

Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 39 (1981)

Heft: 3: HEC : Symposium 1981 : L'évolution probable du progrès technique et de ses conséquences économiques et sociales

Artikel: Quelle attitude la FTMH entend-elle adopter face au défi technologique?

Autor: Tschumi, Gilbert

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-138688>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Quelle attitude la FTMH entend-elle adopter face au défi technologique ?

Gilbert Tschumi,
ancien président de la FTMH, Berne

Je vous remercie de m'avoir invité à présenter le point de vue de la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH) car, depuis des décennies, elle a toujours accordé une importance particulière aux problèmes du développement technologique et elle s'est toujours efforcée de comprendre les problèmes brûlants de chaque époque, non seulement sous l'angle particulier des intérêts des travailleurs, mais aussi du point de vue de la capacité concurrentielle de notre économie en général.

Nous avons, au cours des ans, publié différents ouvrages sur ce sujet. La micro-électronique a constitué le thème central de notre congrès de novembre 1980 et nous avons, à cette occasion, publié deux ouvrages: *Le défi de la micro-électronique*, de Jean-Pierre Ghelfi (en français et en italien) et *La micro-électronique — un progrès ou une menace?*, de Paul Bonnot (en français et en allemand).

En effet, un phénomène aussi fondamental que la micro-électronique ne peut laisser le mouvement syndical indifférent et il influencera notre politique et notre activité dans les prochaines décennies. Nous devons pour cela être armés, c'est-à-dire *informés*.

Malheureusement, la Suisse ne possède pas encore d'informations scientifiques concernant l'influence de la micro-électronique sur la situation de l'emploi, contrairement à divers pays européens qui disposent déjà, au moins en ce qui concerne l'industrie, de statistiques relativement précises.

Sur cette base, on peut pourtant supposer que, du point de vue purement *quantitatif*, le problème de la diminution des emplois dans le secteur secondaire n'a pas encore pris des proportions inquiétantes, car la capacité d'absorption du secteur tertiaire demeure entière dans notre pays, contrairement à la République fédérale d'Allemagne, par exemple. Du point de vue *qualitatif* par contre, les conséquences seront importantes pour les travailleurs, car nombreux seront ceux qui devront exercer une activité qui n'est plus en rapport avec la profession apprise, ni avec les qualifications professionnelles acquises.

Généralement, les directions d'entreprises imposent les nouvelles technologies selon des critères d'économie d'entreprise. La réponse des travailleurs et de leurs représentants vient généralement sous forme de réaction, c'est-à-dire qu'ils essaient d'amortir les conséquences négatives des mesures de rationalisation. Cette attitude *défensive*, encore que compréhensible et nécessaire, n'est pas suffisante.

Nous devons aussi avoir une attitude *positive*, voire *conquérante*, c'est-à-dire évaluer tant les risques que les avantages sociaux du développement technique et les influencer en fonction des intérêts des travailleurs.

Les nouvelles technologies ne sont pas en elles-mêmes porteuses de progrès social. La répartition du bénéfice qu'elles peuvent apporter doit être négociée par les partenaires

sociaux. L'impact d'une technologie sur la qualité du travail dépend beaucoup des conditions dans lesquelles la technologie est introduite et de l'usage qu'on en fait.

Si les travailleurs sont les premiers à subir les conséquences sociales de l'application des nouvelles technologies à la production, les syndicats, en tant que représentants des travailleurs, sont les organisations qui absorbent et articulent les pressions sociales provoquées par le changement. Ils doivent donc être associés de très près à l'introduction des nouvelles technologies, dans l'intérêt bien compris, non seulement des travailleurs, mais de l'économie en général.

Il n'est pas nécessaire que les représentants syndicaux soient des experts ou s'embarassent de détails techniques inutiles. L'important, c'est de voir clairement comment le changement technologique va affecter les structures existantes de l'organisation du travail et de savoir *quelle nouvelle organisation du travail* les syndicats veulent introduire.

Je me permettrai d'examiner trois des principaux problèmes auxquels nous allons être ou sommes déjà confrontés :

1. la mutation des métiers,
2. l'extension du travail par équipes,
3. les conséquences particulières pour les femmes.

LA MUTATION DES MÉTIERS

Dans un proche avenir, une part prépondérante de la population active travaillera dans le domaine de l'informatique et s'occupera de créer, d'organiser, de recueillir ou de transmettre des informations. Le déplacement de la main-d'œuvre dû à la technologie constituera le problème fondamental de la société occidentale dans son ensemble dans les années 80.

Ainsi, des métiers traditionnels, dont on était fier, comme tourneurs, fraiseurs, décolleteurs ou régleuses, sont appelés à disparaître à plus ou moins brève échéance. Ils sont remplacés par les nouveaux métiers, comme micro-mécaniciens, micro-monteurs, électroniciens, ingénieur en électronique physique, etc.

Les industries horlogère et micro-technique, par exemple, impliquent *47 formations différentes*, soit 1300 places d'apprentissages offertes par des maîtres d'apprentissage (c'est-à-dire des entreprises) ou les écoles de métiers, les technicums, les écoles d'ingénieurs ETS et aussi les universités et les écoles polytechniques fédérales.

La montre à quartz et, surtout, la fabrication de ses composants — le circuit intégré, la pile, le micromoteur, l'affichage, etc. — ont nécessité la mise en place de programmes de recherche et de développement importants, faisant appel à un nombre de plus en plus élevé de spécialistes hautement qualifiés. C'est ainsi que la physique, la chimie, l'optique, la micro-mécanique et la micro-électronique — pour ne citer que les spécialités les plus importantes — sont devenues des branches techniques indispensables à la fabrication de produits horlogers. Un exemple pratique permet de mieux saisir cette tendance: Ebauches Electroniques S.A. à Marin occupait, au moment de sa fondation en 1969, *sept* spécialistes

diplômés de hautes écoles ou d'universités. Aujourd'hui, 12 ans plus tard, elle en occupe *nonante!*

Il est actuellement extrêmement difficile pour l'industrie horlogère de satisfaire en Suisse ses besoins en personnel qualifié, malgré l'effort des pouvoirs publics, des écoles et des secteurs économiques concernés. Il convient de souligner que l'électronique va toucher ces prochaines années d'autres branches industrielles et que la demande en collaborateurs très spécialisés va encore augmenter. Or, l'évolution technologique ne pourra pas être maîtrisée, à la longue, sans un nombre de spécialistes suffisants.

Les jeunes qui, dès leur apprentissage, sont formés sur ces nouveaux métiers peuvent voir l'avenir avec confiance, encore qu'il faut être bien conscient que le temps où l'on apprenait en 4 ans un métier pour la vie est révolu. Tous les métiers sont appelés, sinon à disparaître, du moins à être remplacés, complétés, amputés. Il faudra en savoir toujours plus sur toujours moins de choses, et se préparer à de perpétuelles reconversions. Ceux qui, aujourd'hui, ne sont pas conscients de la fugacité des professions — anciennes *ou nouvelles* — se retrouvent «vieux» avant la quarantaine. Demain, ce sera avant la trentaine. Ils sont menacés par le péril «jeune», surclassés par ceux qui sortent fraîchement émoulus des études ou de l'apprentissage. Jeunes calés, vieux décalés.

C'est pourquoi la FTMH estime que la formation professionnelle doit être conçue de manière que chaque travailleur — homme ou femme — quelle que soit son origine, puisse acquérir les connaissances et aptitudes fondamentales qui lui permettront d'exercer un métier qualifié, qu'il puisse faire face aux modifications que l'évolution technologique et sociale impose dans la vie du travail et poursuivre de manière constante sa formation et son perfectionnement. Elle demande aux organisations d'employeurs d'inclure dans toutes les conventions collectives de travail les modalités de la formation professionnelle, qui intéressent aussi bien les travailleurs que les employeurs. Cette revendication figure dans une résolution votée au Congrès de la FTMH de 1980.

La plupart du temps, les nouvelles technologies requièrent des niveaux de qualification sensiblement plus élevés. Un grand nombre de travailleurs devraient avoir l'occasion d'améliorer leur niveau de formation, si possible dans leurs propres usines. Et il y a probablement d'autres nouvelles industries ou services pour lesquels les travailleurs pourraient, voire *devraient* être formés, non pas *après* qu'ils soient au chômage, mais pendant la période où ils travaillent.

Il existe cependant un autre danger, inhérent aux nouvelles technologies, qui est déjà apparu, mais qu'il n'est pas possible encore d'évaluer dans toutes ses conséquences. C'est le danger d'un travail qui soit *en dessus* ou *en dessous* des qualifications, qu'elles aient été acquises par l'apprentissage, la pratique ou le perfectionnement. Qu'il soit dans l'une ou l'autre de ces situations, le travailleur ne trouvera pas, dans son travail, la légitime satisfaction qu'il est en droit d'en attendre.

Les nouvelles technologies, l'utilisation surtout des ordinateurs et l'application de la micro-électronique rendent la différence toujours plus grande entre ce que le travailleur *peut* faire ou ce qu'il *doit* faire. A notre avis, le risque d'un travail *en dessous* des qualifications est le plus grand. Plus la formation est poussée, plus la demande d'un travail intéressant et d'un climat de travail correspondant est grand. Le travail ne doit pas être frustrant.

Les procédés antérieurs d'automatisation de la production ont trop généralement été appliqués au détriment des travailleurs, qui devaient se plier aux exigences de la technique. Ce sont eux qui ont dû, le plus souvent, supporter les «dégâts du progrès».

L'électronique doit permettre d'inverser cette évolution et de veiller à ce que les progrès techniques constituent aussi des progrès réels pour les travailleurs. Les microprocesseurs doivent permettre de décentraliser l'organisation de la production et d'augmenter ainsi les possibilités d'intervention des travailleurs. Déchargés des tâches répétitives et aliénantes, ils pourront à nouveau assumer un rôle responsable.

Le syndicat doit donc s'opposer à la déqualification professionnelle en maintenant au maximum le contenu même du travail. On peut y arriver en variant le travail d'une activité créative à une activité reproductive ou répétitive par exemple. Plutôt que de *spécialiser l'individu*, c'est-à-dire de l'amputer et de l'aliéner, la micro-électronique doit permettre de *spécialiser les machines*. L'individu retrouvera ainsi sa fonction naturelle qui est *d'agir et de décider*. Plus le chemin pour parvenir à ce résultat peut paraître long, plus il importe de s'y engager dès maintenant.

LE TRAVAIL PAR ÉQUIPES

Un des dangers les plus imminents, c'est *l'extension du travail par équipes*.

Partant de la constatation que la micro-électronique est une réalité, il convient de l'introduire en priorité dans les branches, dans les secteurs et dans les ateliers qui comptent des emplois dangereux, malsains et répétitifs. L'objectif à atteindre est de mettre au service du travailleur les possibilités aussi multiples que variées de cette technologie. Les microprocesseurs peuvent permettre à des équipements électromécaniques d'accomplir des gestes et des mouvements. Il faut donc les utiliser pour libérer les gens des tâches les plus exposées et les moins gratifiantes.

Il faudra cependant veiller — et c'est là une des tâches syndicales — à ce que le patronat ne prenne pas prétexte du coût élevé des équipements électroniques pour introduire le travail en équipes ou pour en augmenter l'importance. Sinon les inconvénients nouveaux remplaceront des inconvénients anciens, de sorte qu'il n'en résultera pas de progrès réel pour les travailleurs.

En effet, le travail par équipes — surtout lorsqu'il s'agit de 3 équipes, dont une équipe de nuit — n'est *ni sain, ni social*. Les inconvénients multiples qu'il entraîne ne peuvent pas être compensés par un apport d'argent et le 25% de salaire supplémentaire, prévu par la loi, pour le travail de nuit, n'est pas un correctif.

L'homme est diurne; il est influencé par la rotation de la terre et l'on enregistre, durant la nuit, une baisse de sa capacité de prestation, due à un stade végétatif de la circulation du sang. Ainsi donc, le salaire à la tâche ou au rendement, appliqué au personnel travaillant de jour, n'est absolument pas valable pour le personnel occupé la nuit et constitue une injustice flagrante.

Pour lui permettre de «tenir le coup», il est indispensable que le travailleur de nuit jouisse de davantage de pauses et d'un repas chaud. Il a en effet été constaté que ce personnel

est plus souvent malade et que la baisse de l'état général de santé est accélérée. Il souffre notamment de maladies de l'estomac, des intestins, du cœur et du système de circulation sanguine. On relève aussi qu'il souffre souvent d'un embonpoint nuisible à sa santé. Il est connu aussi que la qualité du sommeil du travailleur de nuit est moins bonne. Qui s'en étonnerait? Pendant la journée, les bruits ambiants dans l'appartement, dans l'immeuble, dans la rue empêchent un sommeil calme et réparateur. Ajoutons-y le sentiment qu'éprouve le dormeur d'être frustré du soleil et de la lumière naturelle, de la participation aux activités qui se déroulent autour de lui et l'on comprendra la qualité moindre de son sommeil et l'influence que cela peut avoir sur son état général *physique* et *psychique*.

Malheureusement, les troubles de la santé ne disparaissent pas avec le retour au travail normal et le travailleur garde les anciennes habitudes, par exemple boire beaucoup de café.

On croit souvent, à tort, que le travailleur nocturne a des possibilités de loisirs plus riches. Or, ses loisirs sont dirigés bien plus vers une récupération des forces que vers le plaisir et la détente. Il est souvent très casanier. En effet, il ne peut guère participer à la vie communautaire des sociétés, clubs, partis ou syndicats qui se déroulent normalement en début de soirée. Il se sent donc exclu du circuit et il n'est pas surprenant qu'il voie les problèmes du monde d'une façon différente de ses collègues, auxquels l'horaire de travail permet de prendre part à la vie selon son cycle naturel.

Si encore le travailleur de nuit trouvait une compensation sur le plan familial, mais il dispose de moins de temps pour sa famille, avec laquelle il vit à contre-courant, alors qu'il éprouve précisément un plus grand besoin de sécurité au sein de sa famille, besoin qui n'est pas toujours satisfait. Il dort quand les autres vivent. Il travaille tandis que les autres se détendent ou se reposent. En conséquence, il n'éprouve à son poste de travail qu'une satisfaction mitigée et il adopte dès lors, face aux problèmes du travail, face à ses chefs et à ses collègues, une attitude différente de celle du travailleur de jour, d'où des risques de malentendus, de divergences, de tensions, voire de conflits.

Le drame de cette situation, c'est que tous les inconvénients s'accumulent et que, dès lors, il est impensable de poursuivre ce rythme jusqu'à l'âge de la retraite. Certains voient dans la pension prématurée une solution au problème. Or, elle ne résout aucun problème: le citron est pressé! Le travailleur ne retrouvera ni la santé, ni les relations sociales et, paradoxalement, aura de la peine à reprendre un rythme de vie normal.

On ne s'étonnera pas, dès lors, que notre législation interdise aux femmes et aux jeunes gens de travailler de nuit, le travail de nuit étant compris entre 20, respectivement 22 heures et 5 heures du matin en été et 6 heures en hiver. Mais cette protection comporte un risque: c'est que l'entreprise qui envisage introduire ou accentuer le travail en équipes s'abstienne d'engager des femmes et des jeunes gens!

On le voit donc, le travail par équipes, s'il permet d'utiliser les machines à plein rendement, use l'homme. Il est donc malsain, antisocial et inhumain. Il ne doit donc être toléré que dans des cas tout-à-fait exceptionnels et pour autant que certaines conditions soient remplies: octroi de pauses payées supplémentaires, de congés payés supplémentaires et des horaires qui tiennent compte de l'homme et non de la machine. Il faut aussi améliorer notablement la médecine du travail et la promouvoir dans cette direction.

Les organisations syndicales, et la FTMH en particulier, s'emploieront à ce que le travail par équipes ne soit pas accru et que, là où il est inéluctable, il soit humanisé.

CONSÉQUENCES POUR LES FEMMES

Les nouvelles technologies entraînent aussi des *conséquences particulières pour les femmes*.

Le recyclage sur de nouvelles technologies exige, nous l'avons vu, des connaissances de bases préalables. Or, ces connaissances manquent souvent aux femmes, car elles ont moins accès aux professions techniques et artisanales. Leur mobilité professionnelle et, par conséquent, leurs chances sur le marché du travail, s'en trouvent considérablement amoindries. Les fonctions sous-qualifiées de contrôle, les travaux administratifs accompagnant le produit, le stockage, etc., sont de plus en plus commandés par microprocesseurs. Par conséquent, les contrôleuses, pointeuses, marqueuses deviennent superflues.

L'évolution structurelle occasionne des transferts de production d'une branche à l'autre, transferts qui n'ont pas forcément lieu à l'intérieur d'une même entreprise ou, au pire, d'une même région. Un homme ou un père de famille peut, à la limite, accepter de plus longs déplacements, alors qu'une femme, de par ses obligations familiales, en est pratiquement empêchée. Ce fait ne concerne pas que les femmes mariées, car les femmes célibataires assurent encore souvent des obligations au sein de leurs familles, ce qui les rend moins mobiles géographiquement.

Enfin, la nouvelle technologie a des répercussions importantes sur la situation de l'emploi dans les régions périphériques également, là où les femmes s'efforcent, par du travail à domicile, d'améliorer le revenu familial. Le temps n'est pas encore à l'ordinateur à domicile!

Une des industries les plus touchées par les nouvelles technologies est certainement l'industrie horlogère, qui a connu de graves problèmes d'emplois au cours des dernières années, dus entre autres au passage de la montre mécanique à la montre électronique qui supprime quantité de travaux de remontage où la dextérité et l'habileté des mains féminines faisaient merveille. Si le recyclage sur le montage des composants électroniques s'est fait sans trop de heurts dans les grands centres, les mains agiles des régions plus retirées, ne comportant pas de grands centres de production, sont retournées à leurs tricots et n'entrent pas dans les statistiques des chômeurs.

L'évolution n'est toutefois pas encore terminée, car l'automatisation de la phase finale de production, le terminage des composants électroniques, peut encore être perfectionnée. Une fois encore, ce seront les femmes qui seront les plus touchées. Cela s'explique par le fait que l'horlogerie, qui se place au deuxième rang de nos industries d'exportation, occupe près de 55% de personnel féminin.

Une technologie qui a exercé sur les femmes un attrait particulier est celle des unités à affichage visuel, les fameux écrans. Pourquoi y renoncent-elles après 2 ou 3 ans, c'est ce que nous allons examiner plus loin.

Les écrans ont considérablement augmenté ces dernières années, chaque ordinateur pouvant avoir jusqu'à 100 terminaux. C'est devenu un outil de travail universel que l'on trouve partout, aussi bien dans les bureaux, à la fabrication, dans les magasins, les stocks, les chantiers, etc. Mais les personnes qui travaillent sur ces instruments se plaignent de plus en plus: elles ont les yeux irrités, souffrent de troubles de la vue, d'étourdissement et autres maux. Les yeux sont en effet fortement mis à contribution et les exigences atteignent la limite de ce qu'on peut demander à l'œil humain. Cet effort entraîne une tension nerveuse générale, provoque des migraines et des troubles du rythme cardiaque.

Ce travail aux écrans, s'il peut être plus ou moins bien supporté par des personnes jeunes et en parfaite santé, n'est pas tolérable dès qu'on atteint un certain âge — n'oubliez pas qu'en sport, on est vieux à 30 ans! — ou qu'on ne jouit pas d'une santé exceptionnelle. Comme on ne peut se passer de ces unités à affichage visuel, mais qu'on ne peut pas non plus mettre en danger la santé des travailleurs, il faut négocier la qualité de l'environnement du travail et l'impact du changement sur la santé et sur la sécurité du travailleur.

Sur le plan pratique, les questions à étudier sont: l'éclat et la couleur des écrans, la fréquence des clignotants, la définition du caractère, les contrastes lumineux, la position à la place de travail. Il faut inclure des pauses régulières à l'écart des appareils, des visites médicales systématiques, en particulier pour surveiller la fatigue visuelle. La médecine du travail devrait tout particulièrement être développée et orientée dans ce domaine et la place de travail devrait être auscultée avec au moins autant d'attention que le patient!

Car à quoi sert la meilleure des techniques si ceux qui sont chargés de s'en servir, sont asservis et défaillants?

CONCLUSIONS

J'en arrive aux *conclusions*. Une opposition totale au développement technologique est impraticable. Le souci, et par conséquent l'*objectif central des syndicats*, sera de veiller à ce que les innovations techniques soient introduites à un rythme permettant de répartir équitablement les conséquences sur l'ensemble du monde économique et de garantir en même temps que les travailleurs puissent profiter dans une mesure accrue des avantages de la micro-électronique.

Une condition préalable à la solution satisfaisante de ce problème consiste à intégrer aussi tôt que possible les syndicats à tous les niveaux du processus de décision, que ce soit au niveau des ateliers, des entreprises ou de branches entières, ou sur le plan national, européen et international.

Le sous-développement de la participation en Suisse et l'absence d'instruments légaux d'intervention dans les entreprises obligent les syndicats à contrôler l'évolution technologique et structurelle, ainsi que ses conséquences pour les travailleurs, par le biais des contrats collectifs de travail. La FTMH s'est déjà créé une base élémentaire pour l'exercice de cette fonction de protection dans les deux plus importantes conventions collectives de travail de notre pays.

Depuis 1974, la convention dans l'industrie des machines dispose d'un «Accord sur les mesures en cas de fermetures d'entreprises ou de licenciement d'un nombre important de travailleurs». Le préambule de cet accord mentionne expressément l'évolution technique et économique (structurelle!) et constate que les décisions à ce sujet devront si possible éviter ou atténuer les rigueurs humaines et économiques pour les travailleurs.

«L'Accord sur la politique de l'emploi», conclu le 29 novembre 1975 entre la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse et la FTMH est encore plus précis en ce qui concerne la protection directe des travailleurs soumis à la convention. Dans le préambule, les parties affirment vouloir favoriser l'évolution technique ainsi que les changements structurels nécessaires au maintien d'une industrie horlogère compétitive, mais également atténuer dans la mesure du possible les conséquences négatives économiques et sociales de cette évolution pour les travailleurs. Le texte de cet accord montre donc clairement que la FTMH accepte le développement technique, mais s'oppose à ses conséquences sociales négatives conformément à sa tâche de défense et de représentation des travailleurs.

Cet accord est complété dans le domaine des changements technologiques par un «Statut des cadres» concernant le personnel de maîtrise. Ces deux accords concrétisent la volonté syndicale de garantir les places de travail et d'empêcher les atteintes aux salaires et aux prestations sociales par la déqualification professionnelle et les déplacements internes.

La FTMH ne donne son assentiment aux adaptations technologiques pour des raisons de concurrence que si les répercussions négatives sur les travailleurs peuvent être compensées par un programme de recyclage et de perfectionnement professionnel en faveur du personnel. Il est donc indispensable d'admettre — ce que la Suisse officielle ne fait pas, ou pas encore — que l'assurance chômage doit pouvoir intervenir préventivement. Lorsqu'une entreprise décide de s'automatiser davantage et d'introduire des machines électroniques, elle connaît au moins une année et demie ou deux ans à l'avance les conséquences sur l'emploi. Soit que des postes de travail vont être supprimés, soit qu'il sera nécessaire de disposer de travailleurs qui auront des qualifications nouvelles. C'est à ce moment-là que les travailleurs doivent être renseignés pour qu'ils puissent envisager les solutions les meilleures (ou les moins mauvaises).

Si besoin, l'assurance chômage doit pouvoir être mise à contribution, d'autant qu'elle en a largement les moyens, pour permettre des cours de perfectionnement et de recyclage. C'est à cette condition seulement que le passage d'une technique à une autre peut se faire sans heurts humains majeurs et ne pas être ressenti par les travailleurs comme une agression.

Depuis son introduction, l'assurance chômage a été trop souvent appliquée de manière mesquine et tatillonne avec les personnes à la recherche d'un emploi. Les débats en cours concernant la version définitive de l'assurance chômage devront servir à supprimer ces défauts et à doter le pays d'un instrument social capable de donner une réponse humaine aux changements industriels et techniques en cours.

Un vieux proverbe dit «Qui n'avance pas recule». Il faut donc, si nous voulons maintenir le niveau de vie actuel, militer en faveur du progrès technologique. Mais cela ne doit pas être à n'importe quel prix. Il faudrait avant tout que de nouvelles technologies de

production *humanisent le monde du travail* et libèrent davantage le travailleur des contraintes imposées par les choses. En aucun cas nous ne saurions admettre, nous autres syndicalistes, que l'homme soit dominé par la technique.

Aussi la FTMH exige-t-elle la constitution immédiate de commissions technologiques dans l'industrie des machines et métaux et dans l'horlogerie, ainsi que l'élaboration d'un «mode de conduite» en prévision des changements et mutations consécutifs aux applications de nouvelles technologies. Les accords conventionnels relatifs aux «mesures prises en cas de fermetures d'entreprises ou de congédiements massifs de travailleurs», de même que l'accord conventionnel relatif à la politique de l'emploi, passé dans l'horlogerie, doivent être complétés de manière substantielle et adaptés aux évolutions nouvelles. Ces ententes devront préciser aussi que les nouvelles techniques ne doivent pas être utilisées par les entreprises pour rassembler des données personnelles au-delà de ce qui est normal ou instituer des contrôles automatiques concernant le rendement et le comportement des travailleurs.

Aujourd'hui déjà, des hommes, des femmes — demain ils seront plus nombreux encore — s'interrogent, interpellent les responsables de tous ordres. Ce qu'ils disent tient en peu de mots: «... et nous, les hommes, face à cette technologie qui semble nous broyer... QUE DEVENONS-NOUS?» C'est la question que je vous laisse sur le cœur.

