

2
0
2
5

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

Les évènements

Les organes de l'apiah

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Chers Membres de l'apiah,

Dans un environnement économique particulièrement contrasté, l'année écoulée aura mis à rude épreuve une grande partie des entreprises représentées au sein de notre association, fortement ancrée dans l'univers de la sous-traitance horlogère. Selon les marchés et la nature de leur clientèle, nos membres ont traversé cette période avec des réalités parfois très différentes, oscillant entre prudence, difficultés, adaptation et résilience.



Alain Sierro
Président apiah

Au-delà des disparités conjoncturelles et des fluctuations économiques, un constat s'impose : notre industrie entre dans une phase de transformation profonde. Les exigences accrues en matière de gouvernance, de cybersécurité, de traçabilité administrative ou encore de gestion des risques imposent de nouvelles responsabilités aux dirigeants et mobilisent des ressources toujours plus importantes.

Parallèlement, les enjeux liés à la durabilité prennent une place croissante dans les relations commerciales. Les obligations ESG appliquées aux grandes entreprises se répercutent progressivement sur l'ensemble de la chaîne de valeur, conduisant nos PME à intégrer de nouveaux standards et à fournir des informations toujours plus détaillées à leurs partenaires et donneurs d'ordre.

La transmission des savoir-faire — véritable patrimoine de notre tissu industriel — constitue également un défi majeur. L'intégration de la nouvelle génération dans nos métiers techniques et industriels demande une capacité d'adaptation réciproque. Les attentes professionnelles évoluent, les parcours se transforment et les entreprises doivent aujourd'hui conjuguer excellence, attractivité et pérennité des compétences.

À ces évolutions s'ajoutent également des problématiques plus sensibles, mais dont l'impact sur la gestion quotidienne des entreprises devient significatif. La multiplication des certificats médicaux de complaisance — qu'il s'agisse de

certificats délivrés à la suite d'un licenciement ou d'un avertissement, de consultations à distance ou encore de situations manifestement abusives — suscite de vives inquiétudes dans l'ensemble des milieux économiques. Face à l'ampleur prise par cette problématique, des démarches politiques ont été engagées au niveau fédéral afin de mieux documenter ces pratiques et d'identifier des pistes d'action concrètes. Notre association suit ce dossier avec attention et s'engage activement à rechercher des solutions pragmatiques, notamment en offrant à ses membres la possibilité de solliciter un deuxième avis médical, ainsi qu'en favorisant une meilleure compréhension, par le corps médical, des enjeux liés au droit du travail et aux réalités de l'entreprise.

L'enquête de satisfaction menée cette année auprès de nos membres a permis de mettre en lumière nombre de ces préoccupations. Par la qualité et la pertinence de vos retours, vous contribuez activement à orienter les actions de notre association afin qu'elle demeure un partenaire utile, crédible et engagé au service de ses membres.

Dans un contexte où les repères évoluent rapidement, notre conviction reste intacte : plus que jamais, notre association a un rôle essentiel à jouer pour accompagner les entreprises de nos régions, défendre leurs intérêts auprès des institutions politiques, économiques cantonales et nationales, et contribuer à la préservation durable des savoir-faire qui font la force et la réputation de notre industrie.

L'ASSOCIATION

Les organes statutaires

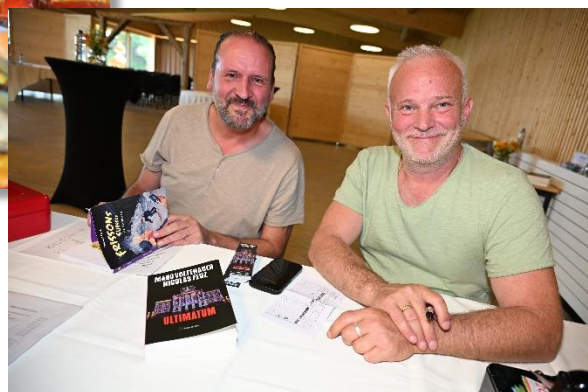
L'Assemblée générale a eu lieu le 11 juin 2025 à La Rouvraie à Bevaix, dans le canton de Neuchâtel. Ainsi, 137 membres étaient présents ou représentés, totalisant 684 voix sur 994, soit une participation de 69%.

AG 2025 69% de participation

L'Assemblée générale a également procédé aux élections statutaires. MM. Mathieu Pointeau et Olivier Gigandet ont rejoint le Comité, en remplacement de MM. Daniel Braillard et Vladimir Zennaro, chaleureusement remerciés pour leur engagement au sein des organes de l'apiah.

À cette occasion, les participants ont pu assister à l'intervention de MM. Nicolas Feuz, écrivain et procureur de la République et canton de Neuchâtel, et Marc Voltenauer, écrivain. Par leurs regards croisés et leurs parcours respectifs, ils ont su captiver l'auditoire et offrir un moment apprécié à l'issue de la partie statutaire.

La composition de nos organes est disponible sur notre site internet et à la fin du présent rapport.



Nos membres

En 2025, l'apiah recense 18'336 collaborateurs répartis dans 233 entreprises, soit une diminution des effectifs de l'ordre de 0.6% par rapport à 2024. Ce chiffre tient compte des doubles affiliations ainsi que des quelques entreprises restantes non conventionnées (héritage des différentes fusions dont découle l'apiah), amenées à clarifier leur situation à terme.

233
entreprises

Pour la représentativité de notre Association auprès de la faitière, 12'381 salariés sont comptabilisés représentant 22,5 % des suffrages.

Durant l'année 2025, nous avons enregistré 6 nouvelles affiliations et 5 départs, dont 3 concernaient des entreprises non conventionnées - reliquat des fusions successives de l'association - 2 fusions par absorption et une dissolution.

+ 6 nouveaux membres
- 5 affiliés

Principaux faits marquants de 2025

I. Réalité économique

L'année 2025 a constitué, pour l'apiah, une période particulièrement intense sur le plan social, marquée par une dégradation sensible de la situation économique dans plusieurs segments de l'industrie horlogère et microtechnique. Les actions menées par le service patronal pourraient se qualifier par trois mots : *Anticipation, coordination et sécurisation*.

Dans ce contexte, le service patronal a été fortement mobilisé pour accompagner les entreprises confrontées à des **licenciements pour motifs économiques**, tout en veillant au respect rigoureux du cadre conventionnel et légal.

35 entreprises membres ont procédé à des licenciements économiques en 2025. Ces restructurations ont entraîné la suppression estimée de **près de 440 postes** sur l'ensemble de l'année. Ces chiffres traduisent l'ampleur des difficultés rencontrées par le tissu industriel régional et soulignent l'importance du rôle d'accompagnement assumé par l'apiah.

Sur le plan juridique, **trois situations ont atteint le seuil du licenciement collectif**, au sens des articles 335h et suivants du Code des obligations. Les dossiers concernés ont nécessité une coordination étroite entre les entreprises, l'Association et le syndicat, afin d'assurer une procédure conforme tant au droit fédéral qu'aux exigences de la Convention collective de travail des industries horlogère et microtechnique suisses. Ces situations ont exigé une expertise accrue et une disponibilité soutenue du service patronal.

Anticipation : Face à la multiplication des restructurations, le service patronal a également été très sollicité en amont, dès l'annonce de projets de licenciements, conformément à l'article 6.1 de la CCT. Cette anticipation a non seulement parfois



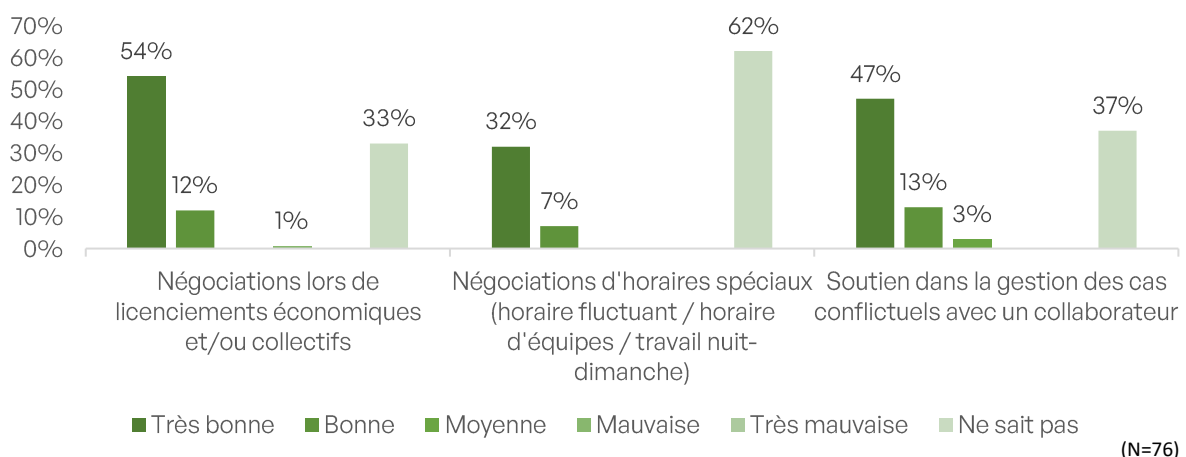
Séverine Favre
Secrétaire générale apiah

permis de réduire l'ampleur des suppressions de postes mais aussi d'analyser la qualification juridique des situations (licenciement économique ou ordinaire), de vérifier le respect des délais conventionnels, d'évaluer les risques de requalification en licenciement collectif, et, dans plusieurs cas, de favoriser des alternatives (notamment avec la mise en place de la réduction de l'horaire de travail).

Coordination : Ces licenciements et restructurations ont conduit à un **nombre particulièrement élevé de séances de négociation avec le syndicat unia principalement des régions Neuchâtel, Transjurane et Seeland**. Les échanges, souvent complexes et sensibles, ont porté tant sur l'analyse des motifs économiques que sur la discussion des mesures sociales d'accompagnement. Ces négociations ont représenté **un investissement considérable en temps et en ressources**, reflétant la volonté constante de l'apijah de privilégier le dialogue social et la recherche de solutions pragmatiques.

Sécurisation : Au terme de ces discussions, **29 accords sur des mesures d'accompagnement** ont été négociés et signés en 2025. Ces accords, conclus entreprise par entreprise, ont permis d'atténuer les conséquences sociales des licenciements économiques à travers notamment des soutiens financiers sous forme d'indemnités liées à l'ancienneté et/ou l'âge et/ou aux éventuels enfants à charges, des prolongations de couverture sociale, des aides administratives à la rédaction de CV ou des aménagements relatifs à la fin des rapports de travail. L'apijah a assuré, dans chacun de ces dossiers, un rôle central de coordination et de sécurisation juridique. Des situations particulières ont également été observées après les licenciements, notamment en lien avec des incapacités de travail insignifiantes et avec l'épuisement des délais de protection. Les certificats de travail ont par ailleurs donné lieu à certains différends, qui ont nécessité un suivi dans les échanges avec les organisations syndicales.

Appréciation du Service patronal dans les cas de...



Les services du Secrétariat patronal ont été sollicités par 76 participants (71 %) à l'enquête de satisfaction menée par l'apijah. Comme illustré ci-dessus ces personnes ont largement apprécié le soutien proposé dans les trois situations susmentionnées.

L'exercice 2025 illustre ainsi de manière particulièrement nette le rôle fondamental de l'apijah comme **acteur de stabilité et de médiation dans un contexte social tendu**. L'association a assumé pleinement sa mission de défense des intérêts patronaux, tout en contribuant activement à un dialogue social responsable, au service des entreprises comme des collaborateurs concernés.

Après une phase de transition de 2 ans, le Bureau du comité de l'apijah a souhaité challenger l'apijah sur sa gouvernance et la qualité de ses prestations. Ainsi, il a mandaté la Haute école de gestion Arc pour réaliser une **enquête de satisfaction approfondie**. Cette démarche s'inscrit clairement dans une **logique stratégique et prospective**, visant à renforcer l'adéquation entre les missions de l'association, les attentes des entreprises membres et l'évolution du contexte économique, social et conventionnel.

II. Résultat de l'enquête de satisfaction

L'étude a reposé sur une méthodologie rigoureuse, combinant une enquête quantitative (107 répondants, soit un taux de participation de 52 %) et une approche qualitative fondée sur douze entretiens semi-directifs, garantissant des résultats à la fois représentatifs et finement contextualisés.

Taux de
participation
52 %

Les résultats de cette enquête constituent un **signal stratégique fort** pour l'apijah. Ils confirment une **satisfaction globale très élevée** à l'égard de l'ensemble des prestations offertes par les différents services, lesquels apparaissent comme des **piliers essentiels de la valeur ajoutée de l'association** aux yeux des entreprises membres. Les notions de **réactivité**, de **disponibilité**, de **professionnalisme** ressortent de manière transversale et confortent les orientations actuelles de l'apijah. Les **compétences juridiques** ainsi que de **clarté et transparence** des réponses sont particulièrement appréciées et mises en valeur

Parallèlement, l'identification de marges d'amélioration ciblées – notamment en matière de visibilité de l'information, de valorisation des prestations existantes et de communication interne – offre à l'association des **leviers concrets d'optimisation**. Les dix-sept suggestions de nouvelles prestations formulées dans le cadre de l'enquête qualitative alimentent d'ores et déjà la réflexion stratégique de l'apijah et

constituent une base solide pour faire évoluer son offre de services en adéquation avec les besoins futurs de ses membres.

Nouvelles prestations proposées par les répondants au questionnaire pouvant être confiées à l'apiah, priorisées par les participants aux entretiens.

Proposer une structure externe pouvant réaliser un second avis médical pendant le délai de carence de l'APG

Mettre en place un soutien pour les personnes qui partent à la retraite (via une personne ou un organisme) pour accompagner les démarches auprès de l'AVS, de la LPP (voire du 3^{ème} pilier s'il y en a un), de la caisse de compensation, mais aussi pour aider à établir un portefeuille avec leurs dépenses réelles (loyer, impôts, etc.)

Faire part des actualités en termes de droit du travail suisse et transfrontalier – ou toute autre thématique – sous forme de newsletters

Prôner et faire respecter le *Swiss Made*

Défendre davantage les sous-traitants (vers les marques)

Présenter plus largement les services proposés par l'apiah

Offrir des supports en matière de gouvernance et de modèles de documents (notamment pour répondre aux attentes de conformité)

Créer des workshops pour des thèmes d'actualité (RHT, etc.)

Traiter des thématiques d'actualité lors des assemblées générales (avec des échanges possibles avec des interlocuteurs, p. ex. le Service de l'emploi)

Renforcer le lobbying auprès du gouvernement (RHT, tarifs, etc.)

Créer une plateforme mettant en lien des profils recherchés/postes ouverts et/ou des CV

Mettre en place un service supplémentaire pour la RSE

Apporter un soutien particulier en cas de drame à l'interne de l'entreprise (destiné aux RH et/ou Direction)

Accompagner des RH en entreprise

Créer un « Chatbot » sur la CCT afin que les personnes puissent poser leur question et avoir une réponse à toute heure

Autres : permettre de développer un contrat groupé pour l'assurance APG

Déployer des formations pour adultes (art. 32)

Nous remercions toutes les personnes qui ont pris part à l'enquête de satisfaction pour l'investissement qu'elles y ont consacré. Le rapport complet se trouve dans l'espace membre de notre site internet.

III. Engagement de l'apiah au sein des faîtières

En 2025, l'apiah, en tant que membre direct de la Fédération horlogère suisse (FH), a représenté ses membres dans différents groupes de travail ou commissions : Css Veille législative, GT Durabilité et GT Code de conduite des fournisseurs, ce-dernier visant une harmonisation des pratiques afin de faciliter l'application auprès des fournisseurs. Elle est représentée, par l'intermédiaire de ses membres délégués, dans les GT «Harmonisation des KYC» et «Cartographie de la chaîne d'approvisionnement», ainsi que dans le Comité de normalisation NIHS.

L'affiliation directe permet à l'apiah de relayer régulièrement à ses membres des informations stratégiques publiées par la FH, notamment sur les droits de douane américains ainsi que sur les évolutions réglementaires et normatives.

Au niveau de la Convention patronale, en plus des commissions liées à l'application de la CCT, l'apiah a poursuivi son engagement au sein de la Commission Assurance Qualité du brevet fédéral de responsable d'atelier dans les domaines de l'horlogerie, dont les premiers titres seront délivrés à l'automne 2026. Cette formation supérieure participe au développement de solides compétences dans le domaine de la gestion d'un atelier. Par ailleurs, l'apiah continue de siéger à la Commission des cadranographes en tant que fondateur de ladite formation.

IV. Renchérissement et salaires minimaux

Comme chaque année à l'automne, les partenaires sociaux se sont réunis en 2025 afin de négocier le renchérissement applicable au 1er janvier 2026. Au regard de la situation économique de la branche, les discussions ont rapidement convergé vers une indexation limitée à l'IPC calculé entre août 2024 et août 2025, soit 0,2 %, correspondant à CHF 12.-. Les associations patronales ont en outre confirmé qu'aucune adaptation ne serait accordée aux salaires minimaux pour 2026. Les organisations syndicales ont néanmoins ouvert les négociations dans chaque région en revendiquant, a minima, l'octroi du renchérissement à l'ensemble des catégories salariales. Dans ce cadre, seules les régions du Valais et de la Transjurane ont saisi les centrales, en formulant des revendications respectivement de 2,5 % et de CHF 148.- d'augmentation. Pour la région Transjurane, une demande complémentaire a en outre porté sur la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs non qualifiés après cinq ans d'expérience, avec un positionnement salarial supérieur de CHF 250.- à celui des non-qualifiés.

V. Dossiers divers

La problématique soulevée en 2024 relative à l'absence de médecin conseil durant la période de carence a continué à occuper les services de l'apiah. Des discussions se sont poursuivies afin de trouver d'autres options. Ainsi lors de l'AG 2026, des solutions concrètes seront proposées allant du nouveau Certi+ à la mise à disposition de structure pouvant répondre à la demande.

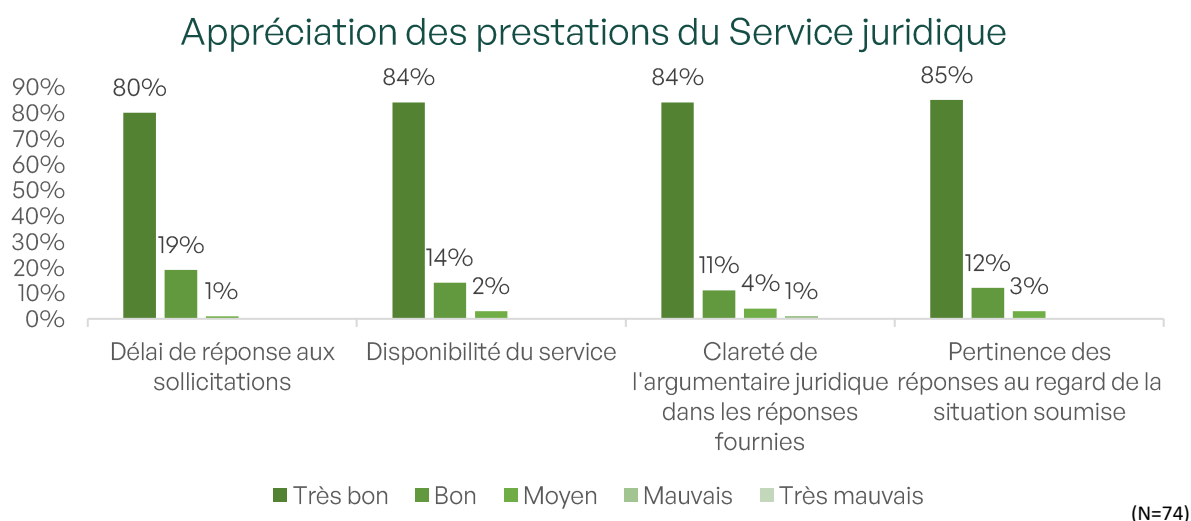
2025 a aussi été l'année de présidence de la Secrétaire générale du nouveau Fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel du canton de Neuchâtel encourageant la formation duale notamment par le versement de subventions aux entreprises formatrices. Ce fonds est alimenté par une cotisation patronale sur la masse salariale des employeurs du canton de Neuchâtel à hauteur de 0.507%.

Pour terminer, l'apiah et les autres associations patronales ont mis sur pied une formation pour les membres des commissions du personnel. La première volée aura lieu en septembre 2026.

VI. Service juridique

Au cours de l'année 2025, le service a traité en plus des questions relatives à la RHT et aux réorganisations structurelles, ainsi que des relectures de règlements et d'horaires spéciaux, plus de 1000 demandes relevant du droit du travail.

Ce service a été sollicité par 69 % des participants à l'enquête (74 sur 107). Une frange importante de ce sous-échantillon apprécie les prestations offertes par le Service juridique.



Enquête de satisfaction 2025 p. 16

Les questions liées aux incapacités de travail pour cause de maladie ou d'accident constituent, sans surprise, la thématique la plus fréquemment abordée.

Les sollicitations ont porté notamment sur le calcul du délai de protection contre les licenciements ainsi que des périodes de maintien du salaire à 100% en cas de maladie ou d'accident, la gestion des situations consécutives à l'arrêt des prestations d'assurance, les démarches liées à la fin des rapports de travail à l'échéance des 720 jours d'incapacité et la problématique des certificats médicaux de complaisance.



Sylvie Pilot
Assistante de direction & spécialiste du droit du travail

L'apijah a aussi dû traiter une situation nouvelle et particulièrement préjudiciable pour ses membres, certaines assurances refusant la prise en charge des incapacités maladie en période de libération de l'obligation de travailler en invoquant l'absence de dommage pour l'employeur. Cette pratique porte gravement atteinte aux entreprises, la libération de l'obligation de travailler relevant souvent de mesures préventives ou d'accompagnement lors de licenciements économiques. Une solution, qui ne fait toutefois pas l'unanimité au sein des assurances, consiste à révoquer la libération de l'obligation de travailler durant la période d'incapacité.

La résiliation du contrat de travail et ses implications juridiques constituent un autre thème récurrent. Les dossiers traités ont notamment porté sur les précautions visant à exclure le caractère abusif d'un licenciement, l'appréciation de la gravité des manquements justifiant un licenciement avec effet immédiat, les modalités de déduction des jours de vacances en cas de libération de l'obligation de travailler ainsi que les règles de rédaction du certificat de travail. Le traitement de ces situations exige une analyse rigoureuse et une coordination constante entre la jurisprudence, le Code des obligations et la CCT.

VII. Cote d'or

En 2025, le cours de l'or a fortement augmenté en raison d'un contexte mondial exceptionnellement incertain. Les tensions géopolitiques durables (conflits, sanctions, guerres commerciales) ont renforcé le rôle de l'or comme valeur refuge recherchée par les investisseurs. Le facteur décisif a été l'augmentation massive des achats d'or par les banques centrales, notamment dans les pays émergents. Leur objectif était de réduire la dépendance au dollar et de sécuriser leurs réserves face aux risques politiques et financiers, ce qui a retiré une part importante de l'or du marché.

Parallèlement, l'affaiblissement du dollar et la persistance d'une inflation supérieure aux objectifs des banques centrales ont rendu l'or plus attractif que les actifs financiers classiques, dont les rendements réels étaient plus aléatoires. En conséquence, le cours de l'or a enregistré une progression d'environ 50 à 60 % sur l'année 2025, marquant non pas une bulle ponctuelle, mais un changement structurel de la place de l'or dans le système financier mondial.

Le palladium, quant à lui, est resté globalement stable, raison pour laquelle seules trois cotes d'or ont été établies en 2025. En revanche, l'évolution rapide des prix de l'or a induit des mises à jour régulières des tabelles.

VIII. Certificats Prevhor

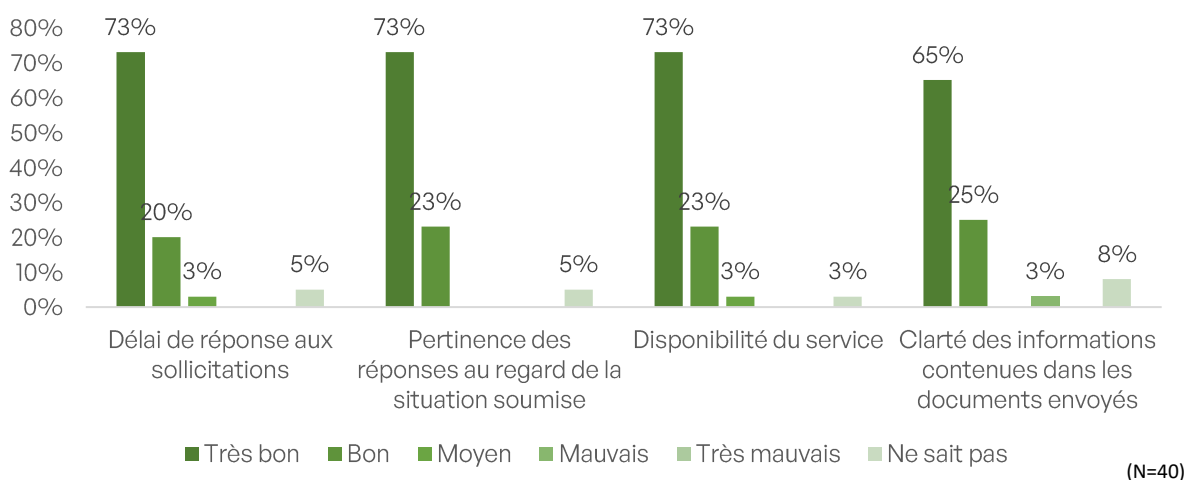
L'apiah a poursuivi le traitement des demandes liées aux versements Prevhor en 2025. Dans la continuité des travaux engagés par la Fondation Prevhor, dont le remplacement des certificats par des parts, une attention particulière a été portée à la numérisation des dossiers permettant ainsi l'envoi systématique des demandes de remboursement des parts par informatique. Parallèlement certaines procédures administratives ont été allégées.



Marco Alves
Collaborateur administratif

Au total, 670 certificats Prevhor ont été émis, représentant un montant global de CHF 447'550.-.

Appréciation des prestations du Service Prevhor



Enquête de satisfaction 2025 p. 118

LES FONDATIONS

I. La Fondation de l'apiah

La Fondation de l'apiah est une organisation à but non lucratif dont les actions se divisent en plusieurs axes et qui visent à pérenniser les métiers utiles aux membres de l'apiah. Son but est de soutenir la formation de la main d'œuvre nécessaire à la branche défendue par la CCT des industries horlogère et microtechnique suisses par le versement de bourses, de primes ou de subsides. Les bourses sont destinées aux apprentis des entreprises membres de l'apiah et, depuis 2024 aux étudiants des écoles techniques (Le Locle, St-Imier, Porrentruy, Bienne, Le Sentier, Granges et Genève). Toujours dans les entreprises membres de l'apiah, les formateurs d'apprentis peuvent prétendre à des primes et les employés à des subsides lors de formations continues.

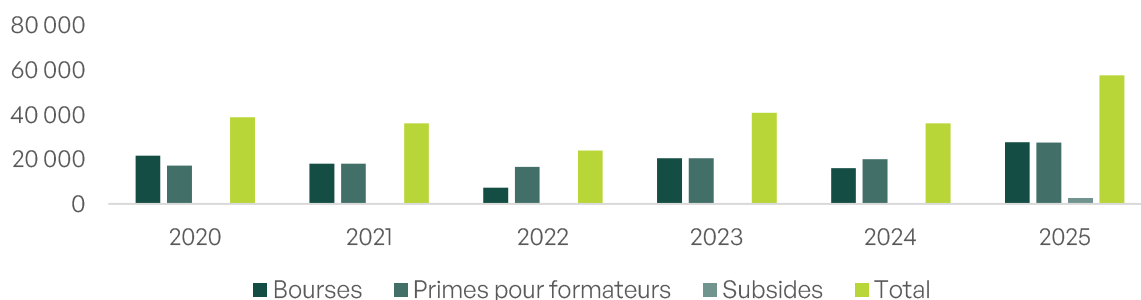


Johanna Oberli-Kornmayer
Comptable et secrétaire

Depuis d'élargissement du cercle des bénéficiaires aux étudiants des écoles professionnelles, la Fondation a reçu les 2 premières demandes de bourse émanant de ces écoles en 2025. L'une d'entre-elles vient de l'Ecole professionnelle de Bienne, l'autre de celle du Sentier. Ces demandes de bourses, ajoutées à celles des apprentis en formation dans les entreprises membres de l'apiah représentent un total de 10. Parmi elles, 6 apprentis se sont vus accorder une bourse annuelle allant de

CHF 1'200.- à CHF 4'800.-. Pour les 4 autres demandes, soit elles ont été refusées, soit les dossiers étaient incomplets. La Fondation a également accordé un subside de CHF 2'400.- pour soutenir une formation continue de type brevet fédéral. En 2025, CHF 27'500.- ont été versés à 55 formateurs en entreprise au travers de primes. Ils ont formé 56 apprentis dans 18 formations différentes.

Aides accordées par la Fondation de l'apiah



II. La Fondation des œuvres sociales de l'apiah

En date du 3 avril 2025, 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 toujours question de la diminution des dons perçus par la Fondation.

En 2025, le fisc neuchâtelois a rendu sa décision relative à l'exonération fiscale de la Fondation des œuvres sociales de l'apiah. L'autorité cantonale considère que le cercle des bénéficiaires susceptibles de recourir aux activités de l'Office est trop restreint pour justifier une telle exonération. Le critère de désintéressement n'est dès lors pas rempli non plus. La décision produit un effet rétroactif à compter de 2024.

Les comptes 2025 de la Fondation bouclent sur un léger bénéfice de CHF 780.-, malgré la charge fiscale supplémentaire induite par la suppression de l'exonération susmentionnée et une baisse sensible des dons. Le changement de prestataire informatique à l'apiah a généré une économie de coûts, contribuant à l'amélioration du résultat, de même que la bonne performance du portefeuille de titres détenu auprès de la Banque Cantonale Neuchâteloise. En revanche, le résultat de fonctionnement demeure déficitaire, avec une perte de CHF 44'802.-.

La Fiduciaire Horlogère (FHS) a audité les comptes de la Fondation et a contrôlé, par sondage, environ un tiers des dossiers de l'Office ; elle en confirme la bonne tenue.

L'OFFICE SOCIAL

I. Objectifs et réalisations

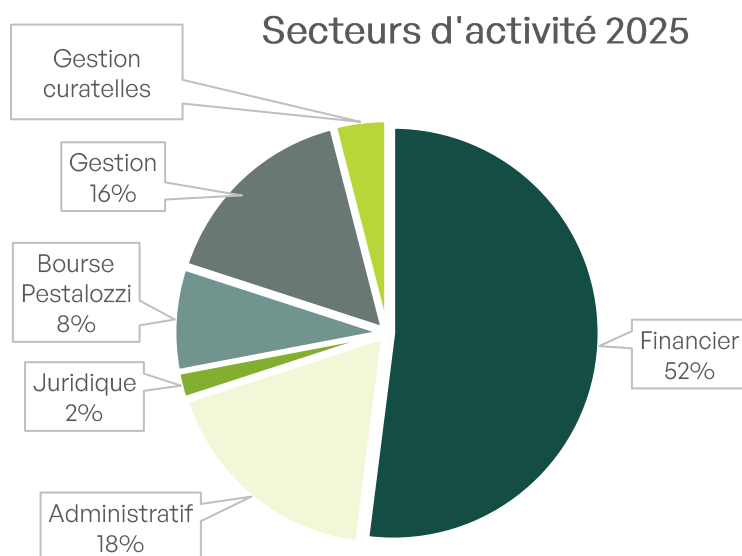
Pour atteindre ses objectifs prioritaires constants, la mission principale de l'Office social s'est, au cours de l'année écoulée, concentrée sur l'atténuation voire l'élimination de la spirale de l'endettement grâce à du soutien administratif, de la négociation avec les créanciers, du conseil et une écoute bienveillante sans jugement.

Pour les employés(es) des entreprises membres, l'Office social a réalisé **764 consultations en 2025** (contre 595 en 2024), soit une augmentation de **74 %** sur les deux dernières années.

100 personnes en difficulté, issues de 38 entreprises membres et de 4 organismes dont l'Autorité de protection de l'adulte (4% pour les mandats de curatelles), ont pu recevoir le soutien de l'Office social dans divers domaines. Les problèmes financiers (52%) et administratifs (18%) ainsi que la gestion de budgets (16%) sont les plus fréquemment rencontrés, ceci principalement à cause de l'inflation et de situations déjà vulnérables. En raison de la conjoncture difficile qui affecte actuellement le



Lucie Jeanneret
Responsable de l'Office social



secteur horloger et microtechnique, il a déjà pu être constaté que les sollicitations ne diminuent pas durant le premier trimestre 2026.

Par ailleurs, dans le cadre de ses autres activités, l'Office social, en tant que coordinateur régional pour la Fondation Pestalozzi à Zürich, assiste les jeunes étudiants des régions de montagnes dans la recherche de financements pour leur formation souvent coûteuse en raison des frais de logement et d'alimentation hors du domicile. En 2025, l'Office social a soumis plusieurs dossiers (8 %); il arrive par ailleurs que l'un des parents d'un(e) bénéficiaire travaille au sein d'une entreprise membre de l'apiah. Au total, **quatre bourses ont été accordées par cette Fondation**, en complément à la bourse cantonale prérequis.

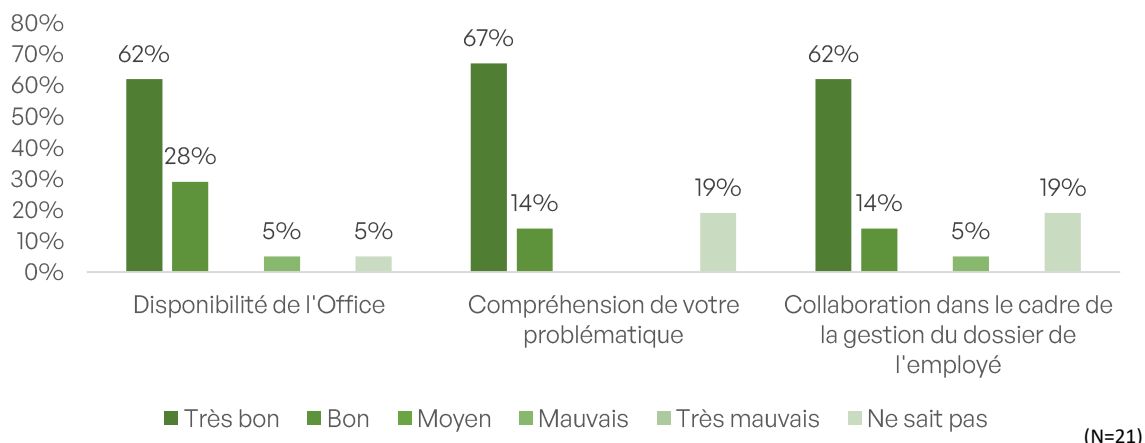


Marylin Benoit Langel
Collaboratrice administrative

9 associations caritatives ont aussi été approchées pour des retards de paiement liés aux décomptes de charges, aux primes d'assurance maladie, aux frais de crèche ou dentaires, etc. Celles-ci gèrent un patrimoine qui leur permet d'apporter un soutien financier aux personnes en difficulté sur la présentation d'un dossier ad hoc. En 2025, **les demandes de soutien économique se sont maintenues (14 contre 16 en 2024) et. CHF 14'983.15 ont ainsi pu être récoltés** pour aider financièrement des personnes en détresse. **7 autres demandes d'aide sous forme de nourriture et de produits d'hygiène** ont aussi été présentées au groupement des « Cartons du cœur » conjointement avec les bénéficiaires pour un appui apprécié dans leur budget précaire.

Un tiers des personnes qui ont rempli l'enquête (35 sur 107, soit 33%) connaît la Fondation des œuvres sociales et 21 (20%) ont déjà fait appel à l'Office social pour venir en aide à un collaborateur. Ces dernières ont été interpellées sur leur degré d'appréciation de trois prestations de cet office.

Appréciation des prestations de l'Office social



Enquête de satisfaction 2025, p 20

LES ÉVÈNEMENTS 2025

Comme le veut la tradition, l'ensemble du personnel et les membres du Bureau de l'apijah se sont retrouvés à Festi'neuch à l'occasion de la sortie d'été. La météo particulièrement clémente a contribué au succès de cette belle soirée. Ce moment de détente et de convivialité a permis de renforcer les liens et de partager un agréable moment placé sous le signe de la bonne humeur.

Changement de cap pour la sortie d'hiver. L'équipe de l'apijah a quitté les rives du lac de Neuchâtel pour se rendre dans un cadre tout aussi emblématique : notre belle capitale. Rendez-vous devant le Palais fédéral où les collaborateurs ont pu admirer le spectacle de sons et lumières avec une mise en scène impressionnante et féerique du bâtiment. La soirée s'est ensuite poursuivie au Kornhaus autour d'un excellent repas.

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
David Guenin
Dominique Schaad
Frédéric Gouverd
Gigandet Olivier ** (validé en 2025)
Joris Engisch
Léonard Petit-Jean

Manuela Surdez*
Mathieu Pointeau *
Nadia Desaulles**
Nicolas Curty
Patrick Hauert
Philipp Von Bueren** (Président entrant)
Sébastien Lang
Stéphane Vuilleumier
Tessa Surdez**
Thibaut Castella
Thierry Junod**
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 – Président**
Cyrille Mathieu **

Commission financière

Manuela Surdez – Présidente*
Frédéric Juillerat
Léonard Petit-Jean – Président **
Stéphane Auberson
Thibaut Castella
Dominique Schaad**
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
Patrick Duvanel

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