

2
0
2
4

APIAH

Association patronale
des industries de l'Arc-horloger

RAPPORT D'ACTIVITÉ



Message du Président

L'Association

Le Secrétariat patronal

Les Fondations

L'Office social

L'Agence 51.10

Les évènements

Les organes de l'apiah

MESSAGE DU PRÉSIDENT

La polarisation du monde s'invite au cœur de nos entreprises

Chers Membres de l'apijah,

Nous vivons une époque inédite, où révolutions technologique, sociétale et géopolitique se croisent et s'accélèrent mutuellement. Jamais l'intelligence artificielle n'avait repoussé autant de frontières en si peu de temps, bousculant nos modèles d'organisation, de production et de gouvernance. Et pourtant, alors même que des décennies de progrès en matière de tolérance, d'inclusion et de coopération internationale semblaient dessiner un monde plus uni, ces acquis reculent : replis identitaires, tensions commerciales, frontières communautaires mais également les radicalisations jaillissent aux quatre coins de la planète.

Ce double mouvement, une innovation débridée d'un côté, des fractures grandissantes de l'autre, crée un véritable **effet de ciseau**. À chaque avancée technologique répond à une crispation sociale ; à chaque élargissement des marchés succède un repli nationaliste. Cette polarisation, à la fois verticale (entre décideurs et terrain) et horizontale (entre régions, secteurs et générations), constitue le défi majeur auquel doivent faire face les États... et, plus encore, nos entreprises.

Au cœur de ce phénomène, médias et réseaux sociaux exacerbent les « bulles de convictions » : chacun s'enferme dans son écho, coupé des points de vue divergents. Les canaux traditionnels ainsi que numériques ne font que renforcer ces silos informationnels au détriment de la curiosité et de l'esprit critique.

Conséquence immédiate : des certitudes rigides s'immiscent au sein même de nos organisations : collègues qui ne dialoguent plus, services en rivalité, directions parfois paralysées par l'incapacité à engager un débat constructif.



Alain Sierro

Président de l'apijah

Face à ce constat, notre Association patronale redouble d'efforts pour :

- **Fédérer nos membres** autour de solutions partagées et de bonnes pratiques adaptées aux réalités de chacun.
- **Briser les bulles** en mettant à disposition une plateforme neutre de médiation pour apaiser les conflits et rétablir le dialogue.
- **Porter toutes les voix** – y compris les plus minoritaires – dans nos instances de décision et auprès des pouvoirs publics.

En tant qu'entrepreneurs, vous avez toujours su relever les défis les plus complexes. Aujourd'hui plus que jamais, restons unis pour transformer cette polarisation en énergie créatrice et garantir la pérennité de notre industrie.

L'ASSOCIATION

Les organes statutaires

AG 2024
75% de participation

L'Assemblée générale a eu lieu le 6 juin 2024 au centre interrégional de perfectionnement (CIP) à Tramelan dans le canton de Berne. Ainsi, 224 entreprises étaient présentes ou représentées, totalisant 774 voix sur 1031, soit une participation de 75%.

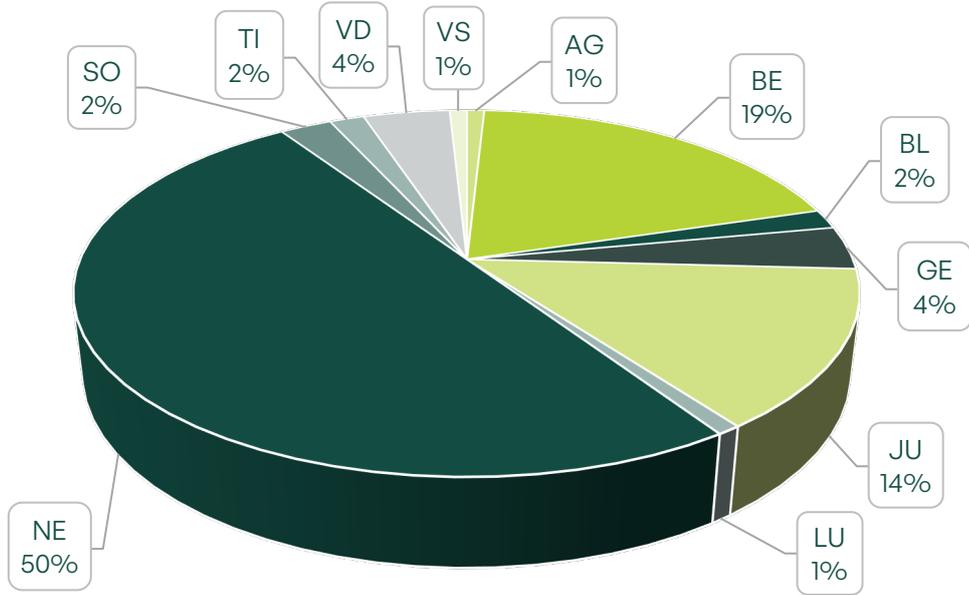
Malheureusement pour des raisons indépendantes de sa volonté, Mme Marion Paradass, Ambassadrice de France en Suisse, n'a pas pu rejoindre notre AG pour son discours sur le thème des relations transfrontalières entre la Suisse et la France ainsi que leurs enjeux. Mme l'Ambassadrice a eu la gentillesse de nous enregistrer son message qui est encore disponible sur notre site internet.



La seconde conférence a quant à elle captivé l'auditoire. MM. Nicolas Curty, directeur d'Affolter Group SA et président de la Chambre d'économie publique du Grand Chasseral et Patrick Linder, président de la Fondation Grand Chasseral et directeur de la Chambre d'économie publique du Grand Chasseral ont présenté les enjeux et les perspectives liés au développement de l'attractivité du Grand Chasseral.

L'Assemblée générale s'est ensuite poursuivie par un apéro dinatoire.

Nos membres



237
entreprises

L'apijah recense 18'454 collaborateurs en 2024 répartis dans 237 entreprises, soit une augmentation des effectifs de l'ordre de 1,01% par rapport à 2023. Ce chiffre tient compte des doubles affiliations et des entreprises non conventionnées (héritage des différentes fusions dont découle l'apijah).

Pour la représentativité de notre Association auprès de la faitière, 13'068 salariés sont comptabilisés représentant 23,57% des suffrages.

Durant l'année 2024, nous avons enregistré 10 nouvelles affiliations et 4 départs (1 démission, 2 fusions et 1 dissolution d'entreprise).

+10 nouveaux affiliés
-4 membres

LE SECRETARIAT PATRONAL

Principaux faits marquants de 2024

Il convient de rappeler en guise d'introduction et pour souligner son impact significatif dans les propos qui vont suivre que l'équipe du Secrétariat patronal se compose de 4 collaborateurs équivalant à 3,7 ETP. Il joue un rôle central dans le soutien aux entreprises affiliées et répond à toutes les demandes en lien avec la Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique suisses, le droit du travail, les Fondations et Prevhor. En plus de son domaine d'expertise, chaque collaborateur contribue au bon fonctionnement du Secrétariat. Les tâches transversales sont l'affaire de tous. L'équipe fait preuve de polyvalence, de flexibilité et de dynamisme, chacun est force de proposition.

I. Scission entre le Secrétariat patronal et l'agence 51.10

La séparation entre le Secrétariat patronal et son agence 51.10 fût l'une des préoccupations majeures de notre Association mais aussi de ses organes. Cette réorganisation structurelle a nécessité une attention constante sur plusieurs volets, notamment celui de la gestion des ressources humaines. Dans le but de rassurer les collaborateurs de l'agence face à leur avenir professionnel, des garanties ont été rapidement obtenues concernant le maintien de leurs conditions sociales dans la nouvelle structure ainsi que

leur place de travail sur le site de la Chaux-de-Fonds. Bien que cette sécurité ait été accordée, le défi supplémentaire était de garder les compétences jusqu'au transfert au 31 décembre. En définitive, au 1^{er} janvier 2025 seul un collaborateur sur neuf a quitté l'agence 51.10 pour se lancer dans un nouveau défi professionnel.

La scission a aussi soulevé la question du financement de l'Association qui a été l'objet de nombreuses discussions, hypothèses et simulations sur les futures cotisations. Pour rappel, avant la séparation, le taux de frais d'administration prélevé sur les cotisations AVS permettait de couvrir les coûts de fonctionnement du Secrétariat et de son agence. Avec la scission, cette source de financement disparaissait, il était donc essentiel d'explorer divers scénarios pour assurer la pérennité des activités du Secrétariat. À la suite de la décision de la CCIH d'abaisser son taux de



Séverine Favre

Secrétaire générale de l'apiah

frais d'administration AVS à 0.7%, c'est finalement le différentiel de 0.6% qui s'est imposé, assurant ainsi un équilibre financier pour nos affiliés.

Pour clore le chapitre de la restructuration de la caisse AVS/alfa, l'année 2024 a été marquée par une forte mobilisation des collaborateurs de l'agence 51.10 confrontés parallèlement à la mise en place d'un nouveau système informatique et au départ inattendu de certains collègues dans d'autres agences, nécessitant un appui ponctuel et solidaire.

II. Renforcement de l'identité visuelle

Afin d'asseoir notre positionnement et aussi de refléter nos valeurs - engagement, confiance, proximité et soutien - une nouvelle identité visuelle a été déployée. Le slogan « Nos membres, notre engagement » symbolise donc notre action quotidienne auprès de nos affiliés : négociations diverses avec le syndicat (CCT, renchérissement, salaires minimaux, accords sur des horaires spéciaux, accords sur des mesures d'accompagnement dans le cadre de licenciements économiques ou collectifs), accompagnement juridique, rédaction et relecture de documents RH, appui en cas de conflits, soutien dans les moments les plus critiques et écoute dans les situations sensibles.

Le choix des couleurs et le nouveau logo, simple, professionnel et ancré dans notre région incarnent cette ambition.

III. Nouvelle CCT - En vigueur au 1^{er} juillet 2024

Les négociations avec le syndicat conclues en début d'année ont abouti à une nouvelle version de la CCT. Parmi les avancées notables pour le patronat, il faut relever :

- La réduction de la durée du délai de protection contre les licenciements en cas de maladie après licenciement ;
- Le complément à l'article de crise ;
- Le nombre de jours de vacances plaçables sur le pont de fin d'année.

Nous regrettons que le syndicat ne soit pas entré en matière sur l'annualisation du temps de travail ainsi que sur le jour de carence en cas de maladie qui visait les situations d'abus.

En contrepartie, nous avons accepté :

- L'augmentation de la rente-pont ;
- La protection renforcée des collaborateurs de plus de 55 ans contre le licenciement ;
- La décharge supplémentaire pour activité syndicale, tout en exigeant des convocations nominatives ;

- L'augmentation différée de CHF 20.- de la participation patronale à l'assurance pour frais de traitement (au 1^{er} janvier 2025).
- La limitation dans la durée des contrats des travailleurs intérimaires, tout en refusant la limitation de la quantité, a suscité des réserves auprès de certains membres conventionnés.
- L'augmentation de la durée du congé maternité et du congé à l'autre parent.

L'information quant à la nouvelle CCT a été relayée via mailing, visioconférence, capsules vidéo (toujours actives sur notre site internet). Tous les modèles, calculateurs et FAQ ont été mis à jour sur notre site internet.

IV. Négociations du renchérissement et des salaires minimaux

En septembre, comme chaque année, les partenaires sociaux se rencontrent pour négocier le renchérissement sur les salaires de l'année suivante. Après avoir limité les négociations au 1.1% de renchérissement, correspondant à une allocation de CHF 65.- par mois, le patronat a souhaité introduire une procédure facilitée de dérogation pour les entreprises en RHT. Le syndicat n'est pas entré en matière. Toutefois, le patronat a renoncé à lancer une procédure devant le Tribunal arbitral estimant que les incertitudes agitant le monde économique étaient suffisantes et les syndicats se sont engagés à traiter les demandes avec pragmatisme et célérité.

Les négociations des salaires minimaux ont débuté en décembre avec des revendications syndicales élevées. L'apiah et les autres Associations ont prôné une approche réaliste aboutissant à une augmentation de 1.1%, tout en limitant certaines hausses selon les catégories et les régions : pas d'indexation du salaire minimum pour les jobs étudiants à Neuchâtel, limitation de l'augmentation des qualifiés en Valais et à Berne. Nous avons aussi rejeté la revendication de créer une catégorie supplémentaire pour les non-qualifiés avec 5 années d'expérience.

V. Accompagnement des entreprises face aux difficultés économiques

L'automne fut marqué par des signes importants de ralentissement économique avec pour conséquences la mise en place de la RHT et malheureusement, les premiers licenciements pour raison économique. Le Secrétariat patronal a accompagné les entreprises dans les démarches prévues à l'art 6.1 et suivants de la CCT nécessitant un important travail préparatoire.

VI. Médecin-conseil : une problématique persistante

La difficulté de trouver des médecins-conseils disponibles dans les différentes régions reste un enjeu non résolu. Des démarches ont été entreprises auprès des

Sociétés cantonales de médecine et des autorités cantonales sanitaires mais sont restées sans issue concrète à ce jour.

VII. Visibilité médiatique

En 2024, le Secrétariat patronal a été régulièrement sollicité par les médias dans le cadre de la crise touchant l'industrie horlogère et en particulier la sous-traitance. Considérant que la prise de parole au nom de la branche relevait de la compétence de la Convention patronale, le Secrétariat lui a redirigé la majorité des demandes. Dans ce contexte, le Secrétariat a recherché des témoignages concrets d'entreprises impactées.

En septembre, l'apiah a participé à une table ronde sur le surendettement des employés organisée par le Service cantonal de l'action sociale. Nous y avons mis en lumière une problématique récurrente : l'octroi de prêts par l'employeur, ce dernier pouvant s'avérer contre-productif malgré une intention bienveillante.



Table ronde

Service cantonal de l'action sociale

VIII. Perspectives

Dans un souci d'amélioration, une grande enquête de satisfaction sera lancée à l'été 2025. Elle visera à recueillir les attentes et les suggestions de nos affiliés afin d'ajuster nos prestations à leurs besoins spécifiques.

IX. Conseils juridiques

Le sujet des incapacités de travail continue d'occuper majoritairement le Secrétariat patronal. Outre les calculs du délai de protection, la gestion des certificats médicaux dits à géométrie variable demeure un sujet particulièrement délicat à traiter, ceci malgré la récente jurisprudence confirmant qu'une incapacité de travail liée à l'employeur permet de ne plus considérer le collaborateur comme étant sous la protection de l'art. 12.2 al.1 CCT. Les raisons en sont les suivantes : les décisions des assurances collectives maladie sont souvent



Sylvie Pilot

Assistante de direction & spécialiste du droit du travail

sujettes à interprétations or la pleine capacité chez un autre employeur doit être clairement établie, le collaborateur a la possibilité de faire opposition à ces décisions sans devoir respecter un délai spécifique, certains licenciements deviennent nuls car les assurances modifient leur position à la suite de l'opposition de l'employé. L'art. 12.2 al.1 CCT n'est également plus applicable pour les incapacités de travail insignifiantes. Par ailleurs, les délais de protection de la nouvelle CTT ont nécessité des réflexions communes de la part des Associations patronales, notamment pour les cas de rechute.

2200

réponses du droit du travail

En plus des questions récurrentes liées au chômage partiel (RHT), le service juridique a traité de nombreuses demandes portant notamment sur la comptabilisation des heures de rattrapage en cas d'incapacité de travail, la distinction entre les heures supplémentaires et le travail supplémentaire, le travail de nuit et du dimanche, les activités

accessoire des employés frontaliers, la conservation des dossiers du personnel au regard de la nouvelle LPD, l'enregistrement simplifié du temps de travail, ainsi que l'application des congés pour la prise en charge de proches malgré les récentes précisions apportées à l'article 23.2.1 de la CCT. La relecture de divers documents (règlements d'entreprise, guides des collaborateurs, courriers de licenciement et congés-modifications) a également largement occupé le service.

L'apijah veille en permanence à se tenir informée des évolutions de la jurisprudence en matière de droit du travail. Dans cette optique, l'équipe juridique participe régulièrement à des séminaires spécialisés et suit de près les publications et analyses diffusées sur des plateformes juridiques reconnues. Cette démarche proactive lui permet de renforcer continuellement ses compétences, d'appliquer les changements législatifs ou jurisprudentiels et d'assurer ainsi des réponses précises, actualisées et conformes aux exigences de la CCT. L'actualisation constante des connaissances juridiques constitue un gage de fiabilité et de qualité dans le traitement des demandes.

L'année 2024 a vu émergé les premières difficultés conjoncturelles et son lot de questions autour des différentes définitions de licenciements économiques. Pour pallier la baisse d'activité, certains membres ont décidé de mettre en place des horaires fluctuants, d'autres ont été contraints de se séparer d'une partie de leur personnel. Devant être négociés avec les partenaires sociaux, les mesures d'accompagnement dans le cadre de licenciements économiques et les horaires fluctuants ont occupé principalement la secrétaire générale.

X. Nouveau collaborateur

En début d'année, M. Marco Alves a rejoint l'équipe du Secrétariat patronal en tant que collaborateur administratif pour remplacer Mme Ruggiero. Ainsi, nous profitons de ce rapport pour vous le présenter.

Après une première expérience dans le domaine des assurances, M. Alves a effectué un apprentissage d'employé de commerce et poursuit actuellement une formation en informatique de gestion ES.

En charge de l'accueil et de la réception des appels téléphoniques, M. Alves apportera également un précieux soutien aux différentes activités de l'Association notamment le fonctionnement du Secrétariat, la participation aux opérations comptables mais aussi le traitement des demandes Prevhor. Il sera également directement impliqué dans différents projets de développement de nos infrastructures informatiques et la gestion des canaux de communication numériques.



Marco Alves

Collaborateur administratif

XI. Activités administratives

En 2024, les circulaires ont principalement mis en lumière deux sujets majeurs : le télétravail des frontaliers et la problématique liée aux réductions de l'horaire de travail (RHT) qui ont suscité de nombreuses questions. La communication liée au renouvellement de la CCT s'est faite par le biais de mailing, d'un séminaire virtuel et de capsules vidéo toujours accessibles sur notre site internet.

Le nouveau Brevet fédéral de Responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie mis sur pied par la Convention patronale a aussi fait l'objet d'une communication globale à nos affiliés.

D'autres communications, plus usuelles, ont fait l'objet d'une large diffusion autour des subventions à la formation professionnelle dans le cadre de Prevhor ainsi que les informations relatives au renchérissement et aux salaires minimums.

Outre les tâches administratives courantes, le nouveau système pour le recensement du personnel et la mise à jour des bases de données des membres, en lien avec le nouveau Règlement de perception, ont mobilisés les ressources des collaborateurs du Secrétariat.

16
circulaires

XII. Prevhor

L'apiah a poursuivi le traitement des demandes liées aux versements Prevhor en 2024. Environ 20 % des dossiers reçus présentaient des informations ou pièces justificatives manquantes à la réception, nécessitant des échanges supplémentaires avec les bénéficiaires et les départements RH des entreprises concernés.

966

remboursements effectués

En 2025, avec l'arrivée du nouveau collaborateur, la gestion des dossiers Prevhor sera numérisée permettant un meilleur suivi et une gestion plus efficace des demandes.

Au total, 1'057 certificats Prevhor ont été émis et 966 remboursements effectués, représentant un montant global de CHF 683'439.25.

1057

certificats Prevhor émis

XIII. Cote d'or

Les tabelles COFITER/COFIPAC permettent de déterminer le prix des alliages d'or en prenant en considération de nombreux paramètres, notamment les frais d'immobilisation de la matière précieuse, une perte liée aux déchets jugée irrécupérable, ainsi qu'une partie des frais d'affinage et de fabrication de l'alliage.

En 2024, la baisse des rendements obligataires et la dépréciation du dollar ont favorisé l'or, qui est souvent perçu comme une valeur refuge en période d'incertitude économique. Le cours de l'or a donc atteint des records, dépassant les 3 000 dollars l'once. Cette envolée a nécessité des ajustements réguliers des tabelles COFITER/COFIPAC sans qu'une nouvelle édition ne soit justifiée, le prix du palladium étant quant à lui resté relativement stable.

Concernant l'actualisation des tarifs COFITER/COFIPAC annoncée l'année dernière, celle-ci n'a pas encore pu aboutir. En effet, l'apiah rencontre des difficultés pour récolter certaines données essentielles au calcul. Les sociétés traitant la mise en alliage et l'affinage de l'or se montrent généralement réticentes à partager ces informations, car bien souvent, chaque client bénéficie de conditions spécifiques. Il est complexe d'intégrer ces informations directement dans nos calculs sans biais.

88

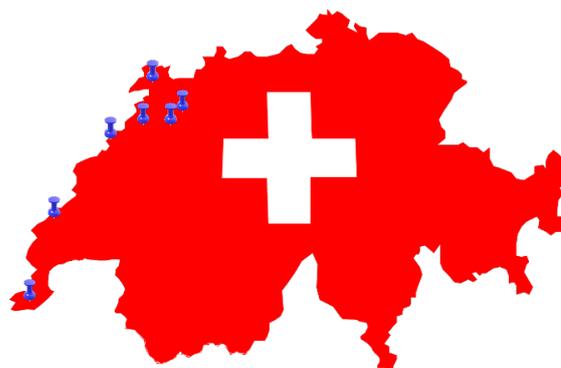
abonnés à la Cote d'or

LES FONDATIONS

I. La Fondation de l'apijah

La Fondation de l'apijah a pour but d'encourager la formation professionnelle dans les métiers techniques nécessaires à la branche horlogère et microtechnique. Elle apporte son soutien aux apprentis par l'octroi de bourses mais aussi aux formateurs, via des primes et à la formation continue via des subsides.

Jusqu'à ce jour, seuls les collaborateurs des entreprises membres de notre Association pouvaient bénéficier de ces soutiens.



École professionnelle

Horlogerie et microtechnique

CHF 18'000.-

bourses octroyées

Ainsi, il est désormais possible pour les étudiants des sept écoles horlogères et microtechniques (Le Locle, St-Imier, Porrentruy, Bienne, Le Sentier, Granges et Genève) de prétendre à une bourse. Pour l'heure, il est difficile de connaître quel est l'impact administratif et financier que cette décision aura sur la Fondation. Jusqu'à présent, une dizaine de demandes de bourse était traitée par année. En 2024, la Fondation a octroyé CHF 18'000.- de bourses et un ordinateur d'occasion en soutenant financièrement 5 apprentis.

Elle a également récompensé 38 formateurs par le versement de CHF 20'000.- de primes. En revanche, aucun subside n'a été versé.

Les autres activités de la Fondation (primes pour formateurs d'apprentis et subsides pour les employés en formation continue) restent quant à elles uniquement destinées au personnel des entreprises membres de l'apijah.

En 2024, la Fondation a opéré un changement important en modifiant ses statuts. Cette modification a pour but d'offrir une bourse aux apprentis en école à plein temps qui sont les futurs collaborateurs des entreprises des secteurs horlogers et microtechniques.

La Fondation des œuvres sociales de l'apiah

En date du 17 mai 2024, le Conseil de la Fondation des œuvres sociales de l'apiah s'est réuni pour traiter les affaires courantes. A l'ordre du jour, il était notamment question des dons perçus par les membres de l'apiah qui sont en baisse constante. Cette situation est inquiétante dans la mesure où la Fondation est garante du financement de l'office social. Pour soutenir les actions de l'office, la Fondation ne bénéficie que de sa fortune, des dons des entreprises, d'un don de l'apiah de CHF 48'000.- ainsi que de la facturation de quelques entreprises qui soutiennent l'office par ce biais. En 2024, la Fondation a pu bénéficier d'un don supplémentaire et exceptionnel de l'apiah d'un montant total de CHF 40'000.-.



Johanna Oberli-Kornmayer

Comptable et secrétaire

La conjoncture économique actuelle laisse présager des moments difficiles pour les affiliés de l'apiah. Cette situation inquiète d'autant plus le Conseil de fondation sur les répercussions qu'elle aura sur les dons en 2025. La Fondation souhaite, par le biais du rapport d'activité, remercier chaleureusement tous ceux qui la soutiennent.

L'OFFICE SOCIAL

I. Objectifs et réalisations

Dans le cadre de ses objectifs prioritaires, l'Office social, composé de deux collaboratrices pour un équivalent plein de temps de 1.3, s'engage à fournir un soutien administratif, des conseils, des informations ainsi qu'une écoute bienveillante et confidentielle aux employés des entreprises membres. En 2024, les collaboratrices de l'Office ont réalisé un total de 595 consultations, marquant une augmentation significative par rapport aux 440 consultations de 2023. Ce soutien vise à contribuer à la prévention et à

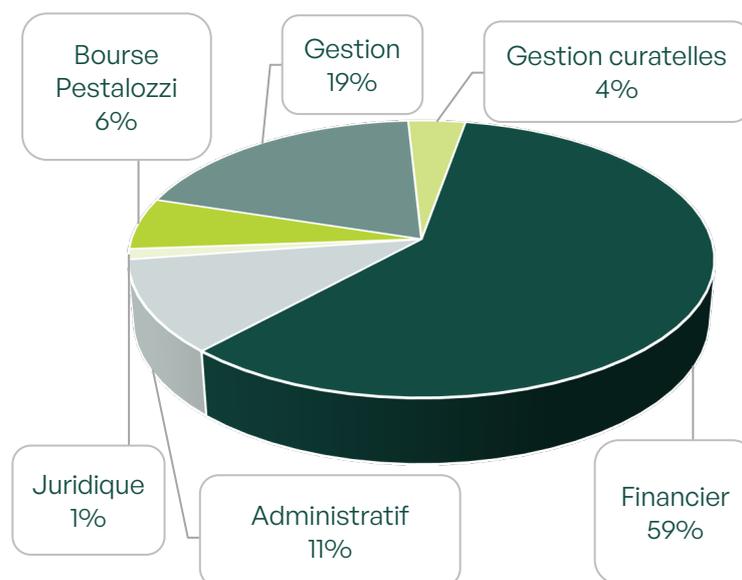


Lucie Jeanneret

Responsable de l'Office social

la réduction de l'absentéisme au travail qui se révèle être une conséquence positive des actions de l'Office.

L'Office a apporté son aide à 83 personnes en difficulté, issues de 34 entreprises membres et de 4 organismes dont l'APEA pour les mandats de curatelles. Les problématiques les plus fréquemment rencontrées concernent les difficultés financières et administratives ainsi que la gestion des budgets. Ces enjeux sont donc exacerbés par l'augmentation des coûts de la vie et des situations pré-existantes de vulnérabilité. De plus, l'Office continue d'enregistrer une augmentation des sollicitations durant le premier trimestre 2025 en raison de la conjoncture difficile touchant le secteur horloger et microtechnique.



II. Autres activités de l'Office social

3

bourses Pestalozzi

En tant que coordinateur régional pour la Fondation Pestalozzi à Zürich, l'Office social aide les jeunes étudiants des régions de montagnes à trouver des financements pour leur formation, souvent coûteuse en termes de logement et de nourriture. En 2024, plusieurs dossiers ont été soumis, dont certains bénéficiaires ont un parent travaillant au sein d'une entreprise membre de l'apijah. Ainsi, 3 bourses ont été accordées par la Fondation en complément à la bourse cantonale.

Par ailleurs, 10 associations caritatives, dont l'Office social est membre du Comité de l'une d'entre elles, ont été sollicitées pour des retards de paiement liés aux décomptes de charges, aux primes d'assurance maladie ainsi qu'aux frais de crèche ou dentaires. Ces associations disposent d'un patrimoine leur permettant d'apporter un soutien financier aux personnes en difficulté sur présentation d'un dossier ad'hoc. En 2024, l'Office a constaté une nette augmentation des demandes de soutien



Marylin Benoit Langel
Collaboratrice administrative

économique, passant ainsi de 11 à 16 demandes, avec une somme totale de CHF 16'101.95 récoltés pour l'aide financière des personnes en détresse. De plus, 8 autres demandes d'aide sous forme de nourriture et de produits d'hygiène ont été présentées au groupement des « Cartons du cœur » offrant un soutien précieux aux bénéficiaires dans leur budget précaire.

L'AGENCE 51.10

La réorganisation de la CCIH a monopolisé de nombreuses ressources une grande partie de l'année 2024. Les projets ont été menés à bien, nous assurant d'être garants des mandats qui nous sont confiés.

A titre non exhaustif, voici les principales réalisations de l'année écoulée :

- La conception et l'aménagement de nouveaux locaux en collaboration étroite avec la Fédération de l'industrie horlogère suisse FH, propriétaire de l'immeuble afin d'accueillir le nouveau siège de la CCIH à la rue de l'Argent 6 à Bienne.
- Le déploiement d'une nouvelle infrastructure IT répondant aux exigences les plus strictes en termes de sécurité ainsi que la formation des utilisateurs à la bonne utilisation des actifs informatiques.
- Le déploiement de la GED pour l'ensemble des collaborateurs et services de la CCIH

Nous avons également collaboré avec l'OFAS pour la mise en œuvre des projets suivants :

- P16 Modernisation de la surveillance dans le 1^{er} pilier
- P40 MOSAR Modernisation des services offerts aux assurés et aux collaborateurs de l'AVS

L'année 2025 nous offrira de belles opportunités d'optimisation et d'amélioration de nos pratiques sans perdre de vue notre objectif principal : la satisfaction de nos affiliés et assurés.



Charles Chaslain

Préposé à la sécurité de l'information de la CCIH

LES ÉVÈNEMENTS 2024

Pour la sortie d'été, l'ensemble du personnel (Secrétariat, agence 51.10 et Office social) et une partie du Bureau de l'apiah se sont rendus à Festi'neuch. Cette soirée a permis à tous de se retrouver en dehors du cadre professionnel dans une ambiance détendue et conviviale. Le programme a été apprécié avec en point d'orgue le concert de Louise Attaque qui a marqué la fin des festivités.

Pour clôturer l'année, un repas a été organisé à l'auberge du Mont-Cornu. Ce moment a offert une occasion de se retrouver avant la scission entre l'apiah et son agence 51.10. Cette soirée a souligné une dernière fois la collaboration passée dans un cadre agréable et propice aux échanges.

LES ORGANES DE L'APIAH

Comité

Alain Sierro - Président
Giuseppe Maesano - 1^{er} vice-président
Nicolas Clerc - 2^{ème} vice-président
David Storrer - Past-président
Alain Marietta
Antonio Petracca
Aubin Robert-Prince
Cyrille Mathieu
Daniel Braillard*
David Guenin
Dominique Schaad
Frédéric Gouverd
Joris Engisch

Léonard Petit-Jean
Manuela Surdez
Mathieu Pointeau **
Nicolas Curty
Patrick Hauert
Philipp Von Bueren
Sébastien Lang
Stéphane Vuilleumier
Thibaut Castella
Vladimiro Zennaro*
Yves Burdet
Ylber Osmani

Bureau

Alain Sierro - Président
Giuseppe Maesano - 1^{er} vice-président
Nicolas Clerc - 2^{ème} vice-président
David Storrer - Past-président
Léonard Petit-Jean
Manuela Surdez
Philipp Von Bueren

Commission financière

Manuela Surdez - Présidente
Frédéric Juillerat
Léonard Petit-Jean
Stéphane Auberson
Thibaut Castella

Pour rappel, le président et la secrétaire générale y participent de plein droit

Fondation de l'apiah

Jean Guillod - Président
Séverine Favre - Vice-présidente
Johanna Oberli-Kornmayer - Secrétaire
Isabel Caballero
Jean Hirt
Sébastien Voirol

Fondation des œuvres sociales

Nicole Aquilon - Présidente
Séverine Favre - Vice-présidente
Johanna Oberli-Kornmayer - Secrétaire
Léonard Petit-Jean
Stéphane Mollier
Sylvain Schwab
Coralie Engisch (Todeschini)

* membre sortant

** à valider par l'Assemblée générale