



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

RAPPORT ANNUEL 2012

La Chaux-de-Fonds
Août 2013

TABLE DES MATIÈRES

1. CONVENTION PATRONALE (CP)	4
1.1. Membres	4
1.2. Organes	4
1.2.1. Assemblée générale	4
1.2.2. Bureau exécutif	5
1.2.3. Commission consultative	5
1.2.4. Secrétariat général	5
1.3. Données statistiques	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)	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. CCT CP/Unia	9
3.1.1. Entrevues paritaires avec Unia	9
3.1.2. 75 ans de la CCT	10
3.2. CCT CP/Syna	10
3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012	10
3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993	11
4. NEGOCIATIONS SALARIALES	11
4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2013	11
4.2. Salaires minimaux d'embauche	11
5. PRÉVOYANCE SOCIALE ET FONDATIONS PARITAIRES DE L'INDUSTRIE HORLOGÈRE	13
5.1. Caisse de compensation de l'industrie horlogère pour l'assurance vieillesse et survivants	13
5.2. Caisse de compensation pour allocations familiales de l'industrie horlogère	13
5.3. Prevhor	14
5.4. Foncadem	14
6. LÉGISLATION	14
7. SERVICE « FORMATION PROFESSIONNELLE »	15
7.1. Généralités	15
7.2. Actions concernant la formation de base	16
7.2.1. Opérateur en horlogerie AFP	16
7.2.2. Métiers de la microtechnique	16
7.2.3. Polisseur et termineur en habillage horloger	16
7.2.4. Révision des métiers horlogers	16
7.2.5. Cadranographe	17

7.2.6.	Evolution des effectifs d'apprentis en formation dans l'industrie horlogère	17
7.3.	Actions de formation pour adultes	17
7.3.1.	Formation modulaire en horlogerie pour adultes	17
7.3.2.	Formation professionnelle initiale dans le domaine du polissage en emploi	18
7.3.3.	Formation en anglage	18
7.3.4.	Cours interentreprises et intraentreprises	18
7.4.	Actions d'information	19
7.4.1.	Portes ouvertes et salons de la formation	19
8.	SERVICE "COMMUNICATION ET DOCUMENTATION"	20
8.1.	Généralités	20
8.2.	Mesures accomplies en 2012	20
8.2.1.	Brochures et autres supports	20
8.2.2.	Site Internet www.cpih.ch	21
8.2.3.	Articles sur l'horlogerie et relations presse	22
8.2.4.	Capacité 2012 : salon des métiers à La Chaux-de-Fonds	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.	Activités principales du Service SST	26
9.3.1.	Renseignements, conseils et audits en entreprise	26
9.3.2.	Formations	27
9.3.3.	Mesures de sûreté matérielle	28
9.4.	Activités diverses	28
9.4.1.	Solution de branche	28
9.4.2.	Formation des spécialistes SST	28
9.4.3.	Formation continue en électroplastie	29
9.4.4.	Ergonomie du poste de travail	29
9.4.5.	Travail et maternité	29
9.4.6.	Presses	29
9.4.7.	Machines automatisées	30
9.4.8.	Autres activités particulières	30
9.5.	Coordinateurs de sécurité (COSEC)	30
9.6.	Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité	31
9.7.	Appel à des médecins du travail et autres spécialistes	31
9.8.	Absences à la place de travail et psychopathologies	32
9.9.	Objectifs de la solution de branche et statistiques	32
9.10.	Conclusion	33

ANNEXES

EFFECTIFS HORLOGERS 2012	36
RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1983 – 2012)	37
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER	38
EVOLUTION DU SALAIRE HORLOGER MEDIAN	39
SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2012	40
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, la fusion de 2 associations horlogères, en date du 29 mars 2012, a porté de 7 à 6 le nombre de membres affiliés à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP). Ces 6 associations dénombraient ensemble 399 entreprises (411 en 2011) occupant le 28 septembre 2012 48'163 personnes (45'268 en 2011), en atelier et à domicile.

1.2. Organes

1.2.1. Assemblée générale

L'Assemblée générale de la CP a siégé 3 fois, les 8 juin, 25 septembre et 12 décembre 2012.

Le 8 juin, l'Assemblée générale

- a élu M. Thomas Fluri, Manufacture des Montres Rolex SA, Bienne, membre de la Commission de formation professionnelle, en remplacement de M. Urs Heil, même Maison ;
- a pris acte de la fusion de l'Anim et de l'USH-Apic ; la nouvelle association, apiah (Association patronale des industries de l'Arc-horloger) reprend tous les droits et obligations de ses prédécesseurs avec effet au 01.01.2012.

Le 12 décembre, l'Assemblée générale

- a réélu M. Emile Charrotton, vice-Président, pour un nouveau mandat de trois ans ;
- a élu Mme Séverine Gutmann, Ulysse Nardin SA, Le Locle, membre de la Commission de formation professionnelle, en remplacement de M. Giulio Papi, Audemars Piguet (Renaud et Papi) SA, Le Locle ;
- a élu au Comité AVS M. Benoît Lecocq, Le petit-fils de L.U. Chopard et Cie SA, Meyrin, en remplacement de Monsieur Christophe Schenk, même Maison ;
- a pris acte que M. Philippe Membrez, Simon & Membrez SA, Delémont, délégué suppléant de l'apiah, est remplacé par M. Philippe Rossier, même Maison.

1.2.2. Bureau exécutif

Le Bureau exécutif s'est réuni le 6 décembre 2012 pour débattre des questions de sa compétence.

1.2.3. Commission consultative

La Commission consultative a siégé 4 fois, les 7 mars, 23 mai, 28 août et 8 novembre 2012. 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 45%.

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 28 septembre 2012 a montré que l'industrie horlogère est composée de 564 entreprises occupant 55'816 collaborateurs (2011 : 573 entreprises et 52'803 collaborateurs). Les effectifs ont donc augmenté de 5.7%. Le secteur conventionné recouvre le 70.7% des maisons (71.7% en 2011) et le 86.3% du personnel (85.7% en 2011).

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.

Il y a deux manières d'évaluer les salaires 2012 de façon théorique. La première, utilisée dans les rapports annuels précédents, consiste à prendre chacun des montants 2010, complété par l'évolution de l'indice des salaires en 2011 (0.6%) et par l'allocation de renchérissement au 01.01.2012 (Fr. 12.-).

Les salaires 2012 théoriques sont donc les suivants :

Année	En tout			1 + 2			3			4		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2012	6'115	7'009	5'193	8'377	8'890	7'067	6'398	6'801	5'712	4'927	5'679	4'677

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

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 2012, ces critères comptaient pour 13,4%. Les montants rectifiés théoriques sont donc les suivants :

Année	En tout			1 + 2			3			4		
	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀	Total	♂	♀
2012	5'296	6'070	4'497	7'254	7'699	6'120	5'541	5'890	4'947	4'267	4'918	4'050

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
2012	978	125'639

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 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

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 2012, elles ont été servies à 201 (2011 : 163) bénéficiaires pour un montant total versé de Fr. 4'187'392.- (2011 : Fr. 3'980'772.-). En outre, durant l'exercice 2012, la Caisse ALFA, mandatée par la CP pour le traitement et le versement des rentes, a traité 203 (2011 : 212) demandes de rente-pont AVS, dont 2 (2) ont fait l'objet d'une communication de refus et 10 (14) d'une renonciation ultérieure.

2.2. Retraite modulée

Inscrite dans la CCT depuis 1997, la retraite modulée a subi une modification majeure depuis le 01.01.2012. En l'occurrence, il a été convenu que la prise de la retraite modulée s'accompagnerait de contributions salariales et sociales en faveur du travailleur qui y recourt : la réduction de salaire est limitée à 50% et les versements au deuxième pilier sont maintenus, aux frais de l'employeur, au niveau précédant la réduction d'activité. Durant l'exercice, l'Assemblée générale a approuvé les textes réglementaires qui précisent les critères de la retraite modulée d'une part et qui confient à la Caisse ALFA le soin d'en percevoir les contributions et de traiter les dossiers, sur le modèle de ce qui s'opère – depuis 2004 – en matière de rente-pont AVS.

Durant l'exercice, 60 annonces de retraites modulées ont été traitées par la Caisse ALFA, dont 2 ont fait l'objet de renoncations ultérieures.

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 huitième exercice. La Commission de répartition a reçu en 2012 139 dossiers venant d'entreprises conventionnées et 51 dossiers venant des syndicats relatifs à des formations suivies en 2011 et représentant un montant total de Fr. 8'679'000.-. Le nombre de travailleurs ayant suivi une formation s'est élevé à 9'703. La Commission de répartition disposait d'un montant de Fr. 872'000.- à distribuer ;

Fr. 654'000.- ont été versés aux entreprises et Fr. 202'000.- 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

- Durant l'exercice, Unia et la Convention patronale ont dû aménager une entrevue pour régler une situation exceptionnelle, à savoir une modification de la CCT en cours de validité. En effet, lors du renouvellement de la CCT, une modification législative majeure n'avait pas été prise en compte : l'abrogation du Concordat intercantonal sur l'arbitrage, remplacé par la 3^{ème} partie (articles 353-399) du Code de procédure civile avec effet au 01.01.2011. Cette modification avait échappé aux deux délégations CP et Unia et c'est le Président du Tribunal arbitral qui l'a signalé aux parties. Elle posait un problème formel important puisque le fonctionnement du Tribunal arbitral, traité dans l'article 1.14 CCT, se réfère expressément au Concordat intercantonal sur l'arbitrage. La caducité de ce dernier rendait donc instable le terrain juridique de notre instance arbitrale.

Pour régler cette question, la Convention patronale et Unia se sont rencontrés le 6 février et le texte de la CCT modifiée a été approuvé par les deux instances soit, pour la CP, par l'Assemblée générale unanime.

Il est important de signaler que cette modification ne change rien aux compétences du Tribunal arbitral qui décidera toujours souverainement, c'est-à-dire sans que ses décisions puissent faire l'objet d'un recours sur le fond.

- Les délégations restreintes d'Unia et de la CP ont en outre aménagé plusieurs entrevues concernant les salaires minimaux d'embauche au Tessin (v. 4.2.).
- Enfin, dans le cadre des négociations de l'allocation de renchérissement, la CP a tenu à avoir un échange de vues avec le syndicat Unia pour rappeler le cadre dans lequel la CP juge que le partenariat social doit s'exercer. La CP a fait valoir les risques de la perte de la mémoire horlogère ; elle a insisté sur la nécessité de la bonne foi et de la confidentialité dans les relations entre les secrétaires patronaux et syndicaux ; elle a fait état de la crainte patronale de la tentation du recours à l'extension des conventions collectives

par les syndicats ; elle a déploré leur tendance croissante à saisir les tribunaux civils plutôt qu'à régler les litiges sur un plan conventionnel ; elle a enfin exhorté le syndicat à ne pas limiter le cercle de ses interventions aux entreprises conventionnées mais d'aller s'approcher également des entreprises dissidentes. Le syndicat a enregistré, en les contestant partiellement, les remarques de la CP.

3.1.2. 75 ans de la CCT

Mise en place par un groupe paritaire depuis l'automne 2011, la célébration des 75 ans de partenariat social horloger a eu lieu le 15 mai, à Neuchâtel, là où avait été signée la première CCT en 1937. Etaient présents 200 invités dont le Conseiller fédéral Johann Schneider Ammann, les représentants des Conseils d'Etat de plusieurs cantons horlogers et les édiles de nombreuses villes horlogères. Les discours prononcés à cette occasion par les représentants des autorités, par la Présidente de la CP Elisabeth Zölch et le responsable de l'horlogerie chez Unia Jean-Claude Rennwald, ont tous rendu hommage aux pionniers de 1937 mais aussi aux actuels protagonistes du partenariat social. Le message du Conseil fédéral a souligné combien les CCT contribuent au développement du marché du travail. Les 75 ans de la CCT ont en outre été marqués par une exposition retraçant la genèse et la caractéristique de la CCT horlogère. Intitulée « 75 ans de partenariat et paix sociale horlogère », cette exposition a ensuite circulé dans les régions horlogères et dans des entreprises de manière à rappeler l'évènement. Elle a connu un succès réjouissant

3.2. CCT CP/Syna

Au début de l'année, la CP et le syndicat Syna ont dû aménager une entrevue concernant la signature d'une CCT d'entreprise avec une entreprise jurassienne que la CP nourrissait légitimement l'espoir de conventionner.

Par ailleurs, la modification de la CCT ensuite de l'abrogation du Concordat intercantonal sur l'arbitrage (v. 3.1.1.) a été reprise dans la CCT CP/Syna en vigueur depuis le 01.01.2012.

3.3. CCT CP/SEC Suisse du 01.01.2012

Après une longue période de latence, la CCT CP/SEC Suisse qui avait été rediscutée et ratifiée en 2011 a finalement été formellement signée par les partenaires avec entrée en vigueur au 01.01.2012.

3.4. CCT CP/ASC du 17.12.1993

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

4. NEGOCIATIONS SALARIALES

4.1. Allocation de renchérissement au 01.01.2013

Les négociations sur l'allocation de renchérissement au 01.01.2013 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. 5'298.- ;
- l'évolution de l'IPC d'août 2011 à août 2012 était de -0.5%.

Les délégations se sont rapidement accordées sur une allocation complète de renchérissement nulle équivalente à Fr. 0.-.

Lors de cette discussion, le syndicat Unia avait également présenté une demande exceptionnelle de hausse des salaires de 1%. Le syndicat n'ignorait pas que cette demande était extraconventionnelle puisque la négociation ne porte que sur l'adaptation des salaires au renchérissement, mais il souhaitait un effort, compte tenu de la situation de l'industrie horlogère. La délégation patronale n'est pas entrée en matière sur cette question, tenant au respect strict des règles conventionnelles et rappelant par ailleurs que, quoique nul, le renchérissement n'était pas synonyme de stagnation du pouvoir d'achat, compte tenu de l'évolution négative de l'IPC. A signaler encore que, pour la première fois, Unia et CP ont basé leurs négociations sur leur nouveau salaire horloger médian calculé, selon la CCT, en ne tenant pas compte de la part du 13^{ème} salaire et de divers compléments salariaux. En procédant ainsi, le salaire médian a été réduit de Fr. 5'942.- en 2012 à Fr. 5'298.- en 2013.

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

4.2. Salaires minimaux d'embauche

Au 1^{er} janvier 2012, tous les cantons, Tessin excepté, ont connu des hausses. Elles s'élevaient à :

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

Des négociations pour la hausse des salaires au 01.01.2013 ont eu lieu en fin d'exercice. Elles n'avaient pas débouché sur des résultats à la fin de l'année. S'agissant du Tessin, où est appliquée une convention triennale signée par tous les partenaires sociaux de ce canton, deux entrevues ont été aménagées entre la CP et Unia concernant les salaires minimaux et le problème de la participation patronale aux frais d'assurance maladie. De longue date, et avec l'accord tacite des syndicats, celle-ci n'est pas versée aux travailleurs italiens au motif que, comme ils ne paient pas de caisse maladie, il ne saurait y avoir une participation à un paiement inexistant. Le syndicat Unia a utilisé d'arguments convaincants pour que la CP juge nécessaire de modifier sa pratique. Lors des négociations, la CP a toutefois proposé, et obtenu d'Unia, que la participation soit comprise dans les salaires minimaux. Elle a par ailleurs proposé un calendrier d'augmentations qui devraient s'appliquer sur plusieurs années. Le dossier n'était pas clos en fin d'exercice.

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 2012, soit au cours de son 65^{ème} exercice, la Caisse a comptabilisé des cotisations paritaires et d'indépendants pour un montant total de Fr. 443'024'749.58 (contre Fr. 416'961'834.77 en 2011). La masse des salaires sur laquelle les cotisations paritaires ont été perçues a atteint Fr. 4'294'305'600.-- contre Fr. 4'040'140'400.-- en 2011; il en résulte une augmentation de Fr. 254'165'200.-- ou de 6.29 %.

Les prestations versées durant l'exercice AVS 2012 se sont élevées à Fr. 345'852'087.05; cette somme se répartissait comme suit :

– Rentes ordinaires AVS	Fr.	295'562'556. --
– Allocations pour impotents AVS	Fr.	3'747'268. --
– Rentes ordinaires AI	Fr.	26'669'534. --
– Rentes extraordinaires AI	Fr.	39'444. --
– Indemnités journalières AI	Fr.	2'484'072.35
– Allocations pour impotents AI	Fr.	843'163. --
– Allocations pour perte de gain en cas de maternité et de service militaire	Fr.	16'506'049.70

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

Au 31 décembre 2012, la Caisse ALFA a terminé son 71^{ème} exercice, au cours duquel elle a versé les allocations suivantes :

– Allocations de ménage ¹	Fr.	321'273.21
– Allocations pour enfants	Fr.	56'268'060.22
– Allocations de formation professionnelle	Fr.	21'735'185.93
– Allocations de naissance / accueil	Fr.	1'699'516.77
– Allocations complémentaires pour enfants/de formation professionnelle	Fr.	8'886'000.77

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.

En outre, la Caisse ALFA a versé Fr. 6'534'717.29 à titre d'allocations complémentaires en cas de service militaire et de maternité.

5.3. Prevhor

La Fondation a clos son 41ème exercice. A l'issue de celui-ci, sa fortune nette atteignait Fr. 111'531'000.- (+Fr. 869'000.-, soit +0.8 % par rapport à 2011).

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

Durant l'exercice en cours, Fr. 6'193'564.10 ont été remboursés à 840 personnes. La moyenne est de Fr. 7'373.30 par bénéficiaire. Depuis 1972, la fondation a remboursé un montant total de Fr. 208'308'297.-.

A fin 2012, les personnes ayant reçu tous les certificats depuis 1971 étaient en possession de 484.7 parts. La valeur d'une part étant de Fr. 71.65, les bénéficiaires concernés ont reçu une somme de Fr. 34'728.75 en 2012, lorsqu'ils ont cessé leur activité dans l'industrie horlogère.

5.4. Foncadem

La Fondation a clos son 31ème exercice. A l'issue de celui-ci, la fortune se montait à Fr. 918'648.77. La contribution annuelle s'est élevée à Fr. 27'600.-. Les contributions CP cumulées depuis 1982 atteignent Fr. 1'901'000.-. Durant l'exercice, Fr. 93'911.05 ont été remboursés à 18 personnes. Depuis 1982, la fondation a remboursé Fr. 1'837'091.25 à 577 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 professionnelles, les écoles supérieures, les HES, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (anc. 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.

Cette année 2012 a été marquée par la publication de l'« Enquête 2011-2012 sur les besoins en personnel dans l'industrie horlogère et microtechnique ». Les résultats de l'enquête prévoient que, d'ici 2016, la branche va connaître une augmentation de 15% de ses effectifs et devra former ou recruter 3'200 collaborateurs. Le service FP a présenté les résultats de l'enquête dans les différentes régions horlogères sous forme de séances d'information. Une conférence de presse a permis ensuite de diffuser les résultats pour le public (v. 8.2.3.).

Le but d'une telle enquête – menée pour la 4^e fois par la CP – est de connaître les besoins, métier par métier, et assurer l'adéquation entre l'offre en personnel formé et la demande des entreprises. Les résultats mettent en évidence que les besoins d'ici 2016 sont particulièrement importants notamment pour les métiers de la mécanique et pour celui d'opérateur en horlogerie. Même si le marché du travail dans l'industrie horlogère semble tendu, l'enquête révèle qu'il y a globalement adéquation entre l'offre et la demande. Une constatation déjà faite lors de la dernière enquête de 2006 et qui contredit l'idée reçue d'une pénurie de personnel qualifié dans la branche.

Des mesures de formation devront toutefois être adaptées progressivement pour compléter les effectifs dans certains métiers. D'autre part, des actions de promotion seront entreprises pour promouvoir les métiers qui suscitent moins de vocations parmi les jeunes (v. 7.2.6.). Enfin, la priorité parmi ces mesures reste l'encouragement à la formation duale : les entreprises formatrices dans le secteur sont encore trop peu nombreuses.

7.2. Actions concernant la formation de base

7.2.1. Opérateur en horlogerie AFP

En août, le CFPT de Genève a ouvert sa première classe d'opérateurs en horlogerie avec 11 apprentis. Les effectifs globaux sont en progression (+67%) depuis l'entrée en vigueur du métier en 2010. L'enquête sur les besoins en personnel montre que les effectifs des opérateurs en horlogerie doivent s'étoffer de 702 personnes d'ici 2016. Les efforts promotionnels de la CP en 2012 se sont concentrés sur ce métier. Ils ont obtenu un succès relatif, certaines classes fonctionnant encore en sous-effectif.

7.2.2. Métiers de la microtechnique

La réforme de la formation de micromécanicien s'est achevée en automne. La consultation externe du SEFRI n'a pas donné lieu à des contestations ou à des demandes de modifications majeures et le nouveau métier a été officiellement promulgué le 1^{er} janvier 2013. L'apprentissage compte désormais 4 orientations, suivies pendant 2 ans chacune (après un tronc commun de 2 ans également) : étampes/moules, prototype, décolletage et fabrication de pièces sur machines CNC.

La réforme du métier de dessinateur-constructeur en microtechnique n'a pas pu débuter comme prévue en automne. Elle est prévue pour début 2013.

7.2.3. Polisseur et termineur en habillage horloger

La formation professionnelle initiale souffre de sa décentralisation dans le canton du Jura. Seuls deux apprentis genevois fréquentent les cours depuis août. Néanmoins, la classe compte un effectif de 8 polisseurs et de 11 termineurs en habillage horloger.

7.2.4. Révision des métiers horlogers

Cette révision d'un intérêt central pour la branche concerne les métiers d'horloger praticien, d'horloger dans le domaine professionnel du rhabillage et d'horloger dans le domaine professionnel de l'industrie. Les travaux de réforme ont débuté au printemps. La future structure de formation a été acceptée à l'unanimité par la Commission de réforme après trois séances de discussion et de négociation ; elle prévoit 2 métiers distincts, l'un de 3 ans, l'autre de 4 ans. Les travaux ont ainsi pu se poursuivre selon le calendrier prévu, et la réforme entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

7.2.5. Cadranographe

Au mois de juin, 9 lauréats se sont vus décerner un certificat de la CP au terme d'une procédure de qualification plus professionnalisée. En août, 7 nouveaux apprentis ont débuté la formation alors que parallèlement 6 apprentis ont entamé leur deuxième année.

Un nouveau cours a été introduit dans l'enseignement, il porte sur la santé et sécurité au travail et est dispensé par le responsable du service SST de la CP (v. 9.3.2.).

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

L'année 2012 est à nouveau une année record tant dans le nombre de CFC et AFP décernés (+15%) que dans le nombre de nouveaux contrats conclus (+9%). La proportion de nouveaux contrats duals a augmenté pour atteindre les 40,2%.

Certains métiers souffrent d'une image négative et séduisent peu les jeunes alors que les besoins industriels sont réels et importants. Il s'agit des métiers de micromécanicien et dessinateur-constructeur en microtechnique.

Pour ces métiers et celui d'opérateur en horlogerie, les entreprises horlogères et microtechniques doivent encore accroître leurs efforts et offrir plus de places d'apprentissage, car c'est bien elles qui doivent se montrer attractives et former la relève de demain. La promotion de ces métiers a débuté en 2012 et se poursuivra dans les prochaines années par des actions ciblées.

7.3. Actions de formation pour adultes

7.3.1. Formation modulaire en horlogerie pour adultes

Le succès de cette formation n'est plus à démontrer. En 2012, les centres de formation agréés par la CP ont accueilli près de 300 participants dont 52 personnes en recherche d'emploi.

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

- Module de base : 86 participants
- Module assemblage : 42 participants
- Module posage-embroilage : 34 participants
- Module achevage-réglage : 40 participants
- Module terminal : 37 participants
- Module ORP : 52 participants

Par rapport à 2011, le nombre de participants aux modules ORP pour personnes en recherche d'emploi a diminué de 48 unités. Cette baisse s'explique par le fait que la formation a été prolongée : trois modules sont désormais dispensés au lieu de deux précédemment. Il en découle un processus de sélection à la formation plus strict de la part des Services de l'emploi. Vient s'ajouter à cela le délai cadre des indemnités de chômage qui limite le nombre de personnes pouvant suivre la formation modulaire en horlogerie.

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

La formation pour adultes au centre EFEJ à Bassecourt n'a pas encore pu être organisée en soirée pour des personnes en emploi, faute de participants. Par contre, du côté d'Ifage à Genève, la formation en journée, tout comme celle dispensée en soirée, est prometteuse. La CP a décerné un total de 11 certificats pour le niveau de base. Un premier niveau AFP a débuté en automne.

Le premier bilan de la formation pour adultes dans le cadre du polissage a permis d'obtenir de la part de la Confédération une subvention pour poursuivre les travaux d'évaluation de la formation. Une phase plus intense devra être menée en 2013 et 2014.

7.3.3. Formation en anglage

En 2012, 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. En septembre, 10 autres personnes ont débuté la formation.

7.3.4. Cours interentreprises et intraentreprises

L'offre de cours en formation continue ne rencontre pas un franc succès. Seul le cours de « Conduite de collaborateurs pour chefs d'atelier » a été organisé et fréquenté par 25 participants en cours interentreprises. Deux entreprises ont organisé ce cours en interne, ce qui représente 18 collaborateurs.

L'enquête sur les besoins en personnel, dans sa 3^{ème} partie, a révélé des besoins en formation dans des domaines très variés. La plupart de ces besoins font référence à des formations professionnelles et d'autres à des cours trop généralistes : la CP n'a pas intérêt à mettre sur pied des cours déjà proposés par de nombreux organismes de formation. Toutefois, un domaine a suscité notre intérêt : l'assurance et le contrôle qualité. Dès 2013, une formation de ce type sera proposée dans l'offre de la CP.

Des projets sont en cours dans le domaine du sertissage, des étampes et du taillage ; ils reçoivent le soutien de la CP dans leur développement.

7.4. Actions d'information

7.4.1. Portes ouvertes et salons de la formation

Le service FP a soutenu financièrement des journées portes ouvertes des centres de formation horlogère et les salons des métiers de Genève et Moutier.

La responsable du service a également participé activement au groupe de travail en charge de l'organisation du stand horloger dans le cadre du salon Capa'cité à Neuchâtel. Elle s'est notamment chargée de gérer le poste dévolu au métier de cadranographe, ce métier étant passé en mains de la CP en 2011.

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 institutionnelle.

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 2012

8.2.1. Brochures et autres supports

Durant l'année 2012, la diffusion des ouvrages réalisés par la CP a suivi son rythme habituel. Les brochures les plus demandées sont «L'horlogerie vous accueille», « Formation modulaire en horlogerie pour adultes », « Les métiers de l'horlogerie » et « Polisseur & Termineur en habillage horloger ». Les commandes via notre site internet sont passées pour près de la moitié par des privés, environ un quart par les entreprises et un quart par les écoles, les centres de formation et les offices/services d'orientation cantonaux. A noter que « L'horlogerie vous accueille » reste le bestseller notamment pour les services RH des entreprises, lesquels distribuent ce document aux nouveaux collaborateurs n'étant pas encore familiarisés avec le secteur.

A noter encore que, malgré le fait que la plupart de ces brochures sont téléchargeables sur le site de la CP, aucune baisse significative des commandes imprimées n'est à constater.

Brochures mises à jour:

« La formation modulaire en horlogerie pour adultes »

Pendant l'exercice sous revue, l'annexe de la brochure contenant la liste des cours et des prix en vigueur a été mise à jour et imprimée. Comme chaque année après la réimpression, la diffusion de la brochure et de la nouvelle annexe a été effectuée auprès des centres dispensant la formation, des écoles, des entreprises et aux personnes directement intéressées par la formation modulaire, ainsi qu'aux organisations participant à sa promotion (offices régionaux de placement, offices/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 2012-2013. Sa diffusion s'est effectuée principalement auprès du Greta du Haut-Doubs à Morteau.

« Le système conventionnel »

Cette brochure présentant les avantages d'une adhésion à la CCT pour les entreprises a été adaptée en 2012 suite au renouvellement de la Convention collective de travail de la branche. Elle est distribuée en priorité aux associations membres qui en font usage dans leurs processus de conventionnalisation d'entreprises.

Autres supports :

Fiches métiers

En vue des différentes participations de la CP aux salons de la formation, le service C&D a mis à jour et complété ses fiches-métiers qui ont été largement distribuées durant tout l'exercice. D'autre part, depuis la fin de l'année, ces fiches-métiers sont également téléchargeables sur le site internet de la CP, en français et en allemand.

8.2.2. Site Internet www.cpih.ch

Le site internet de la CP a connu un pic de fréquentation en 2012. Les statistiques montrent que les visites se sont chiffrées à 153'149, chiffre bien supérieur (+16%) au précédent record atteint en 2010, soit 131'979. Le détail mensuel prouve encore une fois que les périodes comprises entre janvier-mars et septembre-décembre sont les plus fréquentées, avec plus de 13'000 visites mensuelles. Les statistiques poursuivent donc leur courbe ascendante, et ce depuis 2009.

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, il faut mentionner 2 événements presse qui ont marqué l'année 2012 :

- la conférence de presse du 5 septembre 2012 au sujet de l'enquête sur les besoins en personnel réalisée par le service FP. Cette conférence a réuni une dizaine de médias et a suscité beaucoup d'intérêt dans les milieux concernés ;
- les festivités liées aux 75 ans de la CCT (v. 8.2.5.) le 15 mai 2012. Le responsable du service, en collaboration avec le syndicat Unia, a été en charge de l'accueil et des divers contacts avec les journalistes. Cet événement a également bénéficié de nombreuses retombées médiatiques.

8.2.4. Capa'cité 2012 : salon des métiers à La Chaux-de-Fonds

En 2012, la CP a pour la quatrième fois présenté un stand horloger sur le site de la manifestation qui s'est déroulée du 3 au 8 septembre au cœur de La Chaux-de-Fonds. Le responsable du service C&D a été en charge du pilotage d'un groupe de travail « stand horloger » réunissant les principales entreprises formatrices et écoles du canton.

Cette manifestation constitue un excellent outil de communication et de promotion auprès des jeunes. La CP y a présenté les métiers dont elle a la responsabilité dans une structure similaire à l'édition précédente, agrémentée d'un stand information en son centre. Elle remercie tous les partenaires (entreprises, écoles, fournisseurs, concepteurs) qui ont contribué à la réalisation de ce stand et à la valorisation des métiers et activités qui y ont été présentés.

Près de 5'000 élèves des écoles secondaires du canton ont visité le salon durant la semaine.

8.2.5. Manifestations et collaborations pour la communication

Outre les habituelles remises de titres organisées en fin d'année scolaire, d'autres manifestations ont occupé le service C&D durant l'exercice.

75^e anniversaire de la CCT:

L'année 2012 aura été marquée par les festivités liées aux 75 ans de partenariat social horloger qui se sont déroulées le 15 mai à Neuchâtel. Le responsable du service a participé aux séances du groupe de travail paritaire Unia/CP et a collaboré étroitement avec le Secrétaire général pour piloter certains dossiers, comme le cadeau aux invités ou encore la réalisation d'un film sur la journée du 15 mai. Il s'est bien entendu chargé d'entretenir dans ce cadre de bonnes relations avec la presse pour la représentation patronale.

Autres salons de la formation :

Au début de l'année, le responsable du service a participé à quelques séances de préparation du salon de la formation Jura/Jura bernois (21-25 mars 2012) dans le cadre d'un groupe de travail regroupant tous les métiers techniques de la région. La CP s'est assurée par ce biais que le secteur horloger ait une bonne visibilité au sein de cet espace commun. L'organisation et la gestion du stand étaient sous la responsabilité des écoles de la région.

Dans le cadre de l'édition 2012 de la Cité des métiers de Genève, qui s'est tenue du 20 au 25 novembre, le responsable du service C&D a intégré le groupe de travail piloté par l'UFGVV. Il a notamment collaboré à la réalisation de présentations vidéo.

Séminaire SST :

Le service C&D a collaboré avec le service SST dans la mise sur pied et l'organisation du séminaire « Sécurité dans les entreprises traitant des matières ou objets de valeur », lequel s'est tenu à Neuchâtel le 18 avril 2012 (v. 9.3.3.). Il s'est notamment chargé du volet « médias » de la manifestation.

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; participation à des groupes de travail en lien avec le service Formation professionnelle ; pilotage et élaboration de divers imprimés : recensement, rapport annuel, cartes de vœux, etc.

9. SERVICE « SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL »

9.1. Généralités

Créé début 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 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'introduction de la nouvelle solution de branche, la sûreté matérielle et la formation SST, pour laquelle les différents cours proposés habituellement ont été dispensés à 390 participants. Les autres thèmes abordés ont notamment porté sur la formation continue des électroplastres, la place de travail en cas de maternité, l'application de la Directive « Machines », l'aménagement de locaux et l'ergonomie au poste de travail.

En outre, le service SST représente la branche auprès des instances officielles en matière de santé et de sécurité au travail.

9.2. Effectifs de la Solution de branche

En 2012, on a recensé 53 mutations d'entreprises ainsi que la fusion des associations USH-Apic et Anim dans la nouvelle apiah. 14 entreprises nous ont quittés, démissions partiellement compensées par des arrivées. Dans le même temps, les effectifs couverts par notre solution de branche ont augmenté de 6'883 travailleurs (+16%), pour atteindre le niveau record de 49'015 personnes. Le taux de couverture de l'horlogerie par notre solution de branche reste très élevé, soit 74% de toutes les entreprises de la branche et 87,8% 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 17 cantons.

	A fin 2011	A fin 2012	Différences
Toutes les raisons sociales affiliées	428	417	- 11
Tous les travailleurs concernés	42'132	49'015	+ 6'883
Entreprises non conventionnées	30	34	+ 4
Travailleurs d'entreprises non conventionnées	1'007	1'284	+ 277
Entreprises sans relation avec des associations	17	18	+ 1
Travailleurs d'entreprises sans relation avec des associations	598	548	- 50
Coordinateurs de sécurité (COSEC)	331	323	- 8

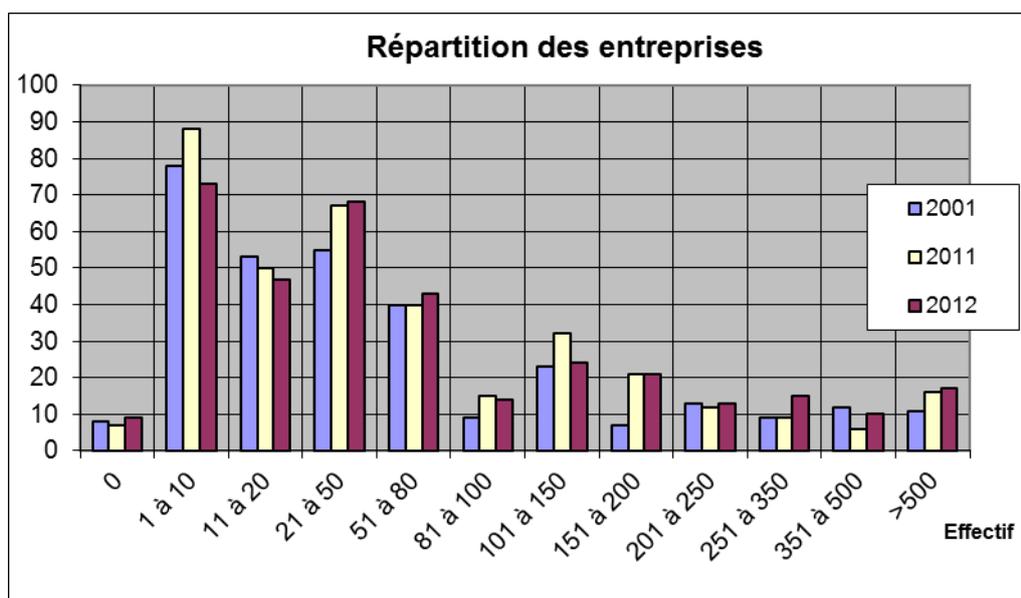
- Nouvelles sociétés affiliées en 2012 : 18
- Sociétés démissionnaires en 2012 : 14
- Sociétés disparues par cessation d'activité ou faillite : 15

En principe, tous les membres des 6 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, 18 sociétés sans liens associatifs et 16 partenaires d'associations non conventionnées 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).

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. Il reste 11 ateliers conduits par leur seul propriétaire. Le nombre de sociétés employant entre 20 et 80 personnes a augmenté, comme celles employant plus de 200 travailleurs.

La répartition se présente comme suit :



9.3. Activités principales du Service SST

Cette année 2012 a été marquée par trois activités majeures sous l'angle du temps d'occupation, soit l'appui direct aux entreprises, les activités de formation et le domaine de la sûreté.

9.3.1. Renseignements, conseils et audits en entreprise

Le support personnalisé pour tous les affiliés a été assuré malgré la recrudescence des sollicitations, sans augmentation des effectifs du service SST. 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, suivies de celles touchant à l'application de la solution de branche. En troisième position, on trouve les questions de sûreté, puis l'interprétation de la législation et des normes, notamment de la nouvelle Directive Machines. Suivent les produits chimiques, dont le stockage et l'utilisation font l'objet d'une législation contraignante et évolutive. Presqu'aussi fréquemment évoqués, les premiers secours en entreprise et les formations y relatives reviennent continuellement. L'aménagement de locaux est aussi souvent évoqué. Enfin, durant le premier trimestre de l'année, l'établissement des statistiques SST crée souvent des difficultés aux préposés en entreprise : formulaires perdus, système pour récolter les informations tout au long de l'année pas mis en place, perte d'informations lors du départ du collaborateur chargé de cette tâche... En outre, des visites en entreprise ont eu lieu sur demande à 21 reprises, presque toujours suivies d'un rapport ou d'une analyse de risque. Parfois, les demandeurs se déplacent aussi à la CP pour un conseil.

9.3.2. Formations

Comme l'accroissement des effectifs de la branche en témoigne, l'industrie horlogère est en pleine expansion. L'ouverture de nouveaux sites de production et l'agrandissement des entités existantes nécessitent d'adapter les structures, dont celles de la sécurité au travail. En conséquence, il faut former de nouveaux collaborateurs à ces tâches, 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 dispensés, avec une participation en hausse notable. Chacun était accompagné d'un support « papier » mis à jour.

- Coordinateurs de sécurité (COSEC). En 2012, trois cours de 4 sessions se sont déroulés en automne, à Neuchâtel, Tramelan et Granges. Les 15 thèmes de modules ont été traités. Deux services de secours professionnels ont collaboré en ce qui concerne les dangers du feu. 68 personnes ont participé à ces cours.
- Secouristes d'entreprise. Pour rappel, cette formation repose sur un cahier des charges particulièrement étudié pour couvrir les besoins de notre branche. Il se trouve maintenant dans le manuel de la solution de branche 2011. Selon la législation (OLT3), l'entreprise doit organiser les premiers secours et disposer d'un personnel suffisamment instruit. En ce qui nous concerne, 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 de la santé et dirigées par un médecin urgentiste. L'année 2012 a vu se dérouler 8 sessions de formation d'une journée, avec 97 participants, en 4 lieux différents.
- Incendie. Des instructions pour la première intervention en cas d'incendie ont été dispensées par l'équipe d'instructeurs professionnels habituelle. Il s'agit de modules de 1h15 environ durant lesquels 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. Les types de feu suivants sont traités : liquides, gaz, métaux. 218 personnes ont profité de cette instruction au cours de 13 sessions en 6 lieux différents.
- Cadranographes. La CP a repris le pilotage de la formation de cadranographe. Dans ce cadre, le service SST a développé un nouveau module « Santé et sécurité au travail », pour remplacer l'ancienne matière sur les toxiques, obsolète. Ce

cours a été dispensé durant une demi-journée aux apprentis de 1ère année.

9.3.3. Mesures de sûreté matérielle

Si des vols se sont toujours produits ici ou là dans nos entreprises, l'attaque armée de sites, parfois avec violence sur les collaborateurs, est devenue une pratique trop fréquente. Pour aider les entreprises, la CP a organisé à Neuchâtel un séminaire réunissant des conférenciers spécialistes (policier, psychologue, chargé de sûreté, assureur) et une cheffe d'entreprise ayant vécu un brigandage. Par la suite, le service SST a été interpellé à maintes reprises sur le sujet, diffusant les conseils utiles pour se prémunir contre ce genre d'événements, puis pour y faire face s'il y a lieu.

9.4. Activités diverses

9.4.1. Solution de branche

La diffusion de la nouvelle solution de branche 2011 s'est terminée au début janvier 2012. Le classeur en question a été bien reçu en entreprise. Les nombreuses interpellations qui ont suivi montrent que les destinataires ont pris connaissance de son contenu dans une large mesure. La réponse à nombre de questions se trouve aussi facilitée du fait qu'il est souvent possible de renvoyer le demandeur à une référence précise de l'ouvrage.

Il était prévu de développer les trois manuels de sécurité qui doivent permettre d'en documenter l'application. Ce travail a débuté, mais n'a pas encore pu être mené à chef en raison des nombreuses autres activités du service SST. Des recueils constitués de documents préexistants ont été remis en attendant les nouvelles versions.

Les documents nécessaires à l'établissement des statistiques d'accidents et de maladies ont néanmoins été développés et mis à temps à la disposition des utilisateurs.

La nouvelle solution de branche a été présentée aux représentants horlogers du syndicat Unia Transjurane.

9.4.2. Formation des spécialistes SST

La branche compte toujours plus de spécialistes certifiés au sens de l'Ordonnance sur la qualification des spécialistes (OQual). Pour leur formation continue obligatoire, ceux-ci peuvent compter sur les manifestations de la Suva et celles de deux associations

professionnelles. Mais les conférences thématiques organisées dans plusieurs cantons sont aussi très appréciées, comme les « 5 à 7 Neuchâtelois de la Sécurité » auxquels la CP apporte son soutien, ou le « Carrefour sécurité » jurassien dont le Service SST participe à l'animation.

9.4.3. Formation continue en électroplastie

La branche compte plus de 40 ateliers de galvanoplastie/électroplastie. Une étude menée en 2012 par le service SST fait apparaître que la formation des collaborateurs non qualifiés et la formation continue des électroplastistes ne sont pas assurées en ce qui concerne la sécurité au travail. Cette situation explique en partie pourquoi les accidents sont nombreux et coûteux dans ce genre d'activité. Compte tenu des risques élevés, la Commission SST et la CP ont décidé de mettre sur pied une formation continue ad hoc.

9.4.4. Ergonomie du poste de travail

Faisant suite à la publication de deux fascicules spécialisés, en collaboration avec la Suva, des contacts privilégiés ont été noués avec un fournisseur de chaises de travail ergonomiques qui met à disposition du service SST un appareillage de mesure du dos. De plus, en passant par la CP, les entreprises peuvent entrer directement en contact avec le fabricant.

9.4.5. Travail et maternité

Plusieurs demandes ont concerné la maternité et les dispositions à prendre à la place de travail. Ce domaine est réglementé par la LTr, l'OLT3 et l'ordonnance OProMa. Parmi les cas particuliers examinés, signalons celui d'une femme mise en arrêt de travail par son médecin au motif (insuffisant) que des produits chimiques se trouvaient sur la place de travail. Ou celui où l'employeur croyait qu'il est interdit de demander à une femme d'annoncer sa grossesse avant le 4ème mois ; ou un autre, qu'il n'est pas permis de lui assigner un travail le samedi.

9.4.6. Presses

La Suva avait fixé à fin 2011 l'échéance pour mettre en conformité le parc des presses. Dans les entreprises affiliées à notre solution de branche, les machines annoncées ont été modifiées ou remplacées, et les entreprises ont pu bénéficier d'un subside de la Suva, suite aux interventions de la CP. Mais en 2012, dans diverses sociétés, les inspecteurs de la Suva auraient découvert un nombre significatif de machines non conformes qui ne leur avaient pas été signalées auparavant, ce qui entraîne l'exigence d'une mise en conformité immédiate ou la mise hors exploitation.

L'action de la Suva a provoqué le renouvellement général du parc des presses industrielles et une mutation technologique vers les presses dites hydrauliques.

9.4.7. Machines automatisées

La loi sur la sécurité des produits en vigueur depuis le 1er juillet 2010 élève la Directive européenne « machines » (2006/42CE) au rang de disposition légale suisse. Son application ainsi que celle des normes européennes ont changé la façon de sécuriser les machines automatisées. Souvent, l'approche de la zone d'usinage active est devenue impossible pour l'opérateur, ce qui est particulièrement gênant lorsqu'il s'agit d'opérer sur des pièces microtechniques. Suite à de nombreux échanges, la Suva admet des solutions de remplacement, mais elle exige une analyse de risques. Cette affaire est suivie de près par le service SST. Une marche à suivre utilisable par toutes les entreprises concernées n'a pas encore pu être obtenue de la Suva.

9.4.8. Autres activités particulières

A titre indicatif, sans être exhaustif, les autres sujets suivants ont été traités par le service SST :

- Poussières / brouillards d'huile en atelier
- Matières radioactives
- Emploi de lasers
- Nanoparticules
- Aménagement de locaux
- Port des EPI
- Défibrillateur cardiaque
- Alcoolisme au travail
- Médicaments à la place de travail
- Travailleurs isolés
- Mémento SST de fin d'année
- Responsabilité personnelle du COSEC
- Absentéisme
- Horaires de travail
- Ergonomie du poste de travail
- Locaux pour fumeurs
- Certificats médicaux
- Spécialistes SST disponibles.

9.5. Coordinateurs de sécurité (COSEC)

La solution de branche dispose que la désignation d'un COSEC dans chaque entreprise est obligatoire. Dans les grandes sociétés, une place stratégique lui est souvent réservée. Dans les plus petites entités, l'importance de gérer systématiquement les questions de santé est parfois occultée par l'idée qu'il s'agit d'un domaine privé dépendant 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. On observe que de plus en plus de COSEC sont titulaires d'un certificat de chargé de sécurité. A l'inverse, on rencontre encore des COSEC désignés à cette tâche sans y être préparés et sans les connaissances techniques indispensables, lesquels ne disposent pas du temps nécessaire et, parfois, ne suivent même pas la formation de base obligatoire dispensée par la CP. Dans l'entreprise, le COSEC est le pilier de la sécurité. C'est pourquoi il devrait être choisi avec soin parmi les professionnels du domaine principal d'activité. Il devrait être appuyé par le service RH, et non pas entrer en concurrence avec lui, notamment concernant la gestion des absences, sachant que le COSEC doit identifier les causes et proposer des mesures correctives.

En 2012, l'engouement exceptionnel pour la formation dispensée par la CP (v. 9.3.2.) est un signe positif et la démonstration que, en général, les employeurs considèrent sérieusement la santé au travail. Les nombreuses sollicitations parvenues au service SST indiquent que les processus de ce domaine sont actifs, hormis dans une partie réduite des maisons affiliées. Reste que la diffusion de l'information auprès de tous les travailleurs est généralement lacunaire. Les mesures préventives n'étant vraiment efficaces qu'avec la participation de tous, il reste un vaste chantier pour les directions, les COSEC et les syndicats.

9.6. Surveillance des conditions-cadres en santé et sécurité

Le service SST surveille les modifications du contexte légal et normatif dans lequel évoluent la santé et la sécurité au travail. En 2012, il n'y a pas eu de nouveautés marquantes dans ce domaine. On a assisté à la mise en œuvre de dispositions introduites précédemment (Directive machines, produits chimiques...).

La loi sur la prévention et la promotion de la santé est restée à l'état de projet au niveau des chambres fédérales ; son objectif serait d'améliorer le pilotage des mesures de prévention, de promotion de la santé et de détection précoce en Suisse, afin de diminuer les coûteuses interventions curatives.

De nouvelles ordonnances de formation professionnelle sont en travail. Pour celles qui sont pilotées par la CP, le service SST examine les aspects de protection de la santé et conseille les rédacteurs.

9.7. Appel à des médecins du travail et autres spécialistes

La solution de branche doit mettre des médecins du travail et autres spécialistes à disposition des entreprises. En effet, la directive CFST 6508

prévoit un recours à ce type de spécialistes. Une liste de ceux qui se sont mis à disposition de notre branche se trouve en annexe de la solution de branche. En 2012, le service SST a fait appel à eux à fin de renseignements. A côté des spécialistes selon l'Ordonnance sur la qualification des spécialistes (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.

Les coordonnées de spécialistes ont été fournies à la demande à diverses entreprises, mais sans connaître la suite qui a été donnée. Soulignons qu'il y a pénurie d'ingénieurs de sécurité capables de mener des analyses de risque dans le domaine microtechnique. Spécialiste SST lui aussi, le responsable du service SST est intervenu sur site à diverses occasions, utilisant les différents appareils de mesures dont dispose le service.

9.8. 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 le nombre d'absences, et favoriser l'épanouissement personnel des travailleurs. Ce thème est inclus dans la nouvelle solution de branche, qui n'a pas encore déployé tous ses effets.

Le certificat CP-CertiMed est régulièrement utilisé en entreprise, mais une information aux services RH devrait être renouvelée.

Le système du référent n'est toujours que rarement organisé, ce qui devrait évoluer. En effet, en 2012, le Tribunal fédéral a estimé que l'employeur doit mettre à disposition un tel référent, désigné en dehors de la hiérarchie de l'entreprise.

9.9. Objectifs de la solution de branche et statistiques

Instaurées pour la première fois sur l'exercice 1999, les statistiques SST de notre solution de branche permettent de contrôler l'évolution du niveau de sécurité au travail et, partant, de vérifier si les objectifs de la solution de branche sont atteints. De nouveaux objectifs ont été définis et sont inscrits dans la solution de branche 2011. Pour en assurer le contrôle, le système statistique SST a dû être adapté et étendu aux accidents non professionnels. Pour ceux-ci, les relevés seront fournis au Services SST pour la première fois au début 2013 ; il n'est donc pas encore possible de dresser un tableau des causes.

Par contre, les données des accidents et des maladies professionnelles ont été collectées normalement. Elles offrent maintenant une vue sur

treize années. Les derniers chiffres disponibles 2011 montrent que le taux d'absence pour des pathologies d'origine professionnelle reste au plancher (0,983 heure par 1'000 heures travaillées), de même que le taux de cas (0,0311 cas par 1'000 heures travaillées). L'objectif consiste à rester en dessous de 1,5 heures d'absence et 0,06 cas par 1'000 heures travaillées.

Globalement, pour des cas d'origine professionnelle, la branche enregistre tout de même quelque 64'000 heures perdues, et 2'250 cas par an, d'une durée moyenne de 3,5 jours. Cela provoque quelque 5 millions de coûts à la Suva, payés par les primes des entreprises.

Quant à la nature de ces événements accidentels, elle est liée aux chutes, glissades, coupures et blessures aux mains. Une appréciation des maladies d'origine professionnelle n'a pas été possible, car seulement 31 échantillons statistiques ont été recensés.

Les taux de primes pour l'assurance accident professionnel sont stables, avec un écart de près de 0,1% entre grandes et petites entreprises. Les accidents non professionnels des travailleurs de la branche engendrent des frais annuels à la Suva pour 26 millions environ; les taux de prime (moyenne : 1,426 %) sont stables, au niveau le plus bas depuis que la statistique SST existe.

9.10. Conclusion

Au 31 décembre 2012, notre solution de branche terminait sa 13^{ème} année d'application. Les statistiques de la SUVA et les nôtres montrent que, dans la branche, le risque d'accidents et de maladies réputés professionnels s'est installé à un très bas niveau. Cependant, l'horlogerie a repris un développement rapide. Cette expansion s'accompagne de l'arrivée de nombreux nouveaux travailleurs (+ 16 %), qu'il s'agit d'intégrer dans une culture industrielle incluant le respect de la santé et le travail en sécurité. Avec la formation de nouveaux spécialistes SST, de nouveaux COSEC, et l'appui de la solution de branche entièrement mise à jour, on dispose des personnes et des outils de base nécessaires. Restent en attente les nouveaux manuels de sécurité que l'effectif restreint du service SST n'a pas encore permis de réaliser.

Parallèlement, on perçoit une évolution dans la perception de la sécurité au travail. Les jeunes générations prennent davantage de risques, avec le sentiment, comme d'ailleurs dans la vie privée, que tout peut être tenté sans précautions et sans limites. Paradoxalement, l'accident est plutôt mal vécu ; la victime s'étonne que d'autres n'aient pas pris des mesures préventives à sa place, ou que les secours n'aient pas été assez rapides ou efficaces ! Adopter un comportement sûr ne va pas de soi. Il faut l'enseigner, puis l'exiger. A cet égard, l'acquisition des bonnes pratiques durant la formation professionnelle initiale est fondamentale. Les attitudes apprises durant ce temps – correspondant presque toujours à l'adolescence – restent gravées pour la vie. Aussi, la

rédaction des nouvelles ordonnances sur la formation professionnelle est-elle l'occasion d'ancrer ces principes. Quant aux exigences sur le terrain, elles sont à poser clairement par l'employeur, avec le soutien du service SST si nécessaire.

En 2012, une nouvelle thématique s'est invitée en entreprise : les cambriolages et brigandages. On est ici dans le domaine de la sûreté, avec une forte dimension émotionnelle. Pour les victimes, le sentiment d'avoir été violé peut perdurer longtemps. Et si elles sont entrées en contact avec les malfrats, ont même été violentées, le traumatisme est d'autant plus grand et étendu. Prendre des mesures de sûreté ne sert donc pas seulement à protéger des biens, mais aussi à remplir l'exigence légale de protection de la santé au travail. Il s'agit là d'une tâche compliquée, consistant à dissuader les agresseurs potentiels tout en maintenant un environnement de travail agréable, dans le respect des données personnelles. Désormais, ces aspects doivent être pris en compte dans l'organisation de l'entreprise.

Très diverses, les thématiques traitées en 2012 montrent que l'horlogerie et la microtechnique en Suisse sont un secteur économique dynamique, en forte croissance, et caractérisé par la jeunesse de ses travailleurs. Le service SST a veillé à répondre à tous les besoins manifestés, avec un but essentiel : préserver la santé des quelque 50'000 femmes et hommes qui animent la branche conventionnée.

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 2012

1. Total général

	Personnel								Total	
	de direction		administratif		de production		à domicile			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total CP	1'260	2.6%	11'219	23.3%	35'575	73.9%	109	0.2%	48'163	100.0%
Total non CP	313	4.1%	1'257	16.4%	5'914	77.3%	169	2.2%	7'653	100.0%
Total général	1'573	2.8%	12'476	22.4%	41'489	74.3%	278	0.5%	55'816	100.0%

2. Par canton

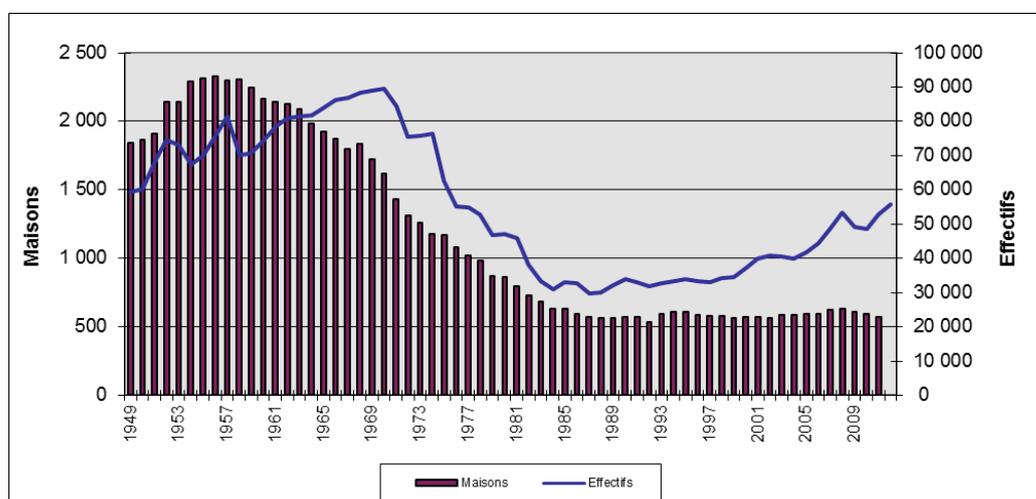
	Effectifs		Maisons	
	Nombre	%	Nombre	%
Neuchâtel	15 323	27.5%	174	30.9%
Berne	11 184	20.0%	128	22.7%
Genève	9 358	16.8%	69	12.2%
Soleure	4 163	7.5%	27	4.8%
Jura	5 716	10.2%	84	14.9%
Vaud	5 285	9.5%	35	6.2%
Tessin	2 063	3.7%	16	2.8%
Bâle-Campagne	758	1.4%	7	1.2%
Valais	642	1.2%	8	1.4%
Schaffhouse	818	1.5%	2	0.4%
Fribourg	364	0.7%	10	1.8%
Autres	142	0.3%	4	0.7%
Total	55 816	100.0%	564	100.0%

RECAPITULATION DES EFFECTIFS HORLOGERS (1983 – 2012)

Années	Personnel						Maisons
	de direction (a)	administratif (b)	de produc- tion (c)	sous-total (a-c)	à domicile (d)	Total (a-d)	
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

(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.



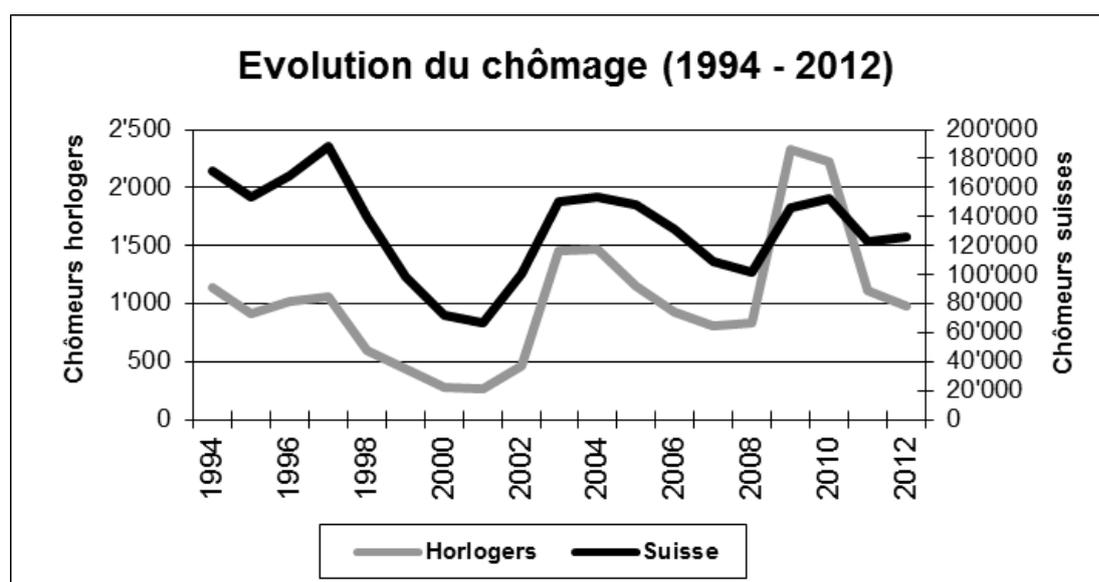
EVOLUTION DU CHÔMAGE EN SUISSE : GENERAL ET HORLOGER

Année	Chômage complet		Travail réduit					
	suisse	horloger*	Entreprises		Travailleurs		Heures	
			suisse	horloger	suisse	horloger	suisse	horloger
1994	171'038	1'136	1'772	60	22'600	593	1'079'437	30'415
1995	153'316	919	1'019	33	9'917	332	549'535	17'495
1996	168'630	1'015	1'157	43	13'060	506	736'992	27'423
1997	188'304	1'056	761	22	6'611	181	414'006	11'207
1998	139'660	595	405	9	3'104	83	218'230	5'988
1999	98'602	443	249	11	2'869	132	187'731	8'686
2000	71'987	283	91	3	655	17	44'520	1'479
2001	67'197	260	126	6	2'424	65	143'921	4'742
2002	100'504	464	494	22	9'128	225	515'475	27'123
2003	150'099	671* / 1'453	767	49	9'274	632	564'337	40'010
2004	153'091	1'466	741	24	5'258	233	315'877	13'325
2005	148'537	1'157	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2006	131'532	920	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2007	109'189	811	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2008	101'725	833	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2009	146'089	2'325	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2010	151'985	2'227	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2011	122'592	1'106	nd	nd	nd	nd	nd	nd
2012	125'639	978	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Moyennes : calcul CP

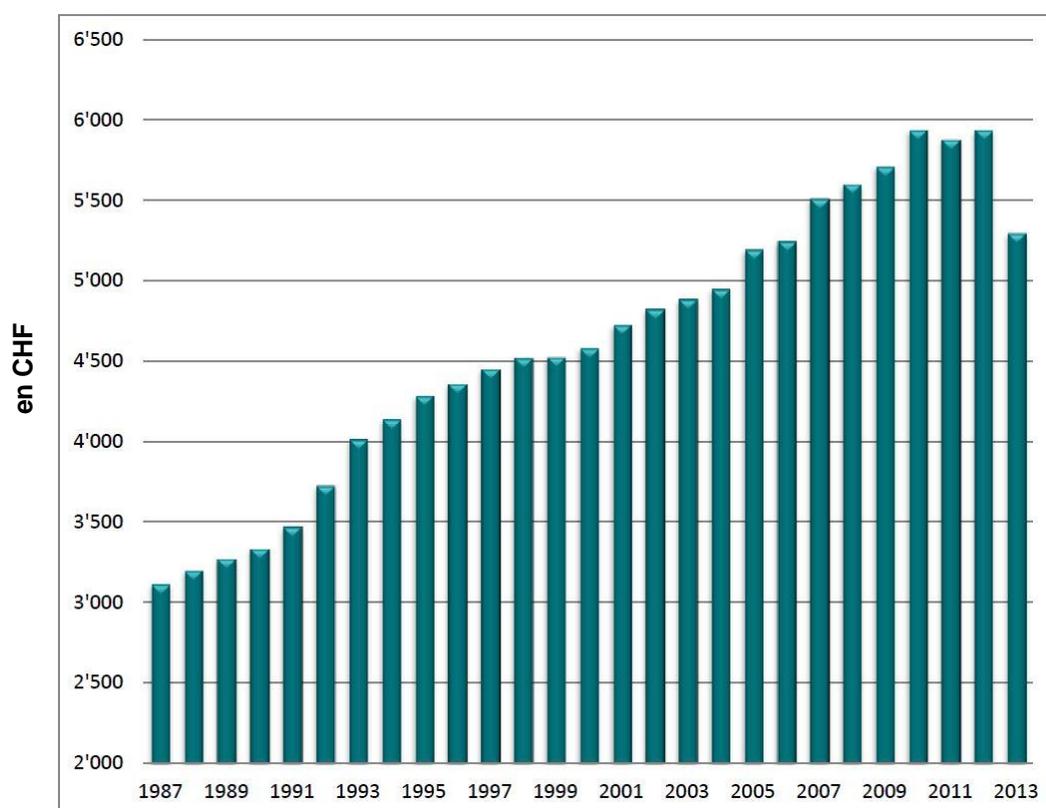
*) Jusqu'en 2002, la statistique ci-dessus considérait comme « chômeur horloger » une personne ayant exercé un métier de l'horlogerie ou de la bijouterie avant de perdre son emploi (horloger, orfèvre, micromécanicien, etc.). Par contre dès 2003, la catégorie « horloger » recense toutes les personnes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



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.--
2013	Fr. 5'298.--

(Source : CP)

N.B. 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 13e salaire, primes de pénibilité, paiements spéciaux/boni) sont désormais exclus du salaire horloger médian.

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2012

TRAVAILLEURS
NON QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	3'590.-	Dès 20 ans	01.01.2012	Cas spéciaux à négocier.
	3'840.-	Avec 5 ans d'expérience	01.01.2012	
GENEVE	3'480.-	En formation (6 mois)	01.01.2012	Après la période de formation de 6 mois, le personnel accède à la catégorie «spécialisé» (3'980.-), sans possibilité de réduction de 5% (période d'adaptation).
JURA JURA BERNOIS	3'300.-	Dès 19 ans	01.01.2012	Durant les 3 premiers mois, -5% si 1 ^{er} emploi dans la branche horlogère et microtechnique.
	2'900.-	- 19 ans	01.01.2012	
NEUCHÂTEL	3'580.-	Dès 19 ans	01.01.2012	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C.	3'310.-	Dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2012	
TESSIN	2'600.-		01.01.2011	
VALAIS	3'346.-		01.01.2012	Cas spéciaux à négocier.
VAUD FRIBOURG	3'430.-	Dès 19 ans	01.01.2012	

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

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2012

TRAVAILLEURS
QUALIFIES

Région	Montants	Conditions	Entrée en vigueur	Remarques
BERNE (sauf Jura bernois)	4'340.-	CFC 4 ans	01.01.2012	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire.
	4'040.-	CFC 3 ans dans l'horlogerie	01.01.2012	
GENEVE	4'485.-	Qualifié A	01.01.2012	Durant les 6 premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.
	4'755.-	Après 3 ans de pratique	01.01.2012	
	4'160.-	Qualifié B	01.01.2012	
	3'980.-	Spécialisé	01.01.2012	
JURA JURA BERNOIS	3'900.-	Avec CFC	01.01.2012	Durant les 6 premiers mois, -5% si formation complémentaire nécessaire
NEUCHÂTEL	4'380.-	CFC 3 ou 4 ans (ou autres formations jugées équivalentes par l'OFFT) dès 22 ans	01.01.2012	
	3'960.-	Autres travailleurs qualifiés dès 22 ans (sans CFC ou sans formation jugée équivalente par l'OFFT)	01.01.2012	
SOLEURE BÂLE- V. / BÂLE-C.	4'000.-	CFC 4 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2012	
	3'650.-	CFC 3 ans, dès 20 ans, après 6 mois d'emploi	01.01.2012	
VALAIS	4'346.-	CFC 4 ans	01.01.2012	Durant les 6 premiers mois, -5%
VAUD FRIBOURG	4'200.-	Qualifié A	01.01.2012	
	3'780.-	Qualifié B	01.01.2012	

SALAIRES MINIMAUX D'EMBAUCHE 2012

JEUNES TRAVAILLEURS – ÉTUDIANTS – JOBS D'ÉTÉ

<i>Région</i>	<i>Montants</i>	<i>Conditions</i>	<i>Entrée en vigueur</i>	<i>Remarques</i>	
GENEVE	3'100.-	- de 18 ans	01.01.2012	Vacances incluses	
	3'205.-	+ de 18 ans	01.01.2012		
	3'305.-	+ de 19 ans	01.01.2012		
NEUCHÂTEL	2'506.-	15 / 16 ans	01.01.2012	Montant égal à 70% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'580.-).	S'applique à jeunes / étudiants avec contrats de durée limitée
	2'685.-	17 ans	01.01.2012	Montant égal à 75% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'580.-).	
	3'222.-	dès 18 ans	01.01.2012	Montant égal à 90% du salaire des travailleurs non-qualifiés (3'580.-).	

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
Chargé 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>
Association neuchâteloise des industriels de l'horlogerie, de la microtechnique et des branches affiliées (ANIM) <i>jusqu'au 29.03.2013</i>	La Chaux- de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Association patronale de l'horlogerie et de la microtechnique (APHM)	Bienne	M. Eric Ruedin
Association patronale des industries de l'Arc-horloger (apiah) <i>dès le 29.03.2013</i>	La Chaux- de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Société coopérative de fabriques d'aiguilles et de composants pour l'horlogerie	Neuchâtel	M ^e Philippe Bauer
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) <i>jusqu'au 29.03.2013</i>	La Chaux- de-Fonds	Mme Marie-Thérèse Kohler Fiorellino
Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten (VdU)	Soleure	M ^e Raoul Stampfli

ASSEMBLEE GENERALE

(état au 31.12.2012)

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>
APHM	Emile Charrotton Société anonyme de fabricants suisses d'horlogerie 2501 Bienne	Dominique Clément Richemont International SA 1752 Villars-sur-Glâne
apiah	Alain Marietta Metalem SA 2400 Le Locle Jean Guillod Guillod Gunther SA 2300 La Chaux-de-Fonds Pierre-André Meylan Piguet Frères & Cie SA 1348 Le Brassus M. Jean Hirt Estoppey-Addor SA 2500 Bienne	Mme M.-Th. Kohler Fiorellino Secrétaire générale 2300 La Chaux-de-Fonds M. Bernard Cuendet Robellaz & Cie SA 1450 Sainte-Croix M. Philippe Membrez Simon & Membrez SA 2852 Courtételle

Membres et suppléants de l'Assemblée générale (suite)

	<i>Délégués</i>	<i>Suppléants</i>
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE DE FABRIQUES D'AIGUILLES ET DE COMPOSANTS POUR L'HORLOGERIE	Isabelle Chillier Fiedler SA 1127 Carouge	Philippe Bauer Secrétaire général 2001 Neuchâtel
ASSOCIATION SWATCH GROUP INDUSTRIES	Hanspeter Rentsch The Swatch Group SA 2501 Bienne Thierry Kenel The Swatch Group SA 2501 Bienne	Peter Stierli The Swatch Group SA 2501 Bienne Massimo Altamura Secrétaire général 2501 Bienne
UFGVV	Vincent Schneider Audemars Piguet SA 1348 Le Brassus	Anny Sandmeier Secrétaire générale 1211 Genève 11
VdU	Jean-Pierre Bregnard Revue Thommen 4437 Waldenburg	Roland Streule Rado Uhren AG 2543 Lengnau

COMMISSION « FORMATION PROFESSIONNELLE »

(état au 31.12.2012)

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

Séverine Gutmann
Ulysse Nardin SA
2400 Le Locle

Fabien Chapatte
Les Artisans boîtiers
2300 Chaux-de-Fonds

Thomas Fluri
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

Noé Pelet
Secrétaire syndical
1372 Bavois

Anne-Cécile Guillaume
Secrétaire syndicale
1264 Saint-Cergue

Benedetto Russo
Secrétaire syndical
F - 74140 Saint-Cergues

Délégué SYNA

Tibor 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 31.12.2012)

Président

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

Membres représentants d'entreprises

Daniel Clémin
Cendres+Métaux SA
2501 Bienne

Michael Haefeli
ETA SA
2540 Granges

Jean-Pierre Pasquier
Rolex SA
1211 Genève 26

Membres représentants d'associations

APHM
Eric Ruedin
Secr. gén. APHM
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
2000 Neuchâtel

Claude Dromard
Nivarox SA
2400 Le Locle

Délégué SYNA

Willy Cramatte
Délégué
1580 Avenches

Secrétaire

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