

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 63 (1971)  
**Heft:** 8-9

**Artikel:** La FOMH et le plein emploi dans l'horlogerie  
**Autor:** Tschumi, Gilbert  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385633>

### **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:** 02.02.2025

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

## La FOMH et le plein emploi dans l'horlogerie

*Par Gilbert Tschumi, secrétaire central de la FOMH*

L'horlogerie est l'industrie des paradoxes. Si pendant longtemps elle faisait immédiatement penser à la crise et au chômage, elle est devenue par la suite synonyme d'expansion et de haute conjoncture. Comme une montre, elle peut retarder ou avancer. Si elle retarde, c'est le chômage et si elle avance, c'est la production poussée à l'extrême. Mais l'horlogerie est une industrie de précision.

Pour produire davantage et mieux, on apporte à la montre des modifications techniques et à l'industrie horlogère dans son ensemble des modifications structurelles. S'il faut faire des essais avec une montre électronique ou à quartz avant de la lancer sur le marché, la restructuration de l'industrie horlogère ne va pas non plus sans heurts.

Si elle doit souvent courir au plus pressé, la FOMH ne s'efforce pas moins pour autant de prévoir et de préparer l'avenir. C'est ainsi qu'en 1960/65, lors du renouvellement de la convention de l'industrie horlogère suisse, elle a conclu avec les associations patronales un accord sur le chômage technologique, jetant les bases pour une protection des travailleurs que le progrès technique priverait de leur emploi. On pensait surtout, à l'époque, aux risques de l'automatisation. Le danger d'un chômage technologique s'est précisé et diversifié. Ce n'est pas seulement l'automatisation qui est une menace de suppression de postes de travail, mais bien plutôt les changements de programmes de fabrication, les concentrations d'entreprises et les rachats des petites ou moyennes fabriques, avec les fermetures qui peuvent s'en suivre.

Aussi, lors du dernier renouvellement de la convention, le 1<sup>er</sup> octobre 1970, cet accord a-t-il été amélioré et modifié en tenant compte des expériences faites et des perspectives d'avenir connues. En voici le texte:

*Accord sur le transfert, le reclassement et la réadaptation des travailleurs de l'industrie horlogère en cas de chômage technologique lié à un changement structurel important de l'entreprise.*

1. Pour favoriser l'évolution technique ainsi que les changements structurels nécessaires au maintien d'une industrie horlogère suisse compétitive et parer aux conséquences sociales qui pourraient en résulter, les parties contractantes s'engagent à faciliter le transfert dans d'autres entreprises de la branche, le reclassement et la réadaptation dans d'autres professions de travailleurs qui perdraient leur emploi par suite de la rationalisation de la production, de changements technologiques, de concentrations industrielles ou com-

merciales et de réformes de structure qui sont en cours dans l'industrie horlogère suisse.

Elles prendront à cet effet les mesures adéquates commandées par les circonstances.

Dans tous les cas, il est convenu qu'il ne sera procédé à aucun licenciement avant que l'employeur ait offert aux travailleurs en cause toutes les possibilités de se réadapter à d'autres emplois ou nouveaux postes de travail de qualification équivalente prévus dans l'entreprise.

Durant le temps de réadaptation, l'employeur garantira pendant trois mois au personnel touché le salaire réalisé au cours des trois mois précédant le changement intervenu. Les cas spéciaux seront examinés entre les parties. Le cas du travailleur qui refuse la possibilité de changer de fonction, ou de se réadapter, sera examiné par les secrétaires patronal et syndical intéressés.

2. De surcroît, les parties contractantes examineront la possibilité d'organiser, dans les grands centres horlogers, éventuellement de concert avec les pouvoirs publics, des cours de réadaptation professionnelle, d'initiation aux nouvelles techniques industrielles (montres électriques et électroniques, appareillage électronique, etc.) de nature à favoriser le reclassement de la main-d'œuvre.

3. Elles conviennent, lorsque des licenciements sont inévitables, de tenir équitablement compte de critères sociaux qu'elles établiront en commun.

Toutefois, dans ce cas,

3.1. Le délai de licenciement sera au minimum de:

- a) un mois pour les travailleurs ayant moins d'une année d'activité dans l'entreprise,
- b) deux mois au-delà d'une année d'activité dans l'entreprise.

3.2. Les années passées au service de l'entreprise sont acquises aux travailleurs. Elles seront prises en compte dans leur carrière professionnelle pour déterminer les années d'activité dans l'entreprise au sens de l'article 3 de la réglementation sur les vacances payées.

4. L'information objective des travailleurs jouant un rôle déterminant dans le règlement des cas soulevés par les changements technologiques et structurels, il est convenu que les entreprises informeront le plus rapidement possible le secrétariat de leur association patronale de toutes mesures qu'elles seraient appelées à prendre dans le cadre de cet accord à charge pour l'association de prendre contact avec la FOMH dans la région ou la branche intéressée.

Cet accord est complété par la phrase suivante qui figure dans l'accord sur la durée du travail:

«En cas de chômage partiel dans une entreprise, on s'efforcera de répartir le travail d'une manière équitable entre les travailleurs, les possibilités techniques et économiques étant réservées.»

Enfin, il a d'ores et déjà été convenu que l'information des travailleurs et leur consultation en cas de chômage technologique seront examinés entre les parties pendant la durée de la convention. Si l'accord sur le chômage technologique ne résout pas en lui-même tous les problèmes qui se posent et qui se poseront encore, il est une base sur laquelle il est possible de discuter entre associations professionnelles pour trouver une solution de cas en cas. Il a déjà été appliqué à plusieurs reprises depuis sa dernière entrée en vigueur.

Cet accord sert également de base pour l'organisation de cours de réadaptation, ce qui est un des éléments les plus positifs de la lutte pour le maintien du plein-emploi.

## **La sécurité de l'emploi dans le monde**

*Par François Portner, secrétaire central FOBB*

### **Données**

Que ce soit en Suisse ou dans d'autres pays, il n'est guère possible de dissocier la sécurité de l'emploi de l'ensemble des problèmes de la politique de l'emploi.

A l'échelon mondial, celui qui aborde, même superficiellement, ces sujets complexes est d'emblée frappé par une première constatation d'apparence paradoxale: les pays industrialisés et économiquement forts souffrent, dans la règle, d'une grave pénurie de main-d'œuvre, alors que, inversement, les pays en voie de développement et ceux en proie à des difficultés économiques connaissent, généralement, un chômage chronique ou important. En d'autres termes, ces situations créent des besoins absolument contraires: ici il faut mécaniser, rationaliser ou importer de la main-d'œuvre à outrance, tandis que, au contraire, là on doit multiplier les postes de travail, freiner une certaine évolution ou se résoudre à favoriser de grandes émigrations de forces humaines. Comment concilier ces tendances totalement divergentes?

Tout aussi surprenante, une seconde donnée de taille – plus caractéristique, pourtant, des pays ou des secteurs industriels dans les-