

La Convention patronale

Au service du patronat horloger depuis trois quarts de siècle

«La Convention patronale a pour but la coordination des efforts du patronat au point de vue social, dans l'intérêt des régions horlogères et de leur population»: depuis sa fondation en mai 1937, la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse veille à conférer aux entreprises de la branche horlogère et microtechnique les conditions-cadres sociales optimales. *François Matile*



Photo: CPHI

Des collaborateurs tout particulièrement qualifiés sont un atout essentiel de la branche horlogère.

Le 15 mai 1937, 19 organisations patronales de l'horlogerie et le syndicat FOMH (l'ancêtre d'Unia) mettaient fin à une grève des ouvriers du cadran en concluant la première Convention collective de travail (CCT) de la branche. Avec l'accord signé dans l'industrie des machines un mois plus tard, cet événement marque le début du régime généralisé de la paix du travail dans notre pays.

Avant cette date, la branche horlogère, très fortement cartellisée, pratiquant une division du travail poussée, marquée par un très fort individualisme des employeurs, ne connaissait pas de front patronal unique. Mais, dès cette époque, le besoin de parler d'une seule voix s'est imposé. C'est ainsi qu'a été fondée la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP); elle a tout naturellement installé son siège dans la Métropole de l'horlogerie, la Chaux-de-Fonds, devenant

ainsi la seule organisation patronale nationale «romande».

Une structure et un fonctionnement fédéralistes

Les organes dirigeants de la CP ont toujours veillé à garder une structure légère pour que les besoins «du terrain» soient entendus et pris en considération. L'organisation patronale horlogère reproduit en effet celle du fédéralisme helvétique. Les entreprises: les communes; les associations horlogères régionales: les cantons; la CP: la Confédération. Comme celle-ci, la CP coordonne et infléchit la politique générale, traite des problèmes qui concernent l'ensemble de la collectivité; cette structure entraîne que CP ne compte que des membres collectifs regroupant des entreprises en fonction de critères régionaux ou de produit.

Dans les années 60, lorsque l'horlogerie était encore très cartellisée, la CP a compté jusqu'à 34 membres collectifs; pour l'anecdote, elle comptait une association des fabricants de cadrans métal, et une association des fabricants de cadrans émail, et les fabricants de boîtes de montres avaient des associations différentes selon que leur produit soit en or, en argent ou en métal commun!

Cette époque est révolue et l'organisation patronale horlogère s'est restructurée dans le sillage des concentrations et verticalisations de la branche. Actuellement, la CP compte 7 membres collectifs et regroupait, en 2009, 446 entreprises totalisant 42 000 travailleurs répartis ainsi: personnel de direction 3,2 %, d'administration 22,2 %, de production 73,9 % et à domicile 0,7%. «L'arc horloger» en recense l'immense majorité: Neuchâtel regroupe le 27,1% des effectifs, Berne 20,2 %, Genève 17,3 %, Jura 9,6 %, Vaud 9,5 %, Soleure 8,0 %, le solde (8,3 %) se répartissant entre une demi-douzaine de cantons.

Une double particularité

La CP a quatre domaines d'activité; la politique patronale d'abord. La CP est signataire de quatre CCT avec UNIA, SYNA, SECsuisse et l'Association suisse des cadres. Dans la branche horlogère, la pratique du partenariat social est ancienne, éprouvée et ne fait pas l'objet de contestation de principe. Avec UNIA, la CP a passé 13 CCT depuis 1937 et n'a jamais connu de vide conventionnel. Les relations entre CP et syndicats sont placées sous le signe d'une double particularité. D'abord, la CCT n'est pas de force obligatoire, mais l'adhésion des employeurs y est massive: la CCT couvre le 73 % des entreprises et le 85 % des effectifs de la branche. Ensuite, elle est muette sur la question des salaires effectifs – pourtant question centrale dans les CCT. En matière de rémunération, seuls peuvent faire l'objet de négociations l'allocation de renchérissement et les salaires minimaux d'embauche. Les dispositions normatives de la CCT sont considérées comme généreuses; les syndicats y voient le résultat de leurs revendications «progressistes»; plus simplement, elles reflètent l'adhésion con-

vaincue des employeurs à la responsabilité sociale de l'entreprise.

L'industrie et l'artisanat

La formation professionnelle compose le second pilier des activités de la CP. Ayant le statut d'organisation du monde du travail (ORTra), elle représente la branche vis-à-vis des pouvoirs publics et sert d'interface entre ceux-ci d'une part, les écoles techniques, HES et les entreprises d'autre part. Porteuse de plusieurs métiers propres à la branche, la CP veille à en faire évoluer les réglementations en fonction des exigences des entreprises. En plus de ces activités propres aux ORTra, la CP doit déployer une vaste activité «à la carte». Il ne faut jamais oublier en effet que l'horlogerie est protéiforme; elle fait côtoyer des procédés industriels poussés avec des activités artisanales inchangées depuis des décennies. Or, celles-ci concourent d'une manière déterminante à la valeur ajoutée des garde-temps. La CP veille donc à les maintenir intactes et à les perpétuer. Cela concerne par exemple des activités aux noms poétiques comme l'anglage ou le guillochage. Et, à l'autre extrémité du curseur des formations, la CP a œuvré pour offrir des formations postgrades pour ingénieurs en construction horlogère. Mais plus fondamentalement, la CP doit faire évoluer la formation professionnelle de la branche en fonction de besoins qualitatifs et quantitatifs très élevés: en 1999, le taux de personnel non qualifié était de 46,7 %; il est passé à 36,9 % en 2009, alors qu'entretiens les effectifs globaux de la CP augmentaient de 34 000 à 42 000 travailleurs.

Santé et sécurité au travail

Le troisième volet des activités de la CP concerne la Santé et sécurité au travail. La CP offre à ses membres un service ad hoc, qui, dans le cadre d'une «Solution de branche» accompagne les entreprises dans l'application de normes légales en la matière, en particulier la Directive CFST 6508, organise des cours, effectue des audits, met sur pied des campagnes et des actions concrètes pour éliminer les causes les plus fréquentes de maladies et d'accidents professionnels, etc. Ces prestations, cou-

plées aux efforts accomplis par les entreprises, ont permis d'abaisser puis de maintenir à un niveau quasi insupportable les taux de sinistralité, une réussite qui s'est traduite dans les niveaux de primes d'assurance.

La CP compte enfin un service chargé de la communication/documentation chargé d'élaborer les statistiques, de transmettre l'information, d'éditer la documentation relative à la formation professionnelle et, d'une manière générale, de maintenir et consolider dans le public, les jeunes en particulier, une image dynamique de la branche et de ses métiers.

Un dialogue social fructueux

Ainsi donc, à l'aide d'une importante palette de prestations et d'expertise, la CP veille à assurer à l'industrie horlogère et microtechnique les conditions-cadres sociales de son développement. Convaincue que la concertation est préférable à la confrontation, elle vise le maintien d'un dialogue social fructueux, garant d'un juste équilibre entre les employeurs et les travailleurs et propice à la prospérité du pays. ■

François Matile est secrétaire général de la Convention patronale.



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

Branche: horlogerie et microtechnique

Membres: 7 associations regroupant 446 entreprises, occupant 42 012 salariés, soit les 3/4 des entreprises et 85,6 % du personnel de l'industrie horlogère

Fondation: 1937

Priorité: politique patronale

Présidente: Elisabeth Zölch-Balmer

Contact:

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

Avenue Léopold-Robert 65

Case postale

2301 La Chaux-de-Fonds

Téléphone +41 (0)32 910 03 83

www.cpih.ch