

# Situation de l'industrie horlogère dans l'optique syndicale

Autor(en): **Tschumi, Gilbert**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Les intérêts du Jura : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts du Jura**

Band (Jahr): **49 (1978)**

Heft 2: **L'industrie horlogère : l'heure de demain!**

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-824897>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Situation de l'industrie horlogère dans l'optique syndicale

La situation économique, technologique et structurelle étant largement traitée par les personnes directement concernées appelées à participer à la rédaction de ce numéro spécial, j'aborderai les conséquences sur le plan humain de la situation actuelle et future de l'industrie horlogère.

Un bref rappel tout d'abord qui démontrera combien le problème soulevé est crucial : de 90 000 en 1970, le nombre des personnes occupées dans l'industrie horlogère suisse a passé à 55 000 en automne 1976. Diverses analyses permettent d'estimer cet effectif à quelque 40 000 d'ici à 1980.

Le Jura — dans le sens géographique du terme, c'est-à-dire du canton de Vaud à celui de Soleure — est l'une des régions les plus durement touchées par la récession, puisqu'elle vit essentiellement de cette industrie. L'innovation et la diversification auxquelles elle est condamnée entraînent pour les travailleurs — avant que de leur garantir des postes de travail — des répercussions souvent méconnues dans leur vie et leurs conditions sociales.

C'est ainsi qu'ils sont exposés, non seulement aux licenciements, mais à des recyclages souvent décevants, à accepter des fonctions inférieures, à stagner à des postes subalternes, à effectuer le même travail pour un salaire plus bas, etc. Aucun de ces risques ne figure dans une quelconque statistique et pourtant ils sont là, étouffants, lancinants, cruels. Qu'il soit cadre, qualifié ou manœuvre, chaque travailleur peut être un jour concerné par la confrontation « âge - tech-

niques nouvelles » ou « formation - techniques nouvelles » ou encore « qualifications - possibilités d'emploi ». Si l'évolution extrêmement rapide des méthodes et des techniques peut apparaître normale en période de plein emploi, elle est complètement affolante en période de récession et à plus forte raison dans des régions mono-industrialisées où les débouchés nouveaux sont inexistants.

Dans l'économie moderne, qui se veut de plus en plus orientée vers l'efficacité et la rentabilité, où le perfectionnisme doit pallier les difficultés engendrées par un franc trop lourd et un dollar trop léger, le travailleur est-il considéré comme une entité humaine ou n'est-il pas trop souvent traité comme une « marchandise » que l'on achète contre un salaire plus ou moins élevé et dont on se sépare dès qu'il ne présente plus d'intérêt ?

C'est une atteinte à la dignité humaine que de considérer les individus comme des « boîtes à savoir » que l'on jette après usage, ou encore comme des complémentarités nécessaires aux machines qu'une automatisation aurait tôt fait de remplacer si elle n'était si coûteuse.

On ne s'étonnera donc pas si la rogne et la grogne s'installent dans les usines, quand ce n'est pas l'apathie et l'opposition réactionnaire vis-à-vis de tout changement ou — à l'opposé — l'esprit révolutionnaire qui démolit tout sans rien proposer de concret.

Que peut-on entreprendre pour combattre ces différents états d'esprit qui tous nuisent aussi bien au climat de travail qu'au climat social ?

On parle beaucoup de formation continue. C'est une idée qui a fait couler beaucoup d'encre, suscité les idées les plus généreuses, mais aussi les déceptions les plus amères. Si le recyclage est affaire des entreprises — individuellement ou collectivement ou en collaboration avec le syndicat et les autorités — la formation continue échappe à une définition précise. Tant que l'on n'aura pas cherché à l'aborder avec sérieux et une volonté commune de véritablement la réaliser, elle demeurera un mythe inaccessible.

Ce n'est qu'à ce prix, celui d'une véritable formation continue issue d'une volonté des intéressés eux-mêmes, que la motivation, l'épanouissement de l'homme à sa place de travail porteront en eux la dynamique nécessaire à l'accomplissement de la tâche journalière.

Le développement d'une région ne dépend pas que de ses industries, mais du climat de travail. Et celui-ci ne s'arrête

pas au niveau du salaire, à la durée des vacances ou à l'importance des allocations sociales, aussi progressistes que puissent être ces prestations. Mais il en va d'hommes et de femmes qui ont leurs joies, leurs peines, leurs enthousiasmes, parfois leurs lassitudes, mais toujours une même aspiration : être considérés comme des êtres vivants et irremplaçables et non comme des machines.

Le rôle d'un syndicat n'est pas seulement d'améliorer les conditions matérielles des travailleurs, mais de contribuer par une formation, une information et une prise de conscience à ce que leur travail ait un sens et une portée à la fois individuelle et collective, pour leur propre satisfaction comme pour le développement d'une région, d'une industrie.

L'avenir d'une région, la prospérité d'une industrie passent par le respect qu'elles ont des travailleurs.



Gilbert Tschumi  
Président  
de la Fédération suisse  
des travailleurs de la métallurgie  
et de l'horlogerie (FTMH)