz, 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 2016, ce service a accompagné les audits réalisés par le service SST, spécialement dans le domaine des mesures de bruit.

10.8. Objectifs de la solution de branche et statistiques

Dans la solution de branche, les objectifs sont décrits à la section 4.3. On y trouve des objectifs généraux et des objectifs spécifiques. Lorsqu'ils sont chiffrés, ils sont mesurés au moyen de la statistique SST annuelle basée sur les données fournies par les entreprises.

10.8.1. Objectif « Taux d'accidents et de maladies professionnelles »

Les derniers chiffres disponibles 2015 indiquent un taux de fréquence de 0,013 cas par 1000 heures travaillées. Comparé à l'objectif de 0,06, la situation globale est 4,6 fois meilleure. Cela représente environ 1400 cas pour la branche. L'objectif est atteint.

10.8.2. Objectif « Absentéisme professionnel »

Pour les absences d'origine professionnelles, la statistique indique un taux moyen de 0,743 heures perdues par 1000 heures travaillées, soit 50% en dessous de l'objectif de 1,5 heure. Un cas dure en moyenne 7 jours. Pour la branche, ce type d'absences représente 80'000 heures perdues. L'objectif est atteint.

10.8.3. Objectif « Accidents non professionnels »

Le contrôle de cet objectif a nécessité l'introduction de paramètres supplémentaires dans les statistiques annuelles. Après 5 années de relevé, la fréquence moyenne de ce type d'accidents est de 0,0612 cas par 1000 heures travaillées, alors que l'objectif est fixé à 0,07 cas. L'objectif est atteint.

Cependant, la durée moyenne d'une absence est de 4,5 heures par 1000 heures travaillées, soit 6 fois plus longue que celles provoquées par des pathologies d'origine professionnelle.

10.8.4. Objectifs par types d'activité et par domaines spécifiques

Il s'agit ici d'objectifs à atteindre par chaque entreprise. Au niveau de la branche, l'appréciation de ces objectifs se fait en rassemblant les informations délivrées spontanément par les entreprises et celles, dépersonnalisées, données par les organes d'exécution.

La protection de l'ouïe dans les locaux où des presses sont en action s'est améliorée. Des mesures de bruit sont faites, les personnes concernées sont informées, du matériel adéquat est mis à leur disposition et beaucoup de presses à balancier ont été remplacées par des presses hydrauliques, moins bruyantes.

- Les presses à clavette ont presque toutes été remplacées ou sécurisées selon la Directive « Machine » 2006/42 CE. Le contrôle se fait par la Suva.
- Les chutes et glissades sont la première cause d'accidents au travail dans la branche. De l'information est diffusée régulièrement par le Service SST et par la Suva. Le parcours d'embûches est à disposition et utilisé selon le vœu des entreprises. La situation est maîtrisée, mais une marge d'amélioration existe.
- La protection des yeux contre les projections et contre les rayonnements se traduit par le port de lunettes adaptées. De manière générale, la situation s'est améliorée, mais des réticences sont toujours observées dans les domaines du polissage et de la mécanique générale.
- L'intoxication et les brûlures par des produits chimiques sont devenues rares. Des efforts importants de formation et

d'information ont été entrepris par le Service SST. Dans les entreprises, on se soucie davantage de cette problématique.

- La protection de la peau s'est améliorée en raison du remplacement de machines d'usinage ouvertes par des machines carénées. L'offre de gants du marché s'est étendue, de sorte qu'on trouve plus facilement le produit approprié. Pour le reste, le succès dépend de l'information donnée aux personnes concernées.
- La préservation de l'intégrité psychique est un chantier en cours. L'objectif consistant à disposer d'un référent neutre dans chaque entreprise n'est pas encore atteint.
- Quant aux maladies non professionnelles, en moyenne, elles touchent chaque travailleur tous les 17,4 mois et durent 44,5 heures.

10.9. Conclusions

Au 31 décembre 2016, notre solution de branche SST terminait sa 17^{ème} année d'application. Sa version 2011 est appliquée depuis 5 ans et devra être révisée. Mais les statistiques montrent que, dans la branche, le risque d'accidents et de maladies réputés professionnels s'est installé à un très bas niveau, ce que confirment les constats de la Suva. S'appuyant sur la solution de branche, les entreprises offrent des conditions de travail généralement sûres. Cette maîtrise témoigne d'un haut degré d'organisation, et de l'existence de mesures préventives efficaces. Celles-ci sont avant tout techniques et comportementales, des aspects constamment mis en évidence par le travail du Service SST.

Certains cas épars devraient encore être assainis, mais la situation est globalement satisfaisante. Toutefois, il faut constater que les conditions de travail sont en perpétuelle évolution, tout comme la société. La branche voit apparaître de nouvelles technologies, des procédés inconnus jusqu'ici et des méthodes qui, parfois, ne prennent pas suffisamment en compte les besoins de l'individu. En particulier, les problématiques liées à l'ergonomie du poste ont tendance à se multiplier.

Si le champ de la connaissance technique s'élargit, celui des connaissances en santé au travail progresse en parallèle. Le Service SST s'efforce de collecter ces nouveaux savoirs pour en faire profiter la branche. Continuellement surveillé lui aussi, le cadre légal et normatif évolue passablement ; parmi les adaptations bienvenues se glissent de nouvelles contraintes parfois peu justifiées, mais qu'il s'agit d'appliquer, et pour lesquelles le Service SST cherche les modes les moins pénalisants.

Maintenir et développer le niveau de connaissance reste une nécessité, comme le démontre la fréquentation de nos différentes formations SST; 1200 personnes en ont profité en 2016. Par ailleurs, de nombreuses demandes de renseignement ont été satisfaites. Le Service SST met aussi en relation, étudie les cas particuliers et fournit de la documentation appropriées ou les sources de celle-ci.

Les risques psychosociaux constituent un des volets de la solution de branche. Alors que les risques d'accidents sont bien maîtrisés, les pathologies liées au comportement social des individus augmentent en nombre. L'évolution de la société tout autant que celle de l'organisation

du travail engendrent des situations dont la complexité s'accroît. Le Service SST s'en préoccupe depuis 2002, ce qui a permis de développer des outils rationnels et adaptés à la branche.

Quant au manuel de sécurité révisé, il doit supporter les processus « Santé et sécurité » de chaque entreprise. Avec ce moyen, les coordinateurs de sécurité sont à même de mettre en place et d'entretenir un système de gouvernance sans dommage pour la santé des travailleurs et bénéfique pour l'entreprise.

Les efforts conjugués du Services SST et de tous les acteurs en entreprise ont permis de terminer 2016 sur un panorama positif en matière de santé et de sécurité dans la branche. Il s'agit de fruits cultivés depuis de nombreuses années qu'il conviendra de soigner avec autant d'attention dans le futur.

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 2016

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'431	2.9%	13'866	28.4%	33'427	71.9%	62	0.1%	48'786	100.0%
Total non CP	373	4.7%	1'458	18.2%	6'099	76.1%	86	1.1%	8'016	100.0%
Total général	1'804	3.2%	15'324	27.0%	39'526	69.6%	148	0.3%	56'802	100.0%

2. Par canton

	Effectifs		Entreprises	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	14 495	25.5%	198	28.3%
Berne	11 505	20.3%	136	19.5%
Genève	10 014	17.6%	95	13.6%
Soleure	3 765	6.6%	26	3.7%
Jura	6 493	11.4%	101	14.4%
Vaud	5 673	10.0%	61	8.7%
Tessin	2 151	3.8%	19	2.7%
Bâle-Campagne	690	1.2%	7	1.0%
Valais	652	1.1%	16	2.3%
Schaffhouse	837	1.5%	4	0.6%
Fribourg	203	0.4%	7	1.0%
Autres	324	0.6%	29	4.1%
Total	56 802	100.0%	699	100.0%

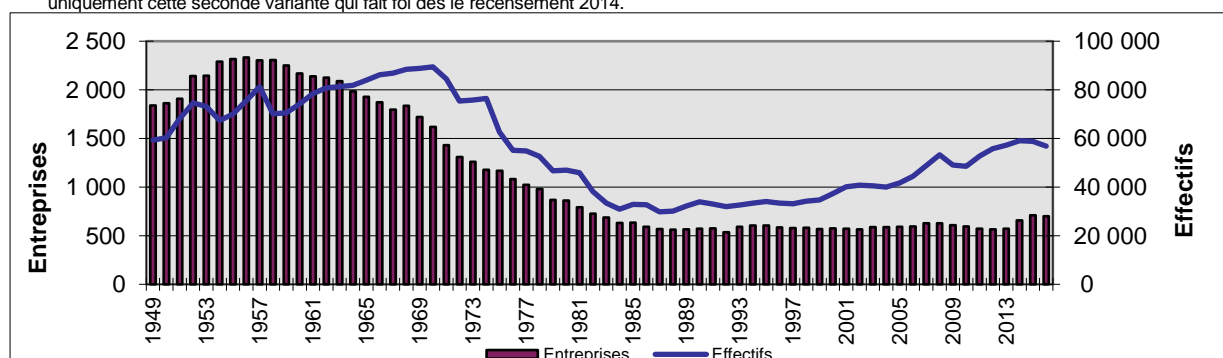
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS

Années	Personnel		de production (c)	sous total (a-c)	à domicile (d)	Total (a-d)	Entreprises
	de direction (a)	administratif (b)					
1980	14 155		30 018	44 173	2 825	46 998	861
1981	13 983		29 317	43 300	2 585	45 885	793
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
2012	1 573	12 476	41 489	55 538	278	55 816	564
2013 (3)	1 818	12 815	42 295	56 928	358	57 286	572
2013 (3)	1 818	12 815	42 295	56 928	358	57 286	659
2014	1 704	12 881	44 305	58 890	222	59 112	657
2015	1 667	14 415	42 540	58 622	176	58 798	709
2016	1 804	15 324	39 526	56 654	148	56 802	699

(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.

(3) En 2013, il y a deux variantes dans la colonne « Entreprises ». La première ne prend pas en compte les succursales. Cette variante fait foi pour les comparaisons avec les recensements antérieurs. Dans la seconde, en revanche, les succursales sont également prises en compte. C'est uniquement cette seconde variante qui fait foi dès le recensement 2014.



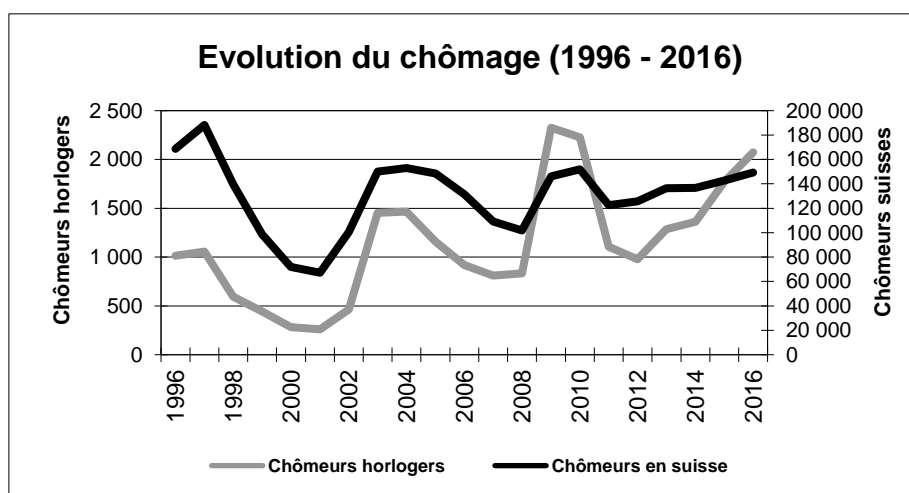
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

Année	Chômage complet		Travail réduit					
			Entreprises		Travailleurs		Heures	
	Suisse	horloger*	Suisse	horloger	Suisse	horloger	Suisse	horloger
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
2012	125'639	978	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2013	136'524	1'287	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2014	136'764	1'360	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2015	142'810	1'771	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2016	149'317	2'072	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

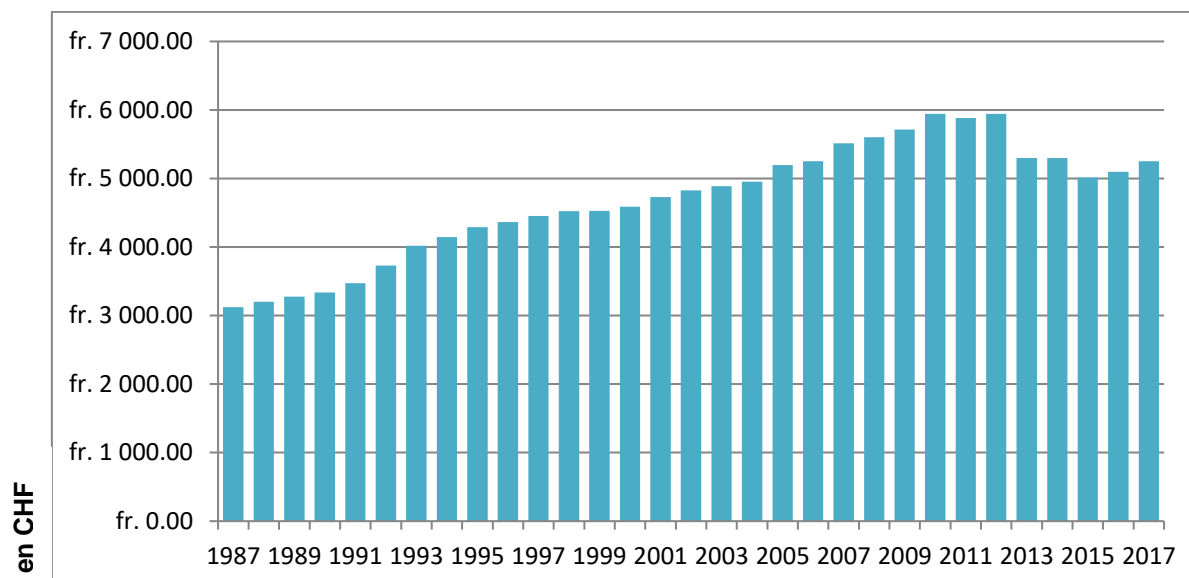
* Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes dont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

nd : chiffres plus disponibles depuis 2005



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

EVOLUTION DU SALAIRE HORLOGER MEDIAN



1996	Fr. 4'365.--	2007	Fr. 5'514.--
1997	Fr. 4'455.--	2008	Fr. 5'604.--
1998	Fr. 4'524.--	2009	Fr. 5'715.--
1999	Fr. 4'529.--	2010	Fr. 5'941.--
2000	Fr. 4'587.--	2011	Fr. 5'883.--
2001	Fr. 4'729.--	2012	Fr. 5'942.--
2002	Fr. 4'829.--	2013¹	Fr. 5'298.-
2003	Fr. 4'889.--	2014	Fr. 5'301.-
2004	Fr. 4'952.--	2015²	Fr. 5'012.-
2005	Fr. 5'197.--	2016	Fr. 5'098.-
2006	Fr. 5'250.--	2017	Fr. 5'250.-

¹ Dès 2013, le calcul du salaire horloger médian se base sur les nouvelles dispositions du 18.3 CCT. Tous les compléments salariaux (heures supplémentaires, part du 13^e salaire, primes de pénibilité, paiements spéciaux/boni) sont désormais exclus du salaire horloger médian.

² Remarque: La baisse du salaire horloger médian enregistrée en 2015 s'explique par la modification de la composition du personnel de l'industrie horlogère. La forte embauche constatée entre 2010 et 2012 s'est traduite, notamment, par l'engagement de nouveaux collaborateurs en début de carrière.

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE

TRAVAILLEURS NON QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	3'675.-	Dès 20 ans	01.01.2014	Cas spéciaux à négocier.
	3'925.-	Avec 5 ans d'expérience	01.01.2014	
GENEVE	3'555.-	En formation (6 mois)	01.01.2014	Après la période de formation de 6 mois, le personnel accède à la catégorie «spécialisé» (4'060.-), sans possibilité de réduction de 5% (période d'adaptation).
JURA JURA BERNOIS	3'400.-	Dès 19 ans	01.01.2014	Pour le personnel dès 19 ans : Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 ^{er} emploi dans la branche horlogère et microtechnique.
	3'000.-	- 19 ans	01.01.2014	
NEUCHÂTEL	3'700.-	Dès 19 ans	01.01.2015	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C. LENGNAU	3'435.-	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2014	
TESSIN	3'000.-		01.07.2014	Ce montant inclut la participation patronale aux frais d'assurance maladie.
VALAIS	3'440.-		01.01.2014	Cas spéciaux à négocier.
VAUD FRIBOURG	3'540.-	Dès 19 ans	01.01.2014	

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

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE

TRAVAILLEURS QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	4'385.-	CFC 4 ans	01.01.2014	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
	4'085.-	CFC 3 ans	01.01.2014	
GENEVE	4'530.-	Qualifié A	01.01.2014	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
	4'800.-	Après 3 ans de pratique	01.01.2014	
	4'200.-	Qualifié B	01.01.2014	
	4'060.-	Spécialisé	01.01.2014	
JURA JURA BERNOIS	3'940.-	Avec CFC	01.01.2014	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
NEUCHÂTEL	4'470.-	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par le SEFRI) dès 22 ans	01.01.2015	
	4'050.-	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formation jugée équivalente par le SEFRI)	01.01.2015	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C. LENGNAU	4'080.-	CFC 4 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2014	
	3'730.-	CFC 3 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2014	
VALAIS	4'400.-	CFC 4 ans	01.01.2014	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
VAUD FRIBOURG	4'240.-	Qualifié A	01.01.2014	
	3'820.-	Qualifié B	01.01.2014	

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE

JEUNES TRAVAILLEURS – ÉTUDIANTS – JOBS D'ÉTÉ

<i>Région</i>	<i>Montants</i>	<i>Conditions</i>	<i>Entrée en vigueur</i>	<i>Remarques</i>	
GENEVE	3'128.-	- de 18 ans	01.01.2014	Vacances incluses	
	3'241.-	+ de 18 ans	01.01.2014		
	3'337.-	+ de 19 ans	01.01.2014		
NEUCHÂTEL	2'590.-	15 / 16 ans	01.01.2015	Montant égal à 70% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée
	2'775.-	17 ans	01.01.2015	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	
	3'330.-	dès 18 ans	01.01.2015	Montant égal à 90% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'655.-).	

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

CONVENTION PATRONALE
DE L'INDUSTRIE HORLOGERE SUISSE

**STRUCTURE DE LA CP
ET
COMMISSIONS**

SECRETARIAT GENERAL

Secrétaire général : M. François Matile

Responsable du Service
« Formation professionnelle » : Mme Séverine Favre

Responsable du Service
« Santé et Sécurité au travail » : M. Paul Boillat

Chargé de communication : M. Ludovic Voillat

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 des fabricants suisses d'aiguilles de montres	Neuchâtel	M ^e Philippe Bauer
Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM)	Bienne	Mme Diane Andorlini (adjointe)
Association patronale des industries de l'Arc-horloger (apiah)	La Chaux-de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Swatch Group Industries	Bienne	M. Massimo Altamura
Union des fabricants d'horlogerie de Genève, Vaud et Valais (UFGVV)	Genève	Mme Anny Sandmeier
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)	Soleure	M ^e Raoul Stampfli

ASSEMBLEE GENERALE

(état au 31.12.2016)

Présidente

Mme Elisabeth Zölch

Muri bei Bern

Vice-présidents

M. Daniel Rochat

Plan-les-Ouates

M. Alain Marietta

Le Locle

Secrétaire général

M. François Matile

La Chaux-de-Fonds

Délégués et suppléants

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
ASSOCIATION DES FABRICANTS SUISSES D'AIGUILLES DE MONTRES	Isabelle Chillier Fiedler SA 1127 Carouge	Philippe Bauer Secrétaire général 2001 Neuchâtel
APHM	Pascal Bratschi Montres Rolex SA 2500 Bienne Emile Charrotton Société de fabricants suisses d'horlogerie SA 2501 Bienne Paul-Henri Pfister Groupe Sonceboz 2065 Sonceboz	Marianne Pandiscia Multitime Quartz SA 6616 Losone

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
apiah	<p>Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle</p> <p>Pierre-André Meylan Piguet Frères & Cie SA 1348 Le Brassus</p> <p>Alain Sierro Fraporlux Swiss SA 2855 Glovelier</p> <p>Fabien Chapatte Les Artisans Boîtiers SA 2301 La Chaux-de-Fonds</p>	<p>Jean-François Robert Robert Laminage SA 2400 Le Locle</p> <p>Jean Guillod Guillod Gunther SA 2300 La Chaux-de-Fonds</p>
SWATCH GROUP INDUSTRIES	<p>Thierry Kenel Swatch Group SA 2501 Bienne</p> <p>Yves Morel Swatch Group SA 2501 Bienne</p> <p>Hanspeter Rentsch Swatch Group SA 2501 Bienne</p>	<p>Massimo Altamura Secrétaire general 2501 Bienne</p> <p>Thierry Straehl Omega AG 2500 Bienne</p>
UFGVV	<p>Stéphane Buffet Rolex SA 1211 Genève</p> <p>Daniel RoCHAT Patek Philippe SA 1228 Plan-les-Ouates</p> <p>Christophe Bally Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus</p>	<p>Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève</p>
VdU	<p>Roland Streule Rado Uhren AG 2543 Lengnau</p>	<p>Stéphane Pittet Rado Uhren AG 2543 Lengnau</p>

COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »

(état au 31.12.2016)

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

Fabien Chapatte Les Artisans Boîtiers SA 2300 Chaux-de-Fonds	Michel Fazzino Jaeger-LeCoultre SA 1347 Le Sentier	Pierre Feller Metalem SA 2400 Le Locle
Thomas Fluri Rolex SA 2500 Bienne	Reto Kohli ETA SA 2540 Granges	Yves Morel Swatch Group SA 2500 Bienne
Franck Vernay Rolex SA 1211 Genève 24	Frédéric Rottet Centre de formation multi- entreprises du Swatch Group 1341 L'Orient	VACANT

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

Paul-André Hartmann Cifom - ET 2400 Le Locle	Damien Prongué HE-Arc Ingénierie 2400 Le Locle	Fabien Graber Ecole technique de la Vallée de Joux 1347 Le Sentier
--	--	--

Délégués UNIA

Noé Pelet Secrétaire syndical 1347 Le Sentier	Benedetto Russo Secrétaire syndical F - 74140 Saint-Cergues	VACANT
---	---	--------

Délégué SYNA

Diego Frieden
Secrétaire central
4600 Olten

Secrétaire

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

COMMISSION « SANTE / SECURITE AU TRAVAIL »

(état au 31.12.2016)

Président

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

Membres représentants d'entreprises

Jean-Pierre Pasquier Rolex SA 1211 Genève 26	Edgar Vandel Richemont International SA 1293 Bellevue	VACANT
--	---	--------

Membres représentants d'associations

Swatch Group Industries Jacques Zollinger Swatch Group SA 2500 Bienne	APHM Michel Villarejo Tag Heuer SA 2300 La Chaux-de-Fonds
UFGVV Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève 11	apiah Carlos Mendonça Cendres+Métaux SA 2501 Bienne

Délégués UNIA

Claude Dromard Nivarox-FAR 2400 Le Locle	VACANT
--	--------

Délégué SYNA

Diego Frieden
Secrétaire central
4600 Olten

Secrétaire

Paul Boillat, Responsable du Service « Santé et sécurité au travail » de la CP,
La Chaux-de-Fonds