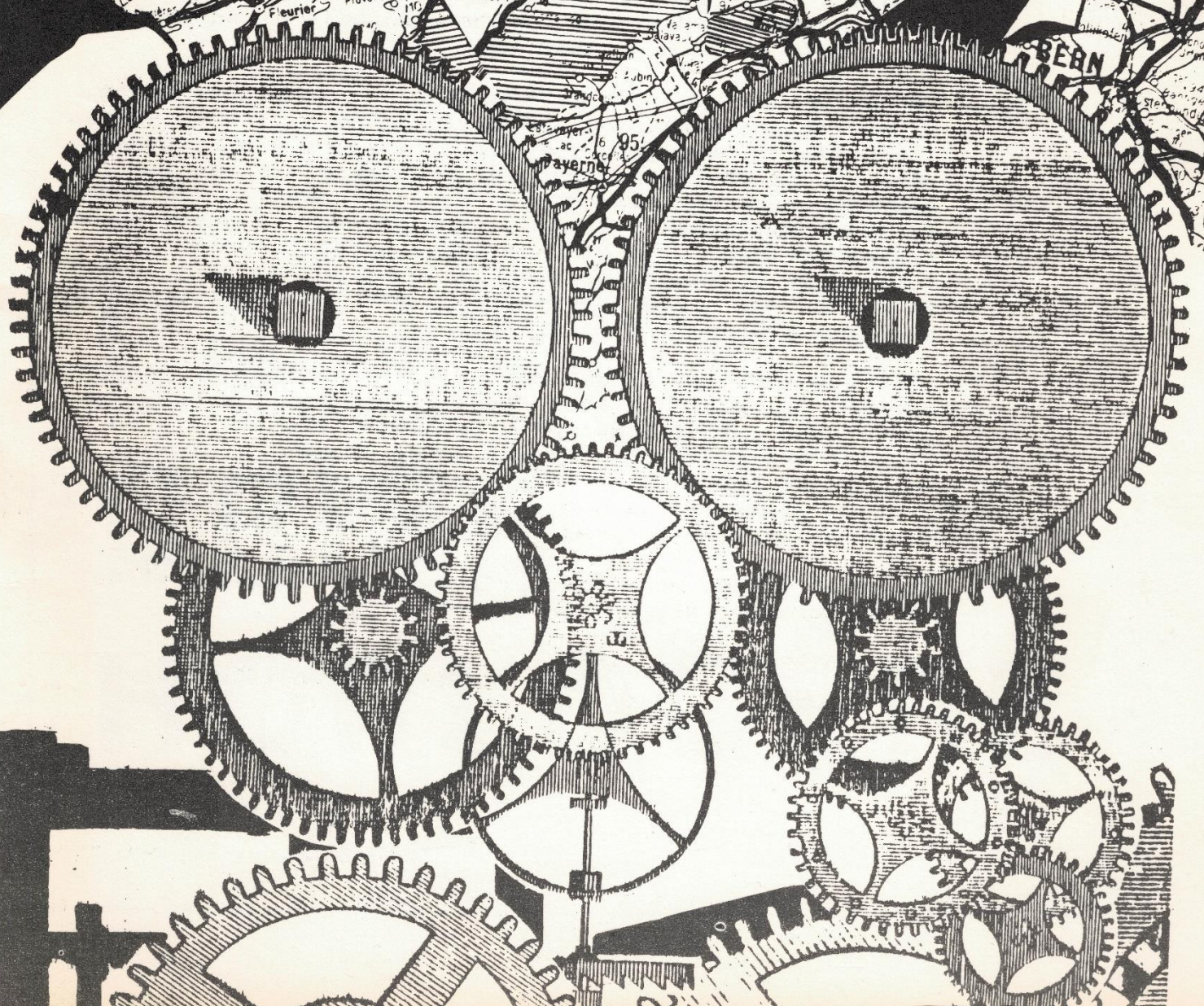


CRISE HORLOGERE

QUELLE REPONSE OUVRIERE ?



INTRODUCTION

Cette brochure est avant tout destinée à tous ceux et toutes celles qui, dans la région horlogère, ont fait le poing dans la poche jusqu'à maintenant. Elle ne prétend pas apporter de solutions miracles ni donner des réponses toutes faites.

Elle est bien plutôt une contribution au débat qui traverse encore faiblement les rangs ouvriers, les organisations syndicales et politiques sur quelles réponses nous devons apporter à la crise qui se prolonge et s'installe dans l'horlogerie. C'est dans ce sens qu'a travaillé la commission sur l'horlogerie de la LMR, c'est pour cela que notre organisation soumet à la discussion, à la critique l'analyse et les propositions qui sont faites.

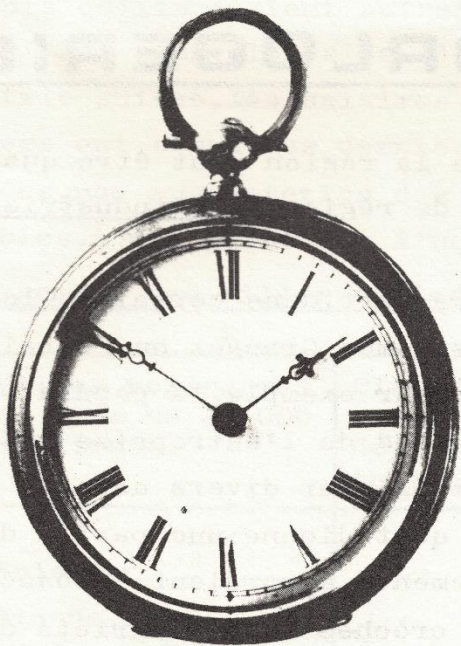
Nous sommes bien conscients que tout ce que nous mettons en avant ne se réalisera pas demain, par un coup de baguette magique ou par simple puissance du verbe. Et si, pour certains, le bilan que nous tirons de la politique de la majorité des organisations ouvrières paraît amer, négatif, c'est que la réalité s'impose, brutalement : la politique traditionnelle des syndicats et du parti socialiste est dans l'impasse.

Les solutions que nous préconisons ne seront pas mises en oeuvre immédiatement, cependant nous ne sommes ni des idéalistes ni des gens qui prennent leurs désirs pour la réalité. Le programme que nous proposons se base sur la compréhension concrète d'une réalité concrète, celle du sort des milliers de travailleurs et travailleuses de la région horlogère, le sort de toute une population, le sort aussi de toute une activité humaine, de toute une recherche, de toute une création, résultat du travail de milliers d'hommes et de femmes.

Pour ces raisons, nous lions la lutte immédiate, dans ses aspects les plus concrets, avec celle pour une autre société sans exploitation ni oppression, une société où ce sont ces milliers d'hommes et de femmes qui seront les maîtres de leur destin et non plus les jouets d'une minorité de capitalistes, une société socialiste où socialisme et démocratie ne s'excluent pas.

Et cette lutte, nous vous proposons de l'engager et de la prendre en charge tous ensemble.

LIGUE MARXISTE REVOLUTIONNAIRE



LA CRISE HORLOGÈRE

UNE REGION QUI DEPEND DE L'HORLOGERIE

Bien que dispersée dans un grand nombre d'entreprises, l'horlogerie se concentre sur un espace relativement restreint du territoire helvétique. La région horlogère s'étend de Genève aux portes de Bâle et comprend la vallée de Joux, le canton de Neuchâtel, le Jura soleurois, le Jura resté bernois, le canton du Jura, l'axe Bienne-Granges-Soleure et le Jura bâlois. On trouve bien quelques entreprises dans le canton de Fribourg, dans la Broye vaudoise, en Valais, au Tessin et à Schaffhouse, mais leur poids est insignifiant.

Dans toute cette région, il arrive fréquemment que l'horlogerie dépasse largement l'importance des autres branches industrielles. Ainsi, dans le Jura neuchâtelois, elle absorbe les deux tiers des emplois industriels; au Locle, la proportion dépasse même les trois quarts. Dans le Jura-Sud et le Jura-Nord pris ensemble, elle dépasse la moitié, lui est légèrement inférieure à Bienne et se monte aux quatre cinquièmes à Granges. Si l'on ajoute à cela les ateliers de petite mécanique et les fabriques de machines étroitement liées à l'horlogerie, il ne fait pas de doute que la quasi-tota-

lité de la région peut être qualifiée de région mono-industrielle.

D'autre part, dans certaines localités comme Granges ou Fontainemelon par exemple, la population dépend de l'entreprise d'Ebauches SA pour divers aspects de sa vie quotidienne: une partie des appartements appartient à Ebauches SA, des crèches sont propriété d'Ebauches SA, des équipements collectifs ont été réalisés grâce à des "dons" et avec le produit des impôts d'Ebauches SA.

Cela signifie qu'une région entière dépend d'une branche qui exporte 97% de sa production et qui est fortement sujette aux aléas de la conjoncture. Une crise horlogère se transforme inévitablement en une crise régionale. C'est exactement ce qui se passe actuellement, alors que l'horlogerie suisse traverse une des plus graves crises structurelles de son histoire. C'est ainsi que la politique patronale (blocage des salaires depuis 1971, licenciements et chômage partiel depuis 1975) conduit, du fait du poids prépondérant de l'horlogerie, à faire de cette région une des plus défavorisées au niveau salarial et la plus touchée en matière de chômage.

DES SALAIRES PARMIS LES PLUS BAS

Alors qu'ils étaient autrefois parmi les plus élevés de l'industrie suisse, les salaires horlogers ont connu, ces dernières années, une augmentation des plus faibles, à tel point que l'horlo-

plus les travailleurs durant ces derniers mois. Le classement des villes horlogères parmi les villes suisses de plus de 10'000 habitants indique avec clarté l'infériorité salariale de la région horlogère:

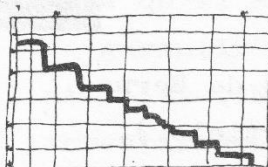
Classement des villes horlogères selon les salaires moyens en 1974(2)

Villes horlogères de plus de 10'000 habitants.	Classement selon le salaire horaire moyen du personnel d'exploitation (sur 83 villes)	Classement selon le salaire mensuel moyen du personnel d'exploitation (sur 88 villes)
Soleure	49	47
Bienne	55	60
Neuchâtel	62	69
Granges	78	50
la Chaux-de-Fonds	81	84
Delémont	82	75
le Locle	83	86

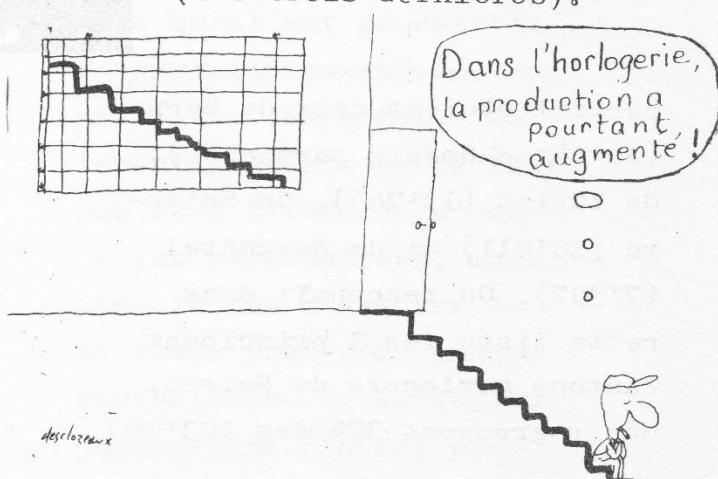
NB: En 1974, deux tiers des travailleurs de l'horlogerie n'étaient pas encore mensualisés(3).

gerie est aujourd'hui une des branches qui paient le moins. Ainsi, entre 1963 et 1973, les salaires des horlogers qualifiés n'ont augmenté que de 33,2%, alors que la croissance salariale était de 53,5% dans l'ensemble de l'industrie. En 1974, le salaire horaire moyen des travailleurs masculins de l'horlogerie se situait à l'avant-dernier rang des 20 branches économiques recensées(I). Et il ne fait pas de doute que l'ampleur du chômage a donné un excellent argument aux patrons pour attaquer encore

Le tableau ci-dessus montre que les villes horlogères se situent toutes dans la deuxième moitié du classement et que les plus mal loties sont celles qui se trouvent à l'intérieur de la chaîne jurassienne (les trois dernières).



Dans l'horlogerie, la production a pourtant augmenté!



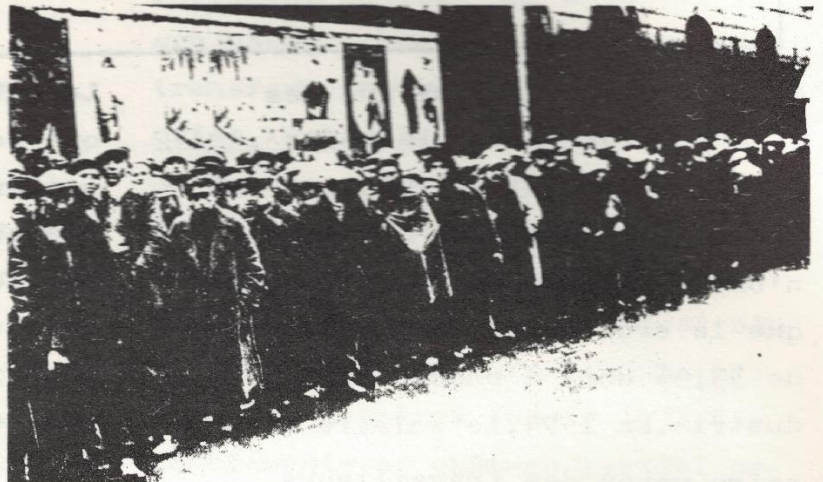
UN CHOMAGE SUPERIEUR A LA MOYENNE

" En cinq ans, le nombre des travailleurs employés dans l'industrie horlogère qui atteignait 87'251 en 1970, a diminué de quelque 30 % pour tomber à 62'000 en 1975. 20% des places de travail ont été supprimées pendant la seule période allant de l'automne 1974 à la fin 1975.... En mai 1976, l'industrie horlogère employait encore 60'000 travailleurs environ " (rapport confidentiel de l'OFIAMI juin 76).

Concernant le chômage, c'est souvent dans la région horlogère que l'on constate les situations les plus graves. En février 76, les cantons les plus touchés par le chômage

Dans les années 30 déjà, des milliers de travailleurs étaient jetés à la rue.

Une colonne de chômeurs de cette époque à la Chaux-de-Fonds.



partiel étaient ceux de Berne (20'542 chômeurs partiels), de Zürich (13'763), de Soleure (10'011) et de Neuchâtel (7'392). On reconnaît dans cette liste les 3 principaux cantons horlogers de Suisse, qui regroupent 37% des 103'000

chômeurs partiels recensés par l'OFIAMI en février 76, alors que leur population ne représente que 22% de la population suisse. Quant aux heures chômées dans ces 3 cantons, elles atteignaient 41% du total des heures chômées en Suisse. C'est dire que le chômage partiel y est plus long qu'en moyenne.

Pour le chômage complet, les chiffres se rapprochent plus de la moyenne suisse, puisque l'OFIAMI recensait à fin mars 76, 28% de tous les chômeurs dans ces 3 cantons. Mais encore une fois, cette proportion est plus élevée que celle de la population.

D'autres chiffres montrent combien l'horlogerie est tou-

chée par le chômage. Alors qu'ils représentent 3% de la population active suisse, les travailleurs de l'horlogerie forment 7% de la masse des chômeurs complets (mars 76), 16% des chômeurs partiels. Ces derniers doivent endosser

le 19% du total des heures chômées en Suisse (février 76)⁴).

Enfin, de par sa situation géographique, la région horlogère peut, encore plus que d'autres, camoufler son chômage en procédant aux licenciements des frontaliers, qui n'apparaissent pas ensuite

dans les statistiques du chômage; le travail à domicile qui occupait 10'331 personnes en 1974 et seulement 6'613 en 1975, permet lui aussi un tel camouflage, étant donné le peu de protection dont font l'objet ceux qui le pratiquent.

LA CRISE REGIONALE: UN PRODUIT DU SYSTEME CAPITALISTE

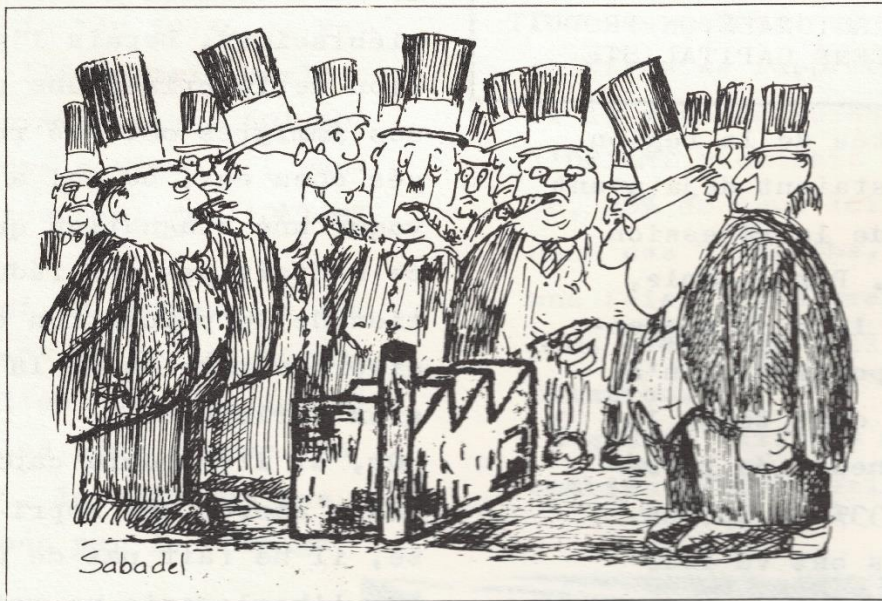
Les difficultés de la région horlogère existaient déjà avant l'apparition de la récession à la fin 1974. Par exemple, entre 1950 et 1970, l'augmentation de la population n'a été que de 16% dans toute la partie montagneuse de la région, contre 33% en Suisse. Si ces régions ont vu leur population augmenter, c'est principalement grâce à l'arrivée de travailleurs immigrés. Ceux-ci remplaçaient des ressortissants suisses, notamment des jeunes, que les bas salaires et le peu de perspectives professionnelles rebutaient. Ce mouvement était d'une telle ampleur que, malgré une natalité semblable, voire supérieure à la moyenne suisse, la population d'origine suisse a diminué dans certaines régions des montagnes jurassiennes entre 1960 et 1970 (6'000 personnes de natalité suisse ont quitté la région centre-jura et 1'200

le Jura bernois d'avant le plébiscite). Depuis l'apparition de la crise, une partie des immigrés ont été renvoyés chez eux, ce qui a provoqué une stagnation quand ce n'était pas une réduction de la population des diverses parties de la région horlogère.

Or, si l'économie capitaliste amorce une reprise, il ne fait pas de doute que l'horlogerie ne retrouvera jamais son niveau d'emploi d'avant la crise. La région horlogère restera donc très défavorisée du point de vue de l'emploi. La crise régionale ne va pas se résorber, à moins d'une diversification de l'industrie qu'il est impensable de garantir en système capitaliste. En effet, les investissements ne se font pas dans l'intérêt d'une région particulière, mais dans le but d'assurer le meilleur profit de chaque capitaliste. Or la région jurassienne n'offre pas

suffisamment d'atouts (moyens de communication insuffisants, centres de formation trop axés sur l'horlogerie et les branches annexes, manque de services en tout genre, etc...) pour attirer des entreprises suffisamment nombreuses pour maintenir le plein emploi. L'anarchie du système rend donc très peu probable le développe-

ment d'une région en déclin comme l'est la région horlogère, même s'il est vrai que la qualification des ouvriers et l'attrait des bas salaires ne manqueront pas de provoquer de nouvelles implantations industrielles. Mais les emplois ainsi créés seront insuffisants pour enrayer l'émigration.

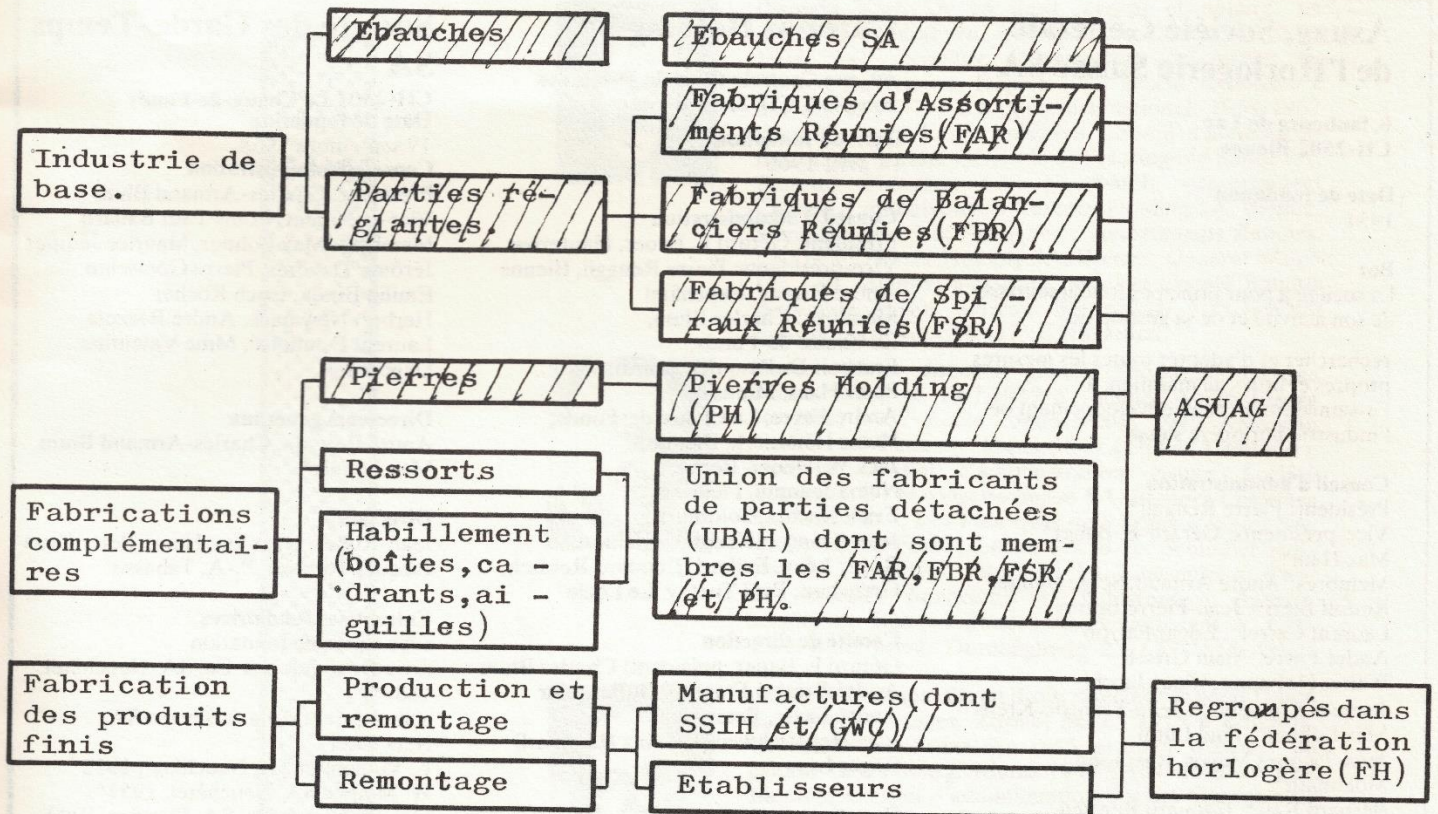



UNE HORLOGERIE DOMINEE PAR DEUX GRANDS TRUSTS

Qui contrôle cette branche dont dépend l'avenir de toute une région? Avec la concentration, surtout financière, qu'on a connue depuis un demi-siècle, mais principalement ces dernières années, ce sont avant tout deux trusts qui dominent l'horlogerie. Mais avant d'en parler, il importe de comprendre la structuration extrêmement complexe de cette branche. Le schéma ci-dessous, tiré d'un prospectus d'Ebauches SA, en donne un bon aperçu.

Ce schéma illustre bien l'emprise

de l'ASUAG (Société Générale de l'horlogerie Suisse SA). Ce holding a un chiffre d'affaires consolidé de 1073 millions de francs en 1975 (en diminution de 23,6% par rapport à 1974). Il représentait 38,1% des ventes totales de l'horlogerie suisse en 1973. Son personnel représentait alors 26,3% de tous les travailleurs de la branche (5). En 1974, l'effectif se montait à plus de 21.000 personnes et 14'000 en 1976. L'activité du trust s'étend principalement aux pièces constitutives de la montre, dont il détient le quasi monopole. Par exemple, il produit 89% de toutes



 : sous le contrôle de l'ASUAG.

les ébauches pour montres ancre, 82% des spiraux, 65% des pierres, 65% des balanciers, etc... (6)

Depuis quelques années, notamment par la création de la General Watch Company (GWC), la société s'est introduite dans le secteur du produit terminé, dont il assurerait 16% de la production en 1972. Les marques les plus connues sont Longines, Rotary, Certina, Fortis, Eterna, Rado, Mido. Enfin, l'ASUAG s'est récemment tournée vers des activités extra-horlogères (appareils de mesure et de contrôle, composants industriels).

Le deuxième trust en importance apparaît moins sur le schéma. En effet, la SSIH (Société Suisse pour l'Industrie Horlogère) est principalement composée de manufactu-

res, c'est-à-dire d'entreprises qui produisent des montres en assurant elles-mêmes la fabrication de leurs ébauches. Les principales sociétés qui en font partie sont Oméga et Tissot, ainsi qu'Economic Swiss Time, principal producteur de montres bon marché Roskopf. Dans le secteur du produit terminé, la SSIH occupe une position de force. Son chiffre d'affaires se monte à 706 millions de francs en 75. Il représentait, en 1973, le 19,5% des ventes totales de l'horlogerie suisse. La même année, elle produisait le 16% des pièces fabriquées en Suisse et occupait 10% du personnel recensé par l'OFLAMT (7).

Ainsi, l'ASUAG et la SSIH réunies

Asuag, Société Générale de l'Horlogerie Suisse SA

6, faubourg du Lac
CH-2502 Bienne

Date de fondation
1931

But

La société a pour principes fondamentaux de son activité et de sa gestion de

rechercher et d'adopter toutes les mesures propres et utiles au maintien, à l'assainissement et au développement de l'industrie horlogère suisse

Conseil d'administration

Président: Pierre Renggli*
Vice-présidents: Gérard-F. Bauer*
Max Häni*
Membres: André Arnaud, Serge Balmer
Rudolf Bieri*, Jean-Pierre Bonny
Laurent Carrel*, Edgar Farron
André Favre, Alain Grisel
Walter Hofmann, Klaus Jacobi
Jacques Knoepfler*, Jean-François Krebs*
Max Lohner*, Paul Lüthi
Jean-Jacques Mayor, Raymond
Moënnath*
Bernard Rais*, Edouard Rentsch
Paul Risch, Denis Robert
Edouard Rothen, Hans Schmid
Hans Strasser*, Gilbert Tschumi
Paul Tuetey, Philippe de Weck*
Hermann Wyss

Direction générale

Président et directeur général:
Pierre Renggli
Directeur financier: Heinz Hämmerli
Directeur administratif: Roger Anker
Coordinateur scientifique: Peter Dome
* Membres du Comité de Direction

Entreprises affiliées

avec date de fondation
Ebauches SA, Neuchâtel, 1926
Les Fabriques d'Assortiments Réunies,
Le Locle, 1932
Les Fabriques de Balanciers Réunies,
Bienne, 1932
Société des Fabriques de Spiraux Réunies,
La Chaux-de-Fonds, 1895
Pierres Holding SA, Bienne, 1968
General Watch Co. Ltd., Bienne, 1971
Arsa, A. Reymond SA, Tramelan,
1931/1972.
Atlantic Fabrique d'Horlogerie SA,
Bettlach, 1888/1932
Asam Informatique SA, Bienne, 1971
Lasag SA, Thoun, 1974

Nombre total du personnel
17 205

Capital-actions

50 000 000 de francs
Valeur nominale de 200 francs

Chiffres d'affaires consolidé

Production totale (exercice 1975/1976)
2 400 000 pièces terminées

Chiffre d'affaires consolidé
(exercice 1975/1976)
171 millions de francs

Chronos Holding SA

60, rue Centrale (tour du Palais des
congrès), CH-2500 Bienne

Date de fondation
14 avril 1966

Conseil d'administration

Président: Gérard F. Bauer, Hauterive
Vice-présidents: Pierre Renggli, Bienne
André Brasey, Neuchâtel
Membres: Charles Blum,
La Chaux-de-Fonds;
François DuPasquier, Marin;
Peter Haas, Minusio;
André Favre, La Chaux-de-Fonds;
Heinz Hämmerli, Bienne;
Jack W. Heuer, Berne;
Numa Jeannin, Fleurier;
Erich Kocher, Solothurn;
Jean-François Krebs, Cortaillod;
Roger Lévy, Evillard; Edouard Rentsch,
Grenchen; Paul Tuetey, Le Locle

Comité de direction

Gérard F. Bauer, président: Charles Blum
André Brasey, François DuPasquier
André Favre, Peter Haas
Jean Hegetschweiler, Heinz Hämmerli
Roger Lévy

Direction

Directeur et administrateur:
Jean Hegetschweiler
Fondée de procuration:
Mlle Mireille Strasser

Fondation et principaux actionnaires

Fédération Horlogère Suisse, Bienne
Asuag, Société Générale
de l'Horlogerie Suisse SA, Bienne
Société de Banque Suisse, Zurich
Union de Banques Suisses, Bâle
Crédit Suisse, Zurich
Banque Populaire Suisse, Berne
Banque Cantonale de Berne, Berne
Banque Cantonale Neuchâteloise,
Neuchâtel
Banque Commerciale de Soleure,
Solothurn
Chronos Holding SA, détient
une participation dans les sociétés
horlogères suivantes:
Synchron SA Fabriques d'Horlogerie
Réunies, Neuchâtel
100 % du capital social
Sindaco SA, Locarno-Muralto
70 % du capital social
Saphir, Société anonyme
de Participations Horlogères
et Industrielles, Zoug
23 % du capital social
Gruen Industries, Inc., New York, USA
19 % du capital social
Ogival SA, La Chaux-de-Fonds
2 % du capital social
Société des Garde-Temps SA,
La Chaux-de-Fonds
obligation convertible

Capital-actions

21 150 000 francs
Valeur nominale
100 francs nominatives
500 francs au porteur

Société des Garde-Temps SA

CH-2301 La Chaux-de-Fonds

Date de fondation
19 septembre 1968

Conseil d'administration

Président: Charles-Armand Blum
Vice-président: Louis-Paul Ballard
Membres: Max Lohner, Maurice Jéquier
Jérôme Tissières, Pierre Goetschin
Emilio Binda, Erich Kocher
Herbert Newmark, André Bezzola
Laurent Dominicé, Mme Valentine
Degoumois

Directeurs généraux

André Bezzola, Charles-Armand Blum
Max Lohner

Directeurs

Jean-Robert Bugnion, Henri-Peter Gaze
Jacques Tabasso, P.-A. Tabasso

Entreprises fondatrices

avec année de fondation
Avia Degoumois & Co. SA, Neuchâtel,
1887*
actuellement Avia & Silvana SA,
Neuchâtel
E. Vuillemier SA, Neuchâtel, 1912*
W. Mathez SA, Neuchâtel, 1951*
Fleurier Watch Co. SA, Fleurier, 1902
Silvana SA, Tramelan, 1868*
Helvetia SA, Tramelan, 1895
Comptoir de Vente des Montres Avia,
Bienne, 1926

Entreprises entrées plus tard

avec année d'entrée dans la concentration
Société Financière SGT SA, Neuchâtel,
1968
Fabrique de Pivotages SGT SA,
Dombresson, 1968
Empierrages A. Jeanneret SA, Neuchâtel,
1968
Invicta SA, La Chaux-de-Fonds, 1970
Compagnie des Montres Sandoz SA,
La Chaux-de-Fonds, 1970
Iseca SA, La Chaux-de-Fonds, 1968
Waltham International SA, Neuchâtel,
1968
Waltham Watch Co., Chicago, 1968
Le Balancier SA, Moudon, 1970
Sandoz Watch Co. (Far East) Ltd.,
Hong Kong, 1970
E. Roth SA, 1972*
Gasser-Ravussin SA, 1971
Isméca SA, La Chaux-de-Fonds, 1971
Société de Production SGT SA, 1971
AB Svenska Urdepoten, Malmö, Suède,
1974
Swiss Watch Corp. (England) Ltd.,
Leicester, 1972
Elgin Watch Co. Inc., Chicago, USA,
1974
Elgin Watch Co. SA, La Chaux-de-Fonds,
1974
Helvetia GmbH, Vienne, Autriche, 1974
* L'activité de ces sociétés ayant été
reprise par d'autres sociétés du groupe,
leurs raisons sociales ont été radiées

Nombre total du personnel
1434

Capital-actions

45 100 000 francs



Obrecht Karl, Dr en droit, avocat et notaire; né 3.3.1910 à Solothurn. Université de Zurich. Carrière: 1936-1942 secrétaire Département de justice du Canton de Soleure. Depuis 1942 avocat et notaire à Solothurn. 1947-1959 Conseiller national; 1959-1967 Conseiller aux Etats. Président Conseil d'administration Asuag Société Générale de l'Horlogerie Suisse SA, Bienne; Ebauches SA, Neuchâtel; vice-président Conseil d'administration Chronos Holding SA, Bienne; administrateur Les Fabriques d'Assortiments Réunies, Le Locle; Pierres Holding SA, Bienne; General Watch Co. Ltd., Bienne; membre Conseil et Comité Banque Nationale Suisse. Bureau: Rötistrasse 5, CH-4500 Solothurn; privé: CH-4571 Küttigkofen.



Strasser Hans, directeur général Société de Banque Suisse, Bâle; né 19.7.1919 à Bienne. Apprentissage bancaire; 1937 Ecole commerciale; 1949 American Institute of Banking. Marié 1949 (Liliane Lambelet). Membre Conseil d'administration Asuag, Société Générale de l'Horlogerie Suisse SA, Bienne; Ebauches SA, Neuchâtel; Les Fabriques de Spiraux Réunies SA, La Chaux-de-Fonds; Lonza SA, Bâle; Schindler Holding SA, Hergiswil; Interfood SA, Lausanne, et d'autres sociétés financières et industrielles. Bureau: Société de Banque Suisse, Aeschenvorstadt 1, CH-4002 Bâle; privé: Dornhägliweg 22, CH-4114 Arlesheim.



de Weck Philippe, lic. en droit, directeur général Union de Banques Suisses, Zurich; né 2.1.1919 à Fribourg. Université de Fribourg; 1945 examen d'avocat du canton de Fribourg. Marié 1944 (Alix de Saussure). Membre Conseil d'administration Société Générale de l'Horlogerie Suisse SA, Asuag, Bienne; Société Suisse pour l'Industrie Horlogère SA, SSIH, Genève; Cellulosefabrik Attisholz AG, Luterbach; Sibra Holding SA, Fribourg; Financière de Presse SA, Fribourg; Matisa Matériel Industriel SA, Crissier; Nestlé Alimentana SA, Cham et Vevey; Hermes Précisa International SA, Ste-Croix/Yverdon; Schweizerische Unfallversicherungsgesellschaft Winterthur, Winterthour; Société Générale de Surveillance SA, Genève; Société Genevoise d'Instruments de Physique, Genève; Association Suisse des Banquiers, Bâle; Renault Holding, Zoug; Renault Finance SA, Lausanne; Librairie Hachette SA, Paris, France. Bureau: Union de Banques Suisses, Bahnhofstrasse 45, CH-8000 Zurich; privé: Dolderstrasse 71, CH-8000 Zurich.



Renggli Pierre, avocat et Dr en droit; directeur général Asuag, Société générale de l'horlogerie suisse SA, Bienne; né 14.7.1926 à Bienne. Université de Berne. Carrière: 1952 Les Fabriques d'Assortiments Réunies SA, Le Locle, 1958 directeur commercial; 1962 directeur Asuag, Bienne. Président Conseil d'administration Atlantic Fabrique d'Horlogerie SA, Bettlach; Raymond SA, Tramelan; General Watch Co. (GWC), Bienne; Les Fabriques d'Assortiments Réunies SA, Le Locle; membre Conseil d'administration Ebauches SA, Neuchâtel; Les Fabriques de Balanciers Réunies, Les Ponts-de-Martel; Société des Fabriques de Spiraux Réunies, Genève; Nivarox SA, St-Imier; Chronos Holding SA, Bienne; Comité central Chambre suisse de l'horlogerie, La Chaux-de-Fonds. Président bibliothèque de l'Est, Berne. Bureau: Asuag, Société générale de l'horlogerie suisse SA, 6, faubourg du Lac, CH-2501 Bienne; privé: 44a, rue des Alpes, CH-2500 Bienne.



Bauer Gérard F., ministre, Dr h. c., avocat; président Fédération horlogère suisse, Bienne; né 8.6.1907 à Neuchâtel. Ecole libre des sciences politiques de Paris. Marié 1936 (Bovet). Carrière: administrative, diplomatique et commerciale. Membre Commission consultative fédérale pour le commerce ext.; Commission fédérale des questions spatiales; Conseil suisse de la science; Commission fédérale consultative chargée de l'étude du problème de la pénétration étrangère; administrateur d'Eurospace; président Office suisse d'expansion commerciale; membre Chambre suisse du Commerce; Comité national suisse de la Chambre de commerce internationale. Bureau: Fédération horlogère suisse, 6, rue d'Argent, CH-2500 Bienne; privé: 3, rue des Longschamps, CH-2068 Hauterive.

SSIH Société Suisse pour l'Industrie Horlogère SA

Siège social: **CH-1207 Genève**

Date de fondation

1930

Conseil d'administration

Président: Giuseppe Bertola*

Vice-président: Robert Brandt*

Membres: Charles Bauty

Charles-Louis Brandt, Cyril Chessex

Marc Favre, Jean-Jacques Fiechter

Hans Flückiger, Luc Tissot*

Philippe de Weck*, Edmond Wehrli*

* Membres du Bureau

Direction générale

Théo Girard

José Julita

Georges-Adrien Matthey

Othmar Triebold

Marques contrôlées

(quelques-unes des marques principales)

Omega, Tissot, Lanco, Lemania

Blancpain, Aetos, Renis, Hamilton

Agon, Buler, Continental, Ferex

Fimecor, SSIH Quartz

Entreprises fondatrices

Omega Louis Brandt & Frère SA,

Bienne (1848)

Fabrique d'Horlogerie Chs Tissot &

Fils SA, Le Locle (1853)

Sociétés affiliées

Sociétés de services

Société Suisse pour l'Industrie Horlogère

(SSIH) Management Services SA, 63, rue

Centrale, 2501 Bienne

Economic Swiss Time Management Ltd.,

Steinenring 50, 4051 Bâle

Sociétés de production

Omega Louis Brandt & Frère SA,

2503 Bienne

Fabrique d'Horlogerie Chs Tissot &

Fils SA, 2400 Le Locle

Lemania Lugin SA, 1341 L'Orient

Rayville SA Montres Blancpain et Mœris,

2613 Villeret

Aetos Watch SA, 1213 Petit-Lancy

Agon Uhrenfabrik, Robert Triebold,

4322 Mumpf

Buler Watch Ltd., 2543 Lengnau

Continental Economic Swiss Time AG,

4310 Rheinfelden

Ferex Watch Ltd., 6900 Lugano

Sociétés de diversification

SSIH Equipement SA, 2503 Bienne

Lanco AG, 4513 Langendorf

Alcyon Electronique & Physique SA,

1020 Renens

Etablissement Jeanrenaud SA,

2502 Bienne

Artisonar SA, 1227 Carouge

Marchand SA, 2300 La Chaux-de-Fonds

Fontana S.p.a., Sesto Calende, Italie

Effectif du personnel

6430

Capital-actions

44 000 000 de francs

Chiffres d'affaires consolidés

Ex-usines, en pièces 9,8 millions

Mondial, en valeur

705,7 millions de francs

Portescap La Chaux-de-Fonds

But

Composants pour montres à balancier-spiral

Equipement pour l'horlogerie

Horlogerie industrielle

Micromoteurs à courant continu et

moteurs pas à pas pour horlogerie

électronique

Conseil d'administration

Président: Philippe Braunschweig

Administrateurs: Jean Besati

Jean-Marie Clerc, Michel Le Goc

Erich Jucker, Frédéric Maibach

André Margot, Claude Raymond

Direction

Directeur général: Philippe Braunschweig

Directeur général adjoint: Erich Jucker

Directeurs et administrateurs: Jean Besati

Frédéric Maibach, André Margot

Directeurs: Henri Quaille, André Schild

Directeurs adjoint: Maurice Brandt

Robert von Büren, André Lehmann

Daniel Thévenaz

Entreprises membres

Portescap International, La Chaux-de-Fonds

Reno SA, La Chaux-de-Fonds

Socrem International, La Chaux-de-Fonds

Fonds

Antichoc SA, Langendorf

Tavescap, Tavannes

Adescap, La Chaux-de-Fonds

Portescap France, Besançon, France

Socrem S.à r.l., Besançon, France

Portescap Deutschland GmbH,

Pforzheim, Allemagne

Portescap UK, Londres, Grande-Bretagne

Portescap US, New York, USA

Portescap Japan, Tokyo, Japon

Nombre total du personnel

1000

Capital-actions

9 000 000 de francs

Production totale

67 500 000 francs

(chiffre d'affaires consolidé du groupe)

Sagiter SA, Société horlogère de Production et de Participation

CH-2008 Neuchâtel

Conseil d'administration

Président: Marcel-Edmond Schmid,

La Chaux-de-Fonds

Membres: André Bezzola,

La Chaux-de-Fonds

Charles-Armand Blum,

La Chaux-de-Fonds

Théo-Ernst Girard, Chêne-Bougeries

Jean-Raoul Gorgerat,

La Chaux-de-Fonds

Max Lohner, Neuchâtel

Jean Stroun, Genève

Maurice Jéquier, Fleurier

Francis Bourquin, La Neuveville

Erich Kocher, Solothurn

Entreprises membres

Aetos Watch SA, Genève

Avia & Silvana SA, Neuchâtel

Camy Watch Co. SA, Genève

Catena Watch Co. SA, Bulle

Jean-Raoul Gorgerat,

La Chaux-de-Fonds

Invicta SA, La Chaux-de-Fonds

S. Kocher & Cie SA, Grenchen

Compagnie des Montres Sandoz SA,

La Chaux-de-Fonds

Ogival SA, La Chaux-de-Fonds

Activité actuelle

Chaque maison participant à cette société

reste absolument indépendante dans son

activité. Pour le moment, on achète en

commun, mais chacun vend sous ses

marques. La société est libre de produire

sous une marque commune. On a établi un

roulement à la présidence

Capital-actions

1 000 000 de francs

Production totale

7 500 000 montres et mouvements ancrés

Saphir Société Anonyme de Participations Horlogères et Industrielles

CH-6300 Zoug

Date de fondation

Juillet 1969

Conseil d'administration

Président: J.-J. Bolli

Vice-président: Jean Favre

Membres: Jean Blazy, Claus Bon

E. Bossard, Jean Hegetschweiler

H. Niess, A. Schmid

Direction générale

Président: Eric A. Favre

Directeur marketing: Kurt H. Weiss

Secrétaire général: Ernest P. E. Mayor

Entreprises membres

Le Coultre & Cie SA, Le Sentier

Société de Vente de Produits

Jaeger-Le Coultre SA, Genève, etc.

Manufacture d'Horlogerie

Favre-Leuba SA, Petit-Lancy

Favre-Leuba Fabrique de Fleurier SA,

Fleurier

Les sociétés de vente de Londres,

Bruxelles, Pforzheim, Singapour

Le groupe possède une participation

dans Jaeger SA, Paris

Activité actuelle

Production et distribution garde-temps

de toute nature

Capital-actions

8 000 000 de francs

réalisent un chiffre d'affaires qui représente près des trois cinquièmes des ventes de l'horlogerie suisse et ils occupent plus du tiers des horlogers. Les produits terminés qui sortent de leurs ateliers constituent un tiers des montres et mouvements vendus par l'horlogerie suisse. Enfin, il faut le répéter, l'ASUAG détient un quasi-monopole pour la fabrication des pièces de mouvements d'horlogerie. Il est donc en mesure d'imposer ses conditions aux petits fabricants qui ont besoin des pièces produites dans ses usines.

A côté de ces deux "grands", il faut signaler la Société des Garde-Temps (SGT), qui a réalisé un chiffre d'affaires de 197 millions en 1974 et dont Chronos Holding détient 14% du capital. Or l'ASUAG a son mot à dire dans les affaires de Chronos Holding... Quelques autres groupements horlogers (Rolex, Mondaine, Bulova, Baumgartner Frères) ont un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions. Au total, 7 groupes horlogers se partagent environ la moitié de la production finie des montres suisses. L'autre moitié est fabriquée par quelques 200 entreprises, dont la plupart sont de très petite taille.

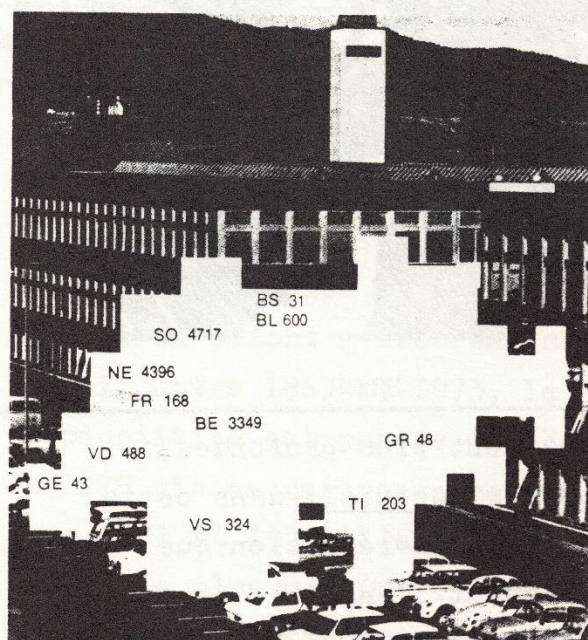
Les maîtres de l'horlogerie.

La vague de concentration, absorption et fusion qui se sont produites ces dernières années montre la part prépondérante

prise par les grandes sociétés horlogères, ainsi que la présence toujours discrète mais bien réelle des grandes banques. En fin de compte, les maîtres de la région horlogère se résument à quelques noms: l'ASUAG, la SSIH, et les grandes banques, notamment l'UBS par son PDG, Philippe de Weck, qui trône aux conseils d'administration de la SSIH et de l'ASUAG, et la SBS, dans le conseil d'administration de laquelle siège Karl Obrecht, le PDG de l'ASUAG. Ajoutons les banques cantonales soleuroise, neuchâteloise et bernoise qui sont bien implantées dans l'industrie horlogère. On le voit, la

Asuag,

Répartition géographique du personnel, fin 1975



France	931	
RFA	575	
Italie	806	
USA	231	
Autres	295	
		Total en Suisse 14 367
		Total à l'étranger 2838
		Total général 17 205

pénétration du capital bancaire dans l'horlogerie est grande et directe. Ainsi, il constitue 44% du capital-action de l'ASUAG, soit bien assez pour y avoir un rôle dominant.

QU'EST-CE QUE LA CRISE HORLOGERE?

En 1939, 80% de la production mondiale provenait d'entreprises suisses; en 1975, la proportion est tombée à 35%... Cette perte régulière de l'influence des capitalistes suisses sur les marchés mondiaux illustre bien le fait que la crise que connaît ce secteur n'a pas attendu la crise du pétrole ou celle du système monétaire pour se manifester; ces chiffres montrent que les

industrie, ainsi que dans ses caractéristiques de naissance. qu'ils ne produisaient pas eux-mêmes à Ebauches SA. Cette convention et cette concentration financière avaient deux fonctions principales: d'une part éviter la concurrence dans le secteur des ébauches et d'autre part limiter les exportations des ébauches à l'étranger (où elles servaient à fabriquer des



HIER



AUJOURD'HUI

causes sont plus profondes, d'ordre structurel; dans cette situation, la récession que connaissent l'ensemble des pays capitalistes depuis l'automne 1974 aura un effet très marqué sur ce secteur de l'économie helvétique.

Cette crise structurelle trouve son origine dans le processus de développement qu'a connu cette

montres qui concurrençaient les montres suisses). Mais ce qui est caractéristique de ce processus de concentration, c'est qu'il a d'abord été d'ordre financier. L'appareil de production (bâtiments et machines) s'est concentré beaucoup moins vite, ce qui fait qu'aujourd'hui encore il subsiste dans ce secteur un très grand nombre de petites entreprises.

La restructuration de l'horlogerie

Issue d'une division très poussée du travail artisanal (horloger-paysan confectionnant tout ou partie de la montre), puis parcelisée en milliers de petites manufactures, elle présentait un visage très éparpillé au début du siècle. Les premières usines apparurent dans le secteur des ébauches et de l'habillement, là où les premières machines furent employées. C'est autour d'elles que le processus de concentration démarra.

ne), qui avait, elle, construit de nouvelles usines d'horlogerie, beaucoup mieux centralisées et utilisant des technologies ultramodernes. Ainsi, TIMEX, le grand trust américain, vend à lui seul 40 mio. de montres par an, soit près de la moitié de la production suisse (87 mio. de pièces en 1974).

Pendant toute une période, le capitalisme helvétique a préféré procéder par investissements extensifs (engagement de force de travail) plutôt que par une con-

Le tableau ci-dessous montre la profusion d'entreprises de petite dimension (tiré de la vie économique, mars 76, chiffres se rapportant à fin 75).

personnes occupées	I-5	6-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	plus de 1000
nombre d'entreprises	43	105	275	310	141	73	28	9	3

En 1926, création d'Ebauches SA, puis, en 1931, de l'ASUAG avec l'aide de l'Etat. L'ASUAG contrôlait à l'époque déjà plus de la moitié de la production des différentes parties de la montre. Le reste des producteurs furent intégrés dans le cadre de la convention horlogère de 1936. Par cette dernière, les membres de la Fédération Horlogère s'engageaient à acheter les ébauches et l'habillement. A la longue, cette situation ne pouvait que pénaliser les capitalistes suisses face à la concurrence (japonaise et américai-

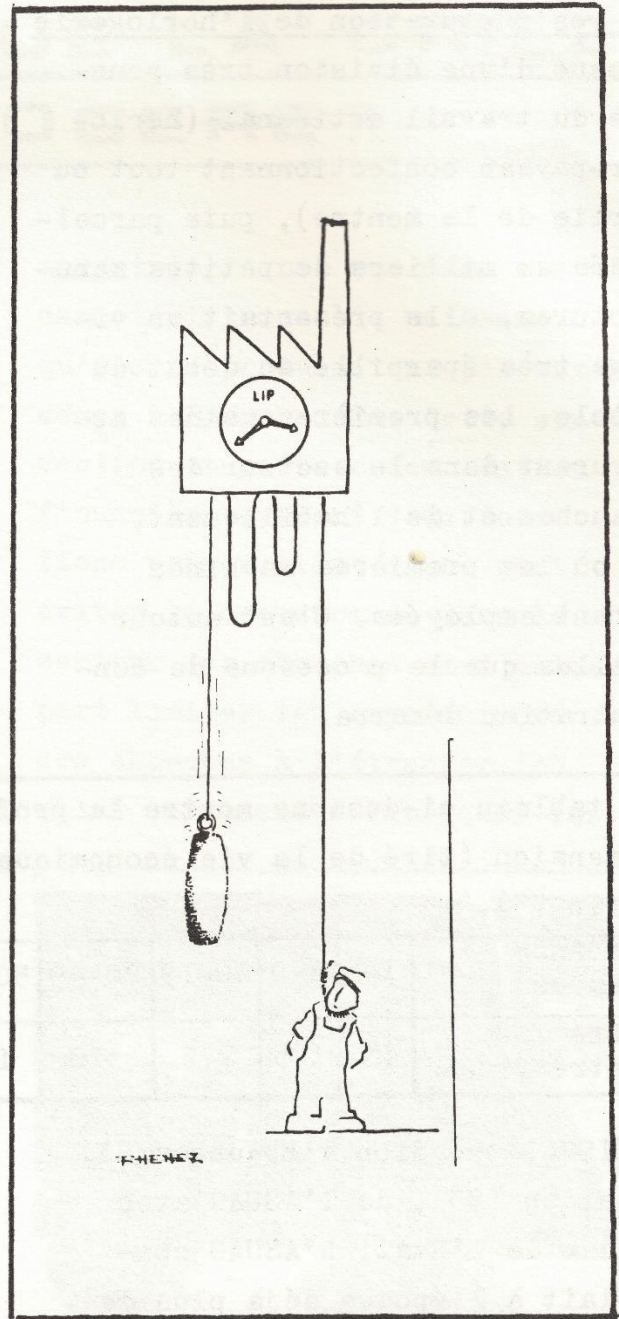
centration et une rationalisation de l'appareil de production.

Certes, depuis les années soixante, un effort a été réalisé. Ainsi, entre 1963 et 1973, la productivité est passée de 530 à 1278 pièces par personne; entre 1971 et 1975, l'amélioration a été de plus de 50%. Il faut remarquer que cette augmentation très rapide de la productivité, plus rapide que dans de nombreux autres secteurs de l'économie, n'a pas entraîné des augmentations de salaires aussi spectaculaires (cf. p.20). A cela, il

faut ajouter que cette "modernisation" de l'horlogerie s'est traduite pour les travailleurs par une augmentation des cadences, une déqualification du travail, une diminution de l'emploi, etc. Au niveau mondial, le processus de concentration s'est lui aussi accentué cette dernière décennie. En 1965, un tiers de la production mondiale, soit 53 mio. de montres, émanait d'une cinquantaine d'entreprises. En 1972, le même tiers, représentant 72 mio. de pièces (40% d'augmentation), était produit par 5 entreprises seulement.

La récession

On le voit, la situation de l'horlogerie suisse n'était pas la meilleure pour aborder la crise que traverse l'ensemble des économies capitalistes. Ainsi, dès le début du retournement de conjoncture, l'horlogerie a été fortement touchée, ainsi qu'en témoignent les chiffres qui suivent:



Evolution des exportations au début de la crise

(variation en % par rapport à la période correspondante de l'année précédente; source, la Brèche II6)

	Nov 74	Déc 74	Jan 75	Fév 75	Mars 75	Avr 75	1er trim 75
Horlogerie	5,5	-7,4	-8,5	-10,9	-29,1	-12,7	-18,1
Total export.	6,0	6,5	-1,3	-6,5	-12,9	-2,5	-7,2

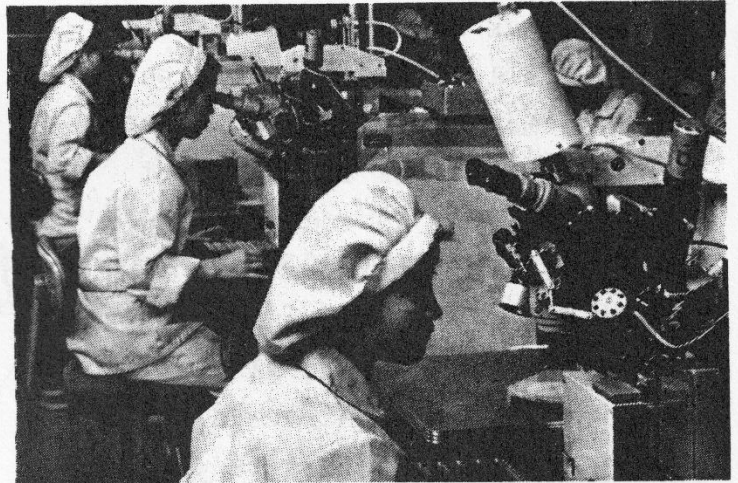
Pour les économistes bourgeois, l'explication est vite trouvée: la crise du pétrole, puis le franc suisse trop fort... Aujourd'hui, ils invoquent l'austérité au nom du taux de change, demain

ce sera au nom de la fragile relance qu'il ne faudra pas compromettre ! Selon leur bonne logique, les exportations auraient dû fléchir dans les pays dont la monnaie est la plus faible par

rapport au franc suisse. Or ce n'est pas le cas. Si l'on prend l'exemple de la Grande-Bretagne, on remarque que les exportations en direction de ce pays n'ont pas diminué, mais augmenté (+4,7% du 2ème trimestre 74 au 2ème trimestre 75), alors que, pendant la même période, elles ont diminué de 43,1% vers les USA, dont le taux de change avec le franc suisse avait beaucoup moins baissé que celui de la livre sterling.

D'autre part, le fait que le recul des commandes du marché intérieur est aussi important, si ce n'est plus, que celui des commandes provenant de l'étranger, indique clairement que la récession actuelle n'est pas due au taux de change, mais qu'elle est une crise "classique" de surproduction qui touche l'ensemble des économies capitalistes, y compris la Suisse. La profondeur de cette crise dans les pays "acheteurs" de montres suisses a pour effet de réduire les marchés et d'exacerber la concurrence. Il n'y a d'ailleurs pas que l'horlogerie suisse qui est touchée: Hatoriseiko, le plus grand trust japonais de la branche, a vu son chiffre d'affaires baisser de 11,2% d'avril à septembre 75 (la suisse horlogère no 2, janvier 76).

Dans le cas de l'horlogerie suisse, il faut tenir compte du fait que la combinaison de la réces-

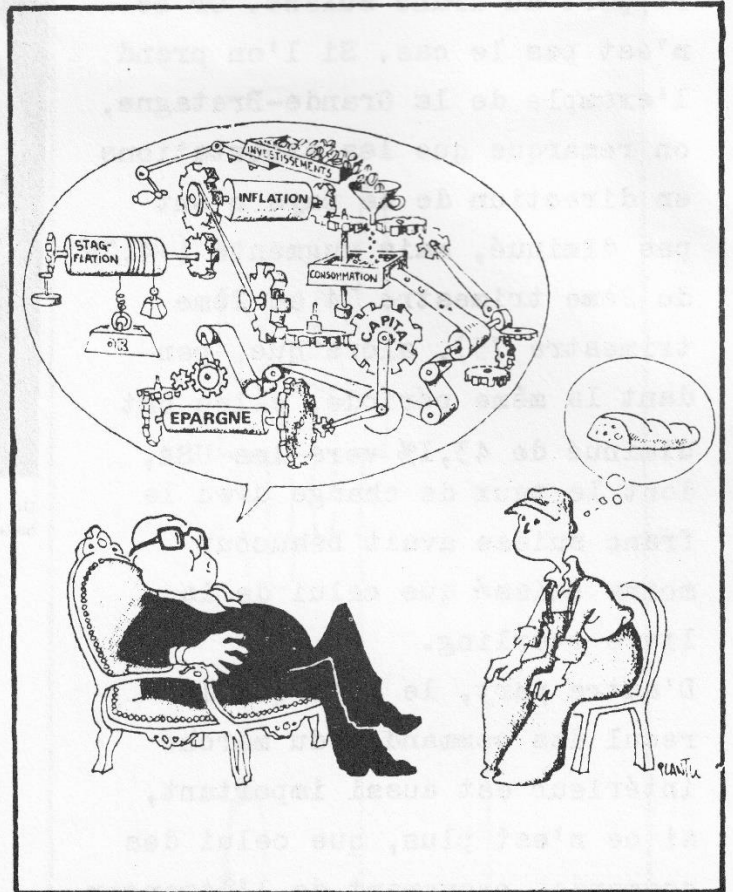


Un atelier dans lequel les « chips » sont fixés automatiquement sur les plaques de base.

sion et de la crise structurelle que connaît cette branche aura pour effet d'aggraver la situation. D'autant plus que la Banque nationale, mais aussi une partie des économistes officiels et de la presse a plutôt tendance à passer sous la jambe les difficultés de l'horlogerie suisse, à cause de ses liens avec le capital financier.

Quant à la question du taux de change, il faut la situer dans le cadre de la crise du système monétaire et des spéculations qui s'effectuent sur diverses monnaies. Les effets négatifs du taux élevé du franc suisse sont encore plus sensibles pour la catégorie des montres bon marché, où les faibles marges de gain permettent plus difficilement d'amortir les fluctuations monétaires. Ainsi, les exportations de montres populaires ont baissé de 32%, alors que celles des montres de luxe n'ont diminué que de 25% durant la même période (Finanz und Wirtschaft 8 oct. 1975).

Ce haut taux de change n'est d'ailleurs pas aussi défavorable pour tout le monde. Ainsi, les Obrecht ou autres de Weck se plaignent du cours élevé du franc suisse lorsqu'ils siègent dans les conseils d'administration des trusts horlogers. Mais quand ils trônent dans leurs fauteuils d'actionnaires des grandes banques, ils se frottent les mains pour saluer les bénéfices fabuleux réalisés par la spéculation monétaire que permet le taux de change. Les travailleurs n'ont pas à supporter les conséquences de la spéculation !



L'AVENIR DE L'HORLOGERIE EN SUISSE

Depuis le début de la récession, on assiste à une lutte acharnée qui procède d'une logique propre au système capitaliste. En effet, en période de crise, les marchés se réduisent, la concurrence s'exacerbe. C'est dans de telles conditions que les horlogers-électroniciens décident de lancer l'offensive, car dans une pareille conjoncture, un certain nombre de concurrents sont affaiblis et résistent de ce fait plus difficilement à l'agressivité des premiers. Ainsi un certain nombre de producteurs de

composants électroniques lancent des montres électroniques, espérant ainsi rentabiliser les capitaux qu'ils ont investis dans la recherche et le développement (par ex. les fabricants de machines à calculer de poche).

Selon le rapport de l'OFIAMT de juin 76, "des quelque 200 millions de montres vendues dans le monde entier en 1975, 3% seulement avaient un mouvement électronique". En 1980 la production de montres pourrait atteindre 280 à 300 millions de pièces, en

1985, toujours selon l'OFIAMT, la montre électronique pourrait représenter 1/3 à 2/5 du marché mondial. Par contre, la production de montres mécaniques suisses d'ici 1985 restera à peu près au niveau de 1975.

Le patronat et les banques liés à l'industrie horlogère envisagent donc de faire le tournant progressif vers l'électronique, mais ils ne s'arrêtent pas là. La rationalisation de la production de toute l'horlogerie constitue leur objectif principal et essentiel pour qu'ils puissent s'assurer une marge de profit intéressante.

"Tant dans le domaine de la fabrication de pièces détachées que dans celui de l'assemblage, on s'attend, pour la montre mécanique, à ce que la productivité quant au temps de travail s'accroisse de 5 à 10% par an jusqu'en 1980. Les prévisions sont de 10 à 15% par an pour la montre électronique. Le besoin de main-d'oeuvre diminuera donc rapidement dans ce secteur de la production après une première phase

d'essor..." (rapport de l'Ofiamt, juin 76); "dans le secteur de la fabrication de pièces détachées, le temps nécessité est d'au moins 25% plus court pour la montre électronique; l'assemblage des montres électroniques exige un temps d'environ 10 à 15% plus court que les montres mécaniques, ...ces différences vont s'accroître rapidement jusqu'en 1985, pour atteindre à peu près le double." (rap. OFIAMT juin 76) "En résumé, on peut tirer comme conclusion qu'à égalité de production, la montre électronique exige de 20 à 30% de temps de travail en moins, par conséquent moins de main-d'oeuvre que la montre mécanique. L'augmentation de la productivité qu'on peut prévoir contrebalancera à peu près d'éventuelles hausses de salaires et réductions des horaires de travail"(OFIAMT, juin 76). Comme le déclare ouvertement le patronat, "selon toute probabilité la réduction des postes de travail atteindra jusqu'en 1980 au moins 25% du niveau de 1975" (OFIAMT, juin 76).

QUELLE POLITIQUE MENE LE PATRONAT HORLOGER?

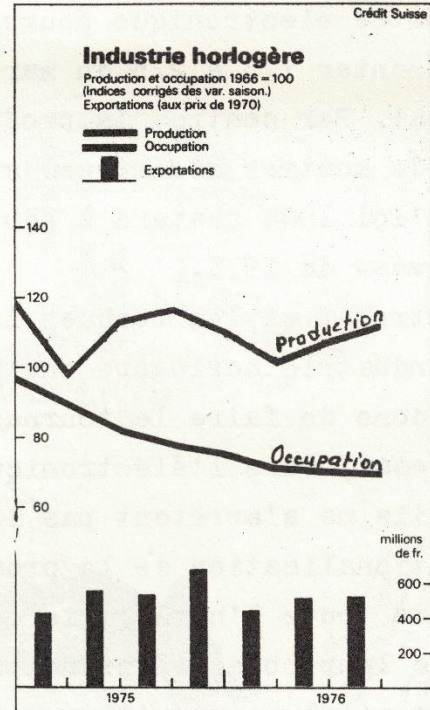
La première attaque: le salaire

Dès la fin des années 60, ne pouvant utiliser l'arme du chômage, le patronat horloger tenta d'obtenir de la part

des directions syndicales des concessions encore plus importantes que lors de la longue période de "boom économique" des années 50-60. Durant cette dernière période, les

profits étaient tels que les patrons pouvaient aisément concéder quelques miettes aux travailleurs en contre-partie du maintien de la paix du travail. Mais dès 1969, les premiers effets d'une concurrence internationale croissante se firent sentir plus durement, vu la place grandissante que prenaient les groupes japonais Seiko et américains Timex. Pour y faire face, le patronat lance une offensive qui consistait en un blocage pur et simple des salaires.

Utilisant ce sentiment de co-responsabilité, le patronat horloger a pu économiser plus de 200 millions sur le dos des travailleurs en 1972/1973. Il n'est pas étonnant dès lors que les salaires aient augmenté moins vite que dans les autres branches, cependant que la productivité faisait un véritable bond en avant.



Face à la récession et à la concurrence horlogère internationale, le patronat a axé sa politique sur trois points :

- licenciements, chômage partiel et baisse des salaires.
- Réorganisation des investissements, exportation de l'appareil de production.
- appel au secours de l'Etat.

Augmentation du salaire réel en % de 1963 à 1973. (1)

	Industrie en général	Horlogerie
Ouvriers non qualifiés	+58,2	+37,4
Ouvriers qualifiés	+53,5	+33,2
Ouvrières	+53,7	+40,5
Par contre, durant la même période, la productivité s'est accrue de 90,9%.		

1975:année des licenciements.

"En septembre 1974, le personnel occupé dans l'horlogerie s'élevait à 76'388 unités. Depuis cette date et jusqu'en janvier 1976, la réduction atteint 21,1% soit 16'120 personnes environ. Les licenciements sont au nombre de 6'570 entre septembre 74 et le premier janvier 76. A cette date, le nombre des chômeurs dans l'horlogerie s'élevait à 2082 personnes, alors que le chômage partiel touchait 24'189 travailleurs (soit environ la suppression de 2000 emplois en termes de chômage complet)! Ainsi s'exprime la fédération horlogère dans son bulletin N° 4 du 26 février 1976; C'est donc à une réduction massive des postes de travail que le patronat a procédé.

Aujourd'hui, le chômage a créé un rapport de force très défavorable aux travailleurs pour s'opposer aux baisses de salaires. Celles-ci se pratiquent de plusieurs manières: soit directement (le patron annonce froidement une diminution), soit par l'introduction de nouveaux systèmes de salaires, soit, le plus souvent, par la réembauche à des conditions plus défavorables à la suite d'une période de mise au chômage. Le chômage partiel combiné à une augmentation des cadences est un autre moyen pour diminuer la masse salariale à verser.

La réorientation des investissements.

Toute la politique de restructuration de l'industrie horlogère est conduite par un petit nombre d'individus, tel que Clerc, de Weck, Dubois (ACBFH), Rertornaz, Obrecht, Renggli, qui contrôlent économiquement et politiquement la branche. Ces quelques capitalistes imposent fermetures d'usine, concentrations d'entreprises et mesures de rationalisation. Ils décident également de la destination des capitaux et des secteurs et régions où seront réalisés les investissements.

Les patrons de l'horlogerie se basent principalement sur trois critères:

- La nécessité que l'horlogerie suisse soit compétitive dans le secteur de l'électronique et dans celui de la montre conventionnelle.
- l'existence du cours élevé du franc suisse.
- la possibilité d'importer des pièces de montre bon marché vu les bas salaires qui existent dans certains pays (Singapour, Honkong, Taïwan)

Pour satisfaire leurs exigences de profit, les patrons n'hésiteront pas à déplacer leur production à l'étranger et à réaliser des investissements dans d'autres secteurs. Jusqu'à ce jour, ils possèdent principalement des réseaux de distribution et de service dans

Tous indiquent clairement que la politique patronale va se traduire par des difficultés croissantes pour les travailleurs de l'horlogerie, tant au niveau de l'emploi et des salaires que par le dépérissement de toute une région.

L'Etat vole au secours des patrons.

Face à la gravité de la situation de l'horlogerie, l'Etat a été appelé à intervenir, et cela à plusieurs occasions au cours de ce siècle.

Ainsi, en 1931 déjà, la Confédération participait à la constitution de l'ASUAG, en souscrivant 33% du capital-action. De plus, elle instaurait le Statut Légal de l'Horlogerie qui a favorisé le développement du monopole de la fabrication des pièces détachées (Ebauches SA) et des parties réglantes (FAR, etc.). Cette intervention de l'Etat est purement et simplement un cadeau à l'industrie privée. Chaque actionnaire de l'ASUAG a ainsi retiré le plus régulièrement du monde des dividendes considérables, prélevés sur un travail partiellement mis en valeur par des capitaux publics. Et en 1975, le même trust avouait une diminution de 17% des effectifs de son personnel.

les autres pays. Mais des unités de production commencent à y être construites (en Amérique latine, en orient...). ASUAG et la SSIH

ont construit en commun des centres de fabrication au Mexique et en Equateur. GWC (ASUAG) dispose d'un centre de production aux Iles Vierges. Tressa de Bienne, sous l'égide de Relco SA, vient de s'implanter en Argentine pour y créer une unité de production. D'autres exemples pourraient être cités.

Aujourd'hui l'Etat intervient à nouveau. Par la création, sous l'égide de la Confédération et des cantons horlogers, de groupes de travail composés de représentants de l'Etat, du patronat et du syndicat, et chargés de trouver des solutions à la crise de l'horlogerie. L'Etat intervient de manière encore plus concrète pour le patronat. Ainsi, le Laboratoire de Recherche Horlogère et le Centre Electronique Horloger, étroitement liés à l'ASUAG et à la SSIH, reçoivent la modique somme de 2,5 millions de la Confédération, auxquels s'ajoutent 2 à 2,5 millions du canton de Neuchâtel.

Il s'agit donc d'une aide bien plus destinée à soutenir les profits qu'à résorber le chômage et à permettre aux travailleurs de récupérer la perte de leur pouvoir d'achat.

L'Etat n'a pas attendu la crise pour venir en aide aux capitalistes. Il ne s'est pas non plus limité à demander aux députés de voter des crédits spéciaux. Depuis longtemps, les gouvernements cantonaux et parfois communaux prennent diverses mesures d'allègement

des coûts de production, comme la cession de terrains à bon marché, l'équipement gratuit ou des avances d'argent à faible taux. Les cas d'Alduc à la Chaux-de-Fonds et Bulova à Neuchâtel en sont des exemples typiques. La première de ces deux entreprises s'est fait prêter de l'argent par l'Etat et a fait sans pouvoir rembourser l'argent emprunté; quant à Bulova, l'aide fournie par la commune de Neuchâtel n'empêchera pas la direction de fermer prochainement l'usine. C'est donc à nouveau les salariés (ici en tant que contribuables et pour certains par la perte de leur gain) qui font les frais des mesures visant à aider les capitalistes. Or ces mesures ne garantissent même pas que l'emploi sera maintenu; de plus la majorité de la population n'a aucun droit de contrôle sur ces fonds.

Et la réalité que les villes à majorité de gauche (la Chaux-de-Fonds, le Locle, Bienne) ne réussissent pas mieux que les autres à résoudre des problèmes tels que licenciements, chômage, baisse de l'emploi, bas salaires. Un conseil d'administration qui prépare un plan de restructuration ou un patron qui se dépêche de retirer le maximum de pognon avant la faillite ne vont pas changer d'attitude parce que la ville est gérée par la gauche. Cela montre bien les li-

mites de l'action des communes et des cantons, même s'ils sont dirigés par des représentants "bien intentionnés" des partis ouvriers. Car cela reste dans le cadre d'un Etat dont les lois, la justice sont déterminées par la nécessité de maintenir la propriété privée des moyens de production. Les travailleurs et leurs organisations doivent donc exercer en se mobilisant une forte pression pour imposer leurs intérêts, pour contrôler l'aide publique apportée par l'Etat aux industries en difficulté.

Il est également nécessaire de poser le problème à un tout autre niveau. Au lieu d'aider les capitalistes par toutes sortes de mesures et, donc, de courir le risque de les voir se retirer quand ils auront fait leur beurre, il serait cent fois plus efficace de nationaliser les entreprises qui ferment ou licencient.

Notes:

- (1) la vie économique, avril 75, p.185
- (2) idem, pp.192 et 193.
- (3) rapport 1974 de la Chambre Suisse de l'Horlogerie p.70
- (4) tous les chiffres concernant le chômage sont tirés de "la Vie Economique" avril 76, pp 224 - 227.
- (5) rapport de gestion de l'ASUAG 1974.
- (6) Focus N°66, septembre 1975
- (7) SSIH, rapport annuel 1975

ligue marxiste révolutionnaire

En vente chez Cedips c.p. 1000 Lausanne 17

fr. 5.-



de l'oppression
femmes : à la révolution

LA BOURGEOISIE


ÇA EXISTE !



PETIT APERÇU DU CAPITALISME SUISSE

En vente chez Cedips, c.p. 1000 Lausanne 17, fr. 5.-

ligue marxiste révolutionnaire



la brèche
Organisme de la ligue marxiste révolutionnaire

bresche
Organ der Revolutionäre in Marxistischen Liga

abonnez-VOUS :

Abonnement à la Brèche :
abonnement de soutien : fr. 100.-
un an, enveloppe ouverte : fr. 45.-
un an, enveloppe fermée : fr. 55.-

Je désire m'abonner à la Brèche, à la Brèche et Inprecor (souligner ce qui convient) :

Nom :

Adresse :

Abonnement désiré :

Adresses des sections:

Bienne	Case 13	2500	Bienne 4
Fribourg	Case 28	1700	Fribourg 6
Genève	Case 193 Taupe	1211	Genève 2
Jura	Case 59	2800	Delémont 1
La Chaux de Fonds	Case 829	2301	La Chaux de Fonds
Lausanne	Case Postale	1000	Lausanne 17
Neuchâtel	Case 32	2000	Neuchâtel 12

LA CRISE

LEUR REPONSE

LA NOTRE



RML-LMR

MANIFESTE DE LA LIGUE MARXISTE REVOLUTIONNAIRE 10fr

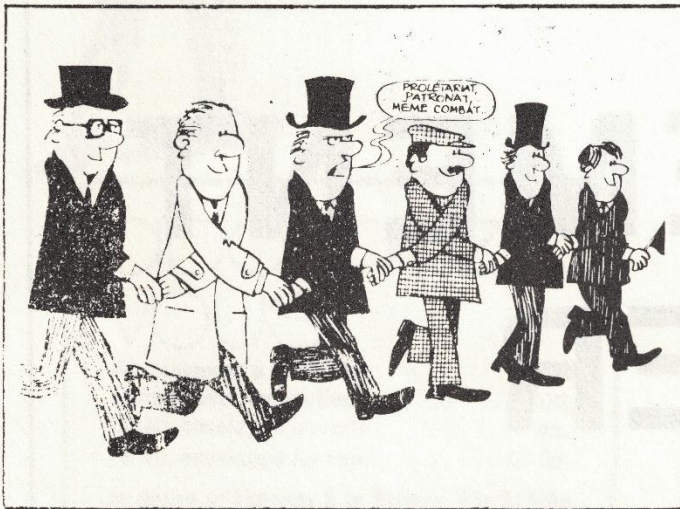
**2**

LE MOUVEMENT OUVRIER DANS L'IMPASSE

LA FTMH

La FTMH accepte sur le fond la politique de restructuration du patronat horloger. Pourquoi ce syndicat, le plus important de la région horlogère, renonce-t-il à s'opposer aux licenciements aux baisses de salaire et à l'hémorragie de l'emploi ?

La principale raison tient à la nature du développement du capitalisme suisse et à la place occupée par l'industrie d'exportation. Dans l'horlogerie, cette situation est particulièrement significative du fait que 97% de la production sont exportés. L'industrie horlogère a pu profiter de son quasi-monopole sur le marché international durant de longues années. Après la 2ème guerre, elle a connu une période d'expansion fantastique, accumulé des bénéfices considérables. C'est ce qui a permis au patronat de distribuer des augmentations de salaires sans que les travailleurs aient même besoin de les obtenir par des actions revendicatives.



La FTMH comme organisation syndicale s'est coulée dans ce moule, considérant cette expansion comme son expansion, considérant l'amélioration de la condition ouvrière comme étroitement liée à la croissance horlogère. Ainsi se justifie la collaboration avec les patrons, car eux et les travailleurs auraient les mêmes intérêts. La Paix du travail institutionnalise cette union des intérêts ouvriers et patronaux.

Elle implique nécessairement de la part du syndicat un abandon du combat contre une société basée sur les profits et l'exploitation, pour une société socialiste.

La crise a fait éclater cette soit-disante harmonie. Au moment où une partie de l'industrie horlogère suisse est menacée par la concurrence, le patronat a attaqué durement et les travailleurs se sont trouvés désarmés. Quant à la FTMH, elle a continué sa politique "des beaux jours", déplorant à coup de communiqués l'attitude patronale et a privilégié d'abord des "solutions" dans le cadre de commissions fédérales, cantonales, en commun avec le patronat.

UNE STRATEGIE SYNDICALE QUI S'EPUISE ...

En 1970, la FTMH signe la nouvelle convention horlogère. Elle l'accepte sans cependant obtenir satisfaction sur deux revendications essentielles :

- 1) premièrement, le patronat reporte les négociations à plus tard,
- 2) deuxièmement, la FTMH capitule sur la revendication d'une semaine de vacances, le patronat refuse de faire un précédent sur cette question pour d'autres secteurs industriels.

En guise de consolation, la FTMH "reçoit" la fondation d'un capital retraite, seulement pour les syndiqués (Prévhor). Les patrons ayant réussi à faire reculer la FTMH sans combat ne vont pas s'arrêter là.

Fin 1971, l'augmentation du coût de la vie qui atteignait près de 10% n'est plus compensé. Le patronat justifie cela par les "besoins de réserves" pour assurer une restructuration. En été 1972, la FTMH fait recours au tribunal arbitral après que dans plusieurs assemblées de syndiqués et de délégués se soit manifestée une opposition à la convention de paix du travail. Mais le sacrosaint respect de la paix du travail reste dominant parmi la direction de la FTMH qui ne prend

aucune offensive et n'offre pas de perspective à la combattivité de la base syndicale. Et ce ne sont pas les deux fois 30 cts étalés sur 6 mois "généreusement offerts" par les patrons qui allaient compenser l'augmentation du coût de la vie.

C'est seulement en juin 1974 qu'un accord sur le système de réajustement des salaires est signé. La FTMH proposait un système proche de celui de l'échelle mobile des salaires, réajustement automatique et rétroactif au coût de la vie. Le résultat des négociations fut bien en-deça : un système qui réajuste deux fois par année seulement et sans rétroactivité, mais plus grave encore, un système dont l'application est liée aux aléas de la conjoncture économique. Cet accord devait passer automatiquement dans la prochaine convention. Appliqué en 1974, l'accord ne l'est plus déjà en 1975 car les patrons tirent prétexte de la crise pour ne plus réajuster les salaires.

En liant toute revendication ouvrière à une augmentation de la croissance économique, les syndicats se sont liés les mains et n'ont plus été même capables de défendre les "acquis" de la période de croissance : les salaires ont réellement diminué et se situent maintenant à l'avant-dernière place en Suisse, juste devant la lanterne rouge, les salaires de l'industrie textile.

Mais plus grave encore, cette politique de la FTMH a conduit à accepter la logique des licenciements, toujours au nom du prétendu intérêt commun des travailleurs et des patrons, et à laisser aux patrons la marge de manoeuvre suffisante pour affaiblir encore plus les rangs ouvriers (division entre Suisses et immigrés, entre les différentes catégories salariales, entre licenciés et non-licenciés).



DES ACCORDS, UNE CONVENTION, SIGNÉS DANS LES COULISSES DE LA CRISE.

Alors qu'à fin 74 les licenciements massifs commencent et que l'accord sur les salaires n'est plus appliqué, la FTMH renonce

en avril 1975 à dénoncer la convention sous prétexte d'attendre des jours meilleurs. Mais elle plie à la pression patronale pour négocier les accords un par un, pour éviter une polarisation trop grande chez les travailleurs.

Ainsi le premier janvier 76, six accords sont mis sous toit. Les deux plus importants sont :

■ celui sur l'emploi qui ne s'oppose pas aux licenciements, mais prévoit une consultation des syndicats avant tout licenciement et demande dans la mesure du possible à l'entreprise concernée d'assurer un reclassement dans l'entreprise. Cet accord a pourtant laissé les mains libres au patronat pour supprimer 21% des postes de travail dans l'horlogerie en 75 et 76. L'inefficacité de cet accord apparaît quand 15 jours après son entrée en vigueur les travailleurs et les travailleuses de Bulova occupaient leur usine. A ce moment là, la FTMH se contenta uniquement de contester le fait qu'elle n'avait pas été informée de la décision de la direction Bulova préalablement !



La FTMH ne saisit absolument pas l'occasion de la mobilisation des travailleurs de Bulova et du large soutien que leur apportaient des milliers de travailleurs de l'horlogerie pour enrayer l'offensive des patrons sur l'emploi. La direction du syndicat ne saisit pas les occasions qui existent (comme une telle grève), ni ne les préparent pour renforcer les positions ouvrières dans les négociations sur les conventions.

■ celui sur la présence syndicale dans l'entreprise. La FTMH au début des années 70, lorsque le patronat avait mis en place systématiquement des commissions d'entreprise les critiquaient parce qu'elles étaient strictement contrôlées par les patrons. Dans l'accord du premier janvier 76, la direction FTMH reconnaît en fait ces commissions d'entreprise telles quelles. La présence syndicale dans l'entreprise se borne à être la présence d'un homme de confiance du syndicat dans ces commissions "patronales". Ainsi les travailleurs et leur syndicat n'ont pas de commission ouvrière indépendante de la direction pour appliquer les conventions et pour contrôler les conditions de travail et de salaires dans l'entreprise.

Quatre autres points mineurs ont apporté quelques petites améliorations dans le sens suivant :

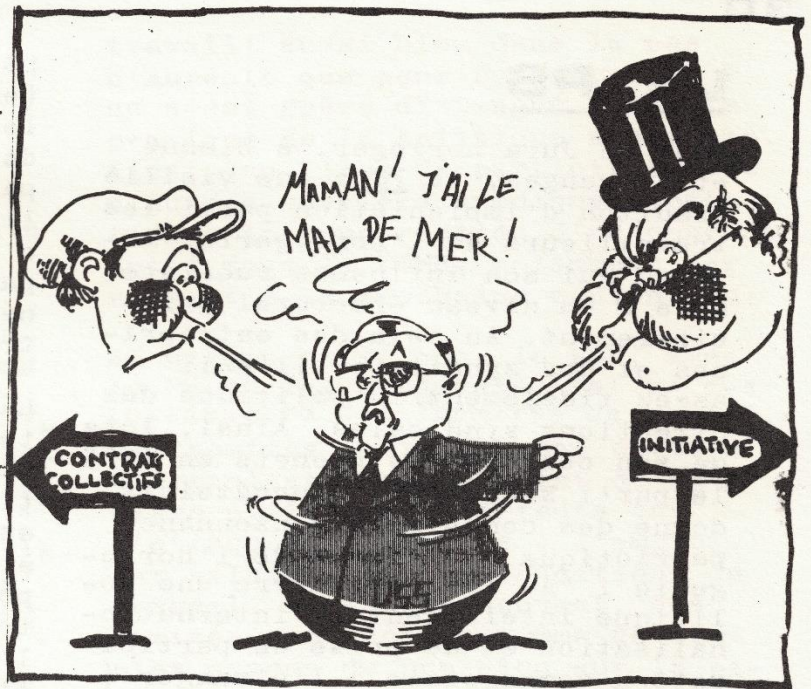
- les apprentis ont droit aux bons Prévhor,
- certaines consultations médicales (jugées importantes par la direction!) peuvent être prises pendant les heures de travail, indépendamment de l'horaire libre,
- la ~~casse~~ maladie et le salaire de vacances sont calculés sur une base un peu plus favorable pour les travailleurs.

De 70 à 76, pendant toute la durée de la convention précédente, les travailleurs et travailleuses de l'horlogerie ont encaissé les plus grands coups, avec le développement de la crise dans cette région. Le patronat, lui, a relativement tiré ses épingles du jeu grâce aux réserves accumulées en peu de temps sous le régime du "statut de l'horlogerie" qu'il investit aujourd'hui, non pour maintenir ou créer de nouveaux postes de travail dans la région, mais dans d'autres secteurs, dans d'autres régions et pays, à la recherche d'un plus grand profit. Le syndicat qui a appuyé le statut de l'horlogerie, appui symbolisé par la participation de son secrétaire central au conseil d'administration de l'ASUAG, est resté prisonnier de cette politique, et s'est même lié une fois de plus

en signant la clause de paix du travail en 1970, et en reculant successivement ces dernières années devant chaque attaque patronale.

77 : ANNEE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION ?

Après avoir négocié et signé 7 accords mentionnés ci-dessus, reste à chapeauter l'édifice avec l'accord-cadre qui va définir les futures relations entre "partenaires sociaux", entre autre la signature possible de la paix du travail. Tout laisse à croire que la direction syndicale est prête à le faire. L'association patronale bernoise a donné le mandat à ses délégués dans les négociations afin qu'ils négocient "l'entrée en matière sur la réduction de la durée du travail revendiquée par la FTMH" (Bulletin F.H. 25 novembre 76). Le patronat horloger comprend très bien le pro-



blème des fonctionnaires syndicaux qui, après Bulova et Dubied, après les menaces qui pèsent encore sur l'emploi, ne peuvent arriver les mains vides devant les assemblées syndicales pour reconduire la clause de paix du travail.

LA FCOM

(FEDERATION CHRETIENNE DES OUVRIERS SUR METAUX)

UN SYNDICAT PLUS ACTIF

La FCOM a dénoncé la convention de l'horlogerie en 1976. C'est la première fois que ce syndicat apparaît avec une politique plus offensive que celle de la FTMH dans l'horlogerie. Dans les dernières luttes de Dubied, Matisa, la FCOM est apparue comme plus active dans le soutien aux grévistes. Cependant, ses divergences avec la FTMH sur la dénonciation de la convention collective ne remettent pas en cause toute la politique de "partenaires sociaux". Derrière la conception de la paix du travail relative, la FCOM ne s'oppose pas directement à toutes les institutions liées au mécanisme de la paix du travail,

ce qu'elle veut, c'est adapter les conventions et ces mécanismes à la crise : ainsi Casetti, président de la fédération des syndicats chrétiens, au niveau national, déclare dans un interview au Basler Zeitung du 29 mars 1977 : "Nous exigeons la participation en cas de fermetures d'entreprises et la codécision sur toutes les décisions de gestion prises par le patron". Voilà que ressort en fait dans cette déclaration une politique de collaboration de classe de la direction des syndicats chrétiens. Ces positions freinent l'activité à la base dans les entreprises, une activité que les travailleurs de ce syndicat pourraient développer en cherchant systématiquement la discussion, l'appui et l'unité avec tous les travailleurs combattifs, et la FTMH. Cette question est d'autant plus importante que la FCOM reste un syndicat minoritaire dans l'industrie horlogère (2000 membres).

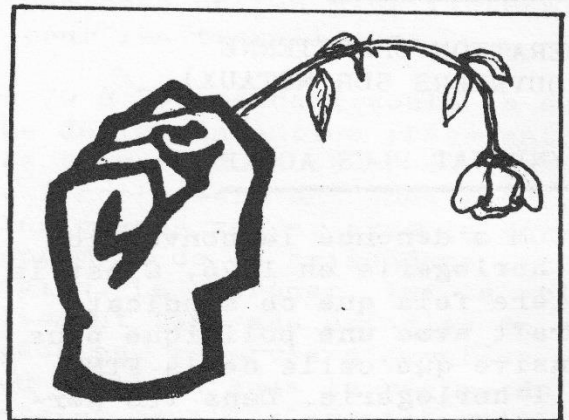
LE PS

Dans le Jura horloger, à Bienne et à Granges, le PS a une vieille tradition d'implantation parmi les travailleurs de l'horlogerie. Aujourd'hui son influence subsiste, mais à un niveau électoral principalement. Au sein des entreprises et des syndicats, il suit assez fidèlement la politique des directions syndicales. Ainsi, lors de son congrès des Brenets en 1975 le parti socialiste neuchâtelois donne des conseils à consonance patriotique aux trusts de l'horlogerie : "Au lieu de suivre une politique intelligente d'internationalisation et de prise de participation commerciale à l'étranger (Les Lips ont eu le triste privilège d'apprécier cette politique "intelligente" d'Ebanches SA! note de la rédaction), on pratique la multinationalisation et l'éparpillement des unités de production en s'attaquant à la substance même de notre patrimoine économique". "Défense de notre industrie", "sauvegarde de notre patrimoine collectif", voilà des expressions qui traduisent la collaboration entre patrons et ouvriers, chère aux dirigeants du PS, c'est-à-dire une politique dont des milliers de travailleurs de la région horlogère font aujourd'hui les frais.

En participant à différentes commissions de développement économique, telle que la commission de l'OFIAMT sur la région horlogère, le PS s'aligne sur la politique patronale et cautionne les "efforts" des partis bourgeois gouvernementaux qui tentent par ce moyen de "résoudre" les problèmes de l'industrie horlogère. En fait dans ces commissions, les bourgeois accordent simplement certains subsides aux industriels en difficulté. Le PS, en privilégiant ces commissions, s'abstient de donner toute autre réponse aux travailleurs et aux syndicats pour sauvegarder l'emploi. Et par exemple, le Parti Socialiste Neuchâtelois va jusqu'à proposer d'aider financièrement les grands trusts, notamment sur le plan de la recherche. Cela bien évidemment avec des deniers publics, donc avec les im-

pôts payés par ceux-là mêmes (horlogers et chômeurs) qui font les frais de la rationalisation de l'horlogerie. Et lorsqu'il parle de nationalisation, il se limite au centre de recherche, c'est-à-dire à des unités que les patrons acceptent facilement de céder et qui ne procurent que très peu d'emplois.

La participation du Parti Socialiste dans les exécutifs des cantons l'entraîne à ne mener aucune politique d'opposition et même plus, ses représentants à se solidariser à quelques nuances près avec la politique des bourgeois et du patronat. Dans l'affaire Bulova et l'affaire Dubied, le conseiller d'état "socialiste" Meylan, par ses interventions, a contribué à démobiliser les grévistes, en se présentant comme "socialiste" pour imposer une solution favorable au patronat par l'intermédiaire de l'état. Voilà qui ne contribue en tout cas pas à orienter les militants socialistes dans les entreprises et dans les syndicats vers la reconstitution d'un mouvement syndical combatif.



Certaines sections du parti socialiste, certains de ses membres, se retrouvent cependant aux côtés des travailleurs en lutte, dans des comités de soutien aux grévistes. En choisissant d'être du côté de ceux qui se battent pour la solidarité ouvrière et non pour une solidarité avec les patrons comme Meylan, ces militants sont partie prenante du combat de la classe ouvrière.

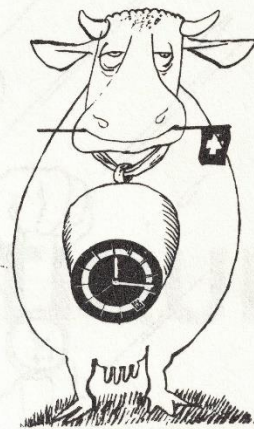
LE POP

Principalement implanté dans les montagnes neuchâteloises et à la Vallée de Joux, le POP est un parti ouvrier qui joue un certain rôle et constitue une référence plus combative que le PS pour certains travailleurs de l'horlogerie. Cependant, nous ne pouvons souscrire à sa politique. Il axe son intervention dans l'horlogerie sur la nécessité de "créer un mouvement régional de défense populaire", d'"élargir ce mouvement à l'ensemble des couches non monopolistes", c'est-à-dire y compris aux petits patrons horlogers qui sont ceux-là mêmes qui ferment leurs entreprises pour placer leurs capitaux ailleurs ! Politique qui amène le POP à demander des subventions à l'Etat, subventions qui devraient permettre à ces petites entreprises de se maintenir et à ces patrons de faire des profits suffisants pour continuer à investir dans la branche. Par ailleurs, tant dans l'affaire Zenith que dans l'affaire Bulova, le POP a fait preuve d'un chauvinisme qui n'a rien à voir avec le marxisme: "C'est à Neuchâtel que doivent être prises les décisions. Soldats, nous avons chanté : "Le peuple des bergers est libre sur sa terre .!" Il est vrai que les actionnaires yankees de Bulova n'ont pas fait leur service militaire en Suisse. Cela ne devrait pas nous empêcher de sentir combien inadmissible, injuste et inhumaine leur prétention de décider à New-York de l'avenir d'une fabrique de Neuchâtel". Doit-on en conclure que les licenciements décidés par SSIH ou ASUAG, des trusts vraiment "suis-ses", seraient moins inadmissibles?

Dans les entreprises et au niveau syndical, le POP propose des unités au sommet avec le PS et la FTMH, sans proposer parallèlement à ces organisations de participer et de préparer à une riposte active des travailleurs à la crise. Egalement au niveau politique, il privilégie une perspective électoraliste. Pour ne pas se différencier trop de la direction syndicale, ce parti refuse de tirer clairement le bilan de la paix du

travail; aussi bien dans le cas d'Auréole que pour Bulova, le POP ne s'est guère distingué, dans la pratique de la politique syndicale. Ainsi, au lieu de participer avec d'autres ouvriers syndiqués combattifs à la construction d'un courant actif dans la FTMH, notamment par rapport à la prochaine convention.

Au niveau politique, le POP, avec le PS et les syndicats, est un des initiateurs des "comités de crise". Ces comités, qui sont des cartels d'organisations dénoncent de manière utile les différents cas d'attaques patronales à l'emploi, aux salaires et aux conditions de travail. Mais trop souvent, ces comités sont conçus comme de simples moyens de pression sur le patronat et renoncent à avancer des solutions propres du mouvement ouvrier face à la crise, pour ne pas heurter de front la politique des directions syndicales.



L'horlogerie, une industrie bien de chez nous ?

LE POCH

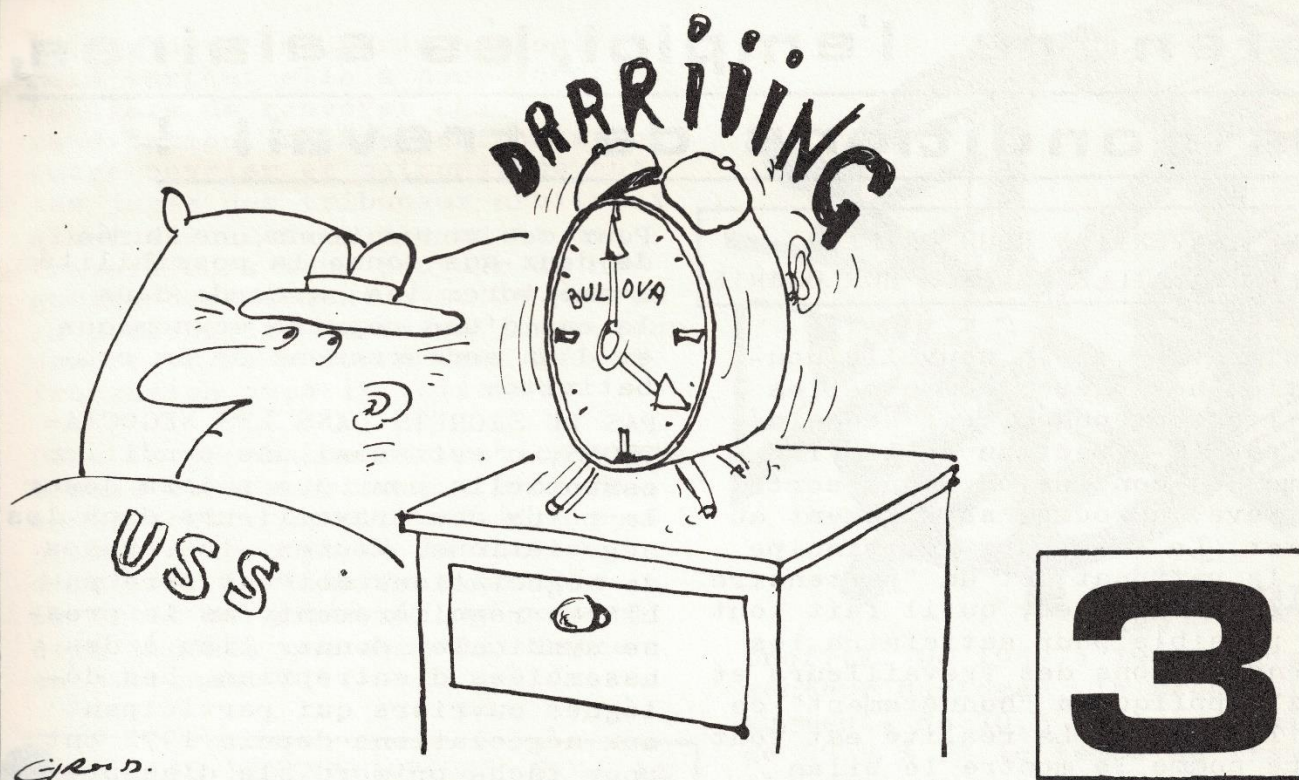
Dans la région horlogère le POCH est présent surtout dans le canton de Soleure. Quasi absente de la vie syndicale, cette organisation avance la nécessité d'un "programme coordonné sur le plan suisse et basé notamment sur la coopération organisatoire et financière de la Confédération, des cantons mentionnés (Be/So/Ne), des banques nationales et canto-

nales ainsi que des investisseurs privés...Ce programme comporte notamment un encouragement des secteurs de l'horlogerie susceptibles d'un développement futur! Les banques sont pourtant jusqu'au cou dans l'industrie horlogère, mais pour y faire une politique de restructuration!

"Le développement futur" risque bien de se faire en faveur des profits des grands trusts, si le contrôle des organisations ouvrières sur ces fonds publics n'existe pas. Réponse donc contradictoire du POCH qui prétend par ailleurs défendre les "petits

entrepreneurs" et les "artisans" dans la logique de sa stratégie "antimonopoliste"... Petits entrepreneurs qui sont souvent les premiers à licencier! Le POCH se contente de faire ses propositions dans le cadre de conseils communaux ou de Grands Conseils, et en privilégiant ce moyen, ne contribue guère au débat pour une réponse active des horlogers et de leurs syndicats à la crise. Comme avec les militants du POP, ceux du POCH et de la LMR dans les entreprises et les syndicats doivent unir leur force pour mettre en avant une telle réponse.





UNE AUTRE POLITIQUE,

**DES OBJECTIFS DE
LUTTE**

défendre l'emploi, les salaires, les conditions de travail !

UNE CONVENTION POUR UNIFIER LES TRAVAILLEURS DE L'HORLOGERIE

La signature de la nouvelle convention horlogère, comme celles qui l'ont précédée, est considérée par la direction de la FTMH comme la conclusion d'une sorte de trêve, négociée secrètement au sommet. La FTMH part du principe que la patronat est un "partenaire loyal et sincère", qu'il fait tout son possible pour satisfaire les revendications des travailleurs et qu'il appliquera "honnêtement" ce qu'il a signé. La réalité est tout autre comme le montre le bilan que nous avons tiré des derniers accords signés : pas d'augmentation de salaire dans la période de boom économique des années 70, pas de réduction du temps de travail dans une situation où la productivité a fortement augmenté. Il y a plus encore : les patrons, de tout temps, cherchent à remettre en cause ou à tourner les accords signés, voir l'accord sur les réajustements de salaires.

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION ?

Une convention, pour nous, doit servir à arracher un certain nombre d'avantages pour l'ensemble des travailleurs d'une branche, pour aller contre la politique patronale qui tend à créer un maximum de divisions. Ainsi sur les salaires, les vacances, la durée du temps de travail, la convention a pour fonction d'obliger le patronat à négocier avec le syndicat pour l'ensemble des travailleurs de la branche plutôt que de négocier entreprise par entreprise, travailleur par travailleur. Ainsi la FTMH, pour répondre à la position de force du patronat, qui profite, avec la crise, de multiplier les catégories salariales, les discriminations, doit obtenir une convention qui permette de forger l'unité de tous les travailleurs.

Pour ces conventions, une durée de deux ans donne la possibilité d'améliorer les accords dans le cas d'une reprise économique et d'un renforcement de la combativité.

PAS DE SECRETS DANS LES NEGOCIATIONS, c'est aussi une condition essentielle pour que puisse jouer le poids des travailleurs dans les négociations. Toutes les phases de négociations doivent être publiées régulièrement dans la presse syndicale, donner lieu à des assemblées d'entreprise. Les délégués ouvriers qui participent aux négociations depuis 1972 ont pour tâche primordiale d'assurer cette information systématique de la base. C'est une condition pour avoir un meilleur rapport de force et pour faire renaître une discussion à l'intérieur du syndicat pour ne pas être mis systématiquement devant l'alternative d'un accord déjà conclu avec les patrons et que l'on ne peut plus changer, comme ce fut le cas ces dernières années.

POURQUOI REFUSER LA CLAUSE DE PAIX DU TRAVAIL ?

En 1970 la convention collective de l'horlogerie contenait une clause de paix du travail : "pour prévenir les conflits sociaux préjudiciables aux intérêts des populations horlogères du pays, les parties contractantes s'engagent à s'abstenir pendant la durée de la présente convention de tout acte propre à troubler les bonnes relations entre employeur et travailleurs". D'une façon explicite, la direction de la FTMH s'est interdit toute riposte active des travailleurs de l'horlogerie à la crise et ainsi porté de graves préjudices aux populations ouvrières de la région!

Le but d'une telle clause n'est pas seulement d'asseoir dans un texte l'illusion de l'intérêt commun des employeurs et des em-

ployés de l'industrie horlogère, mais surtout elle a pour fonction concrète de renvoyer chaque revendication, chaque confrontation entre ouvrier et patronat devant les juges des tribunaux arbitraux. Ainsi elle retire des mains des travailleurs leur pouvoir de négocier directement avec le patron la possibilité de faire jouer leur nombre et leur force dans la confrontation avec le patronat.

Dans la prochaine convention, cette clause et ses tribunaux soit-disants arbitraux doivent être supprimés au profit de la liberté d'action, la liberté syndicale, le droit de grève qui ne peuvent être imposés que dans les faits au patronat.

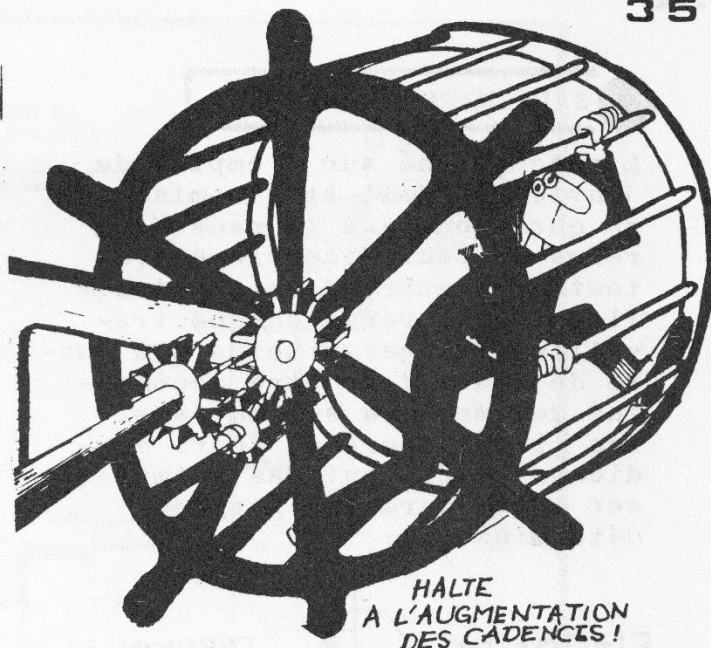
QUELLES REVENDICATIONS POUR LE RENOUELEMENT DE LA CONVENTION?

Diminution du temps de travail.

"...l'augmentation de la productivité contrebalancera d'éventuelles hausses de salaires et réductions des horaires de travail" (enquête sur l'industrie horlogère sur les prévisions relatives aux places de travail, OFIAMT, juin 1976). Des aveux de taille pour un patronat qui ne cesse de demander aux travailleurs de se serrer la ceinture ! Et pourtant, malgré le cynisme d'un tel aveu, les fonctionnaires FTMH ont déjà renoncé à tout réajustement de salaires au coût de la vie et ils poussent la servilité face aux exigences patronales jusqu'à accepter de négocier dans la prochaine convention une réduction échelonnée sur plusieurs années des heures de travail. A l'augmentation prévue, planifiée par le patronat horloger des cadences de travail, opposons une réduction immédiate, et pour tous les horlogers et horlogères du temps de travail à 40 heures par semaine.

40 H. sans perte de salaire

C'est en maintenant une journée de travail la plus longue possible que les patrons de l'horlogerie ont maintenu et augmenté leurs



**HALTE
A L'AUGMENTATION
DES CADENCES!**

profits. De 1959 à 1969, dans le secteur horloger, la production a augmenté de 70,5 %, les salaires de 29,9 % et le temps de travail n'a diminué que de 4,6 %. En plus des heures de travail, il faut ajouter le temps de transport, les tâches ménagères pour les travailleuses, les heures de recyclage et de formation le soir après le travail, tout cela pris sur le temps et le salaire des travailleurs. La revendication des 40 heures permet de s'opposer aux licenciements et au chômage, en exigeant la répartition de la masse de travail entre les travailleurs disponibles. Elle préserve la santé physique des travailleurs, réduit leur fatigue nerveuse et leur accorde plus de temps de loisirs et de repos. Après la votation du 5 décembre 76, il importe de se mobiliser pour inscrire les 40 heures dans la convention. Cela est d'autant plus important dans une branche où les patrons promettent encore des milliers de licenciements.

- exigeons des heures de formation et de recyclage prises sur le temps de travail et payées par le patron

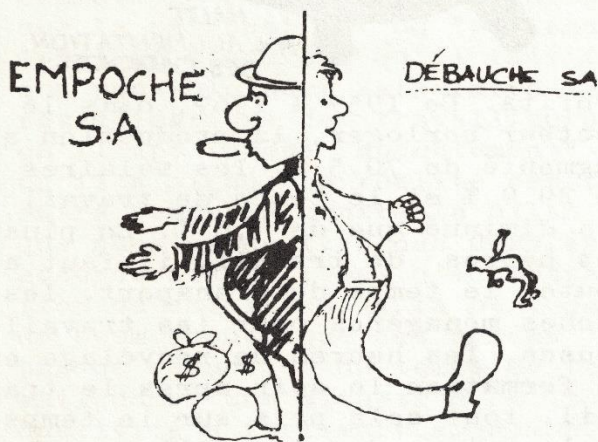
- exigeons l'intégration du temps de transport au temps de travail et le paiement du temps de transport par le patron.

- 4 semaines de vacances au minimum

- retraite à 60 ans pour ceux qui le désirent

SAUVEGARDER L'EMPLOI

L'accord signé sur l'emploi de janvier 76 doit être remis en question dans le sens d'un refus de tout licenciement, de toute fermeture d'entreprise. Il doit assurer à chaque travailleur la garantie de son poste de travail et être accompagné des mesures suivantes si les travailleurs et leurs syndicats n'arrivent pas à imposer cette garantie par leur détermination:



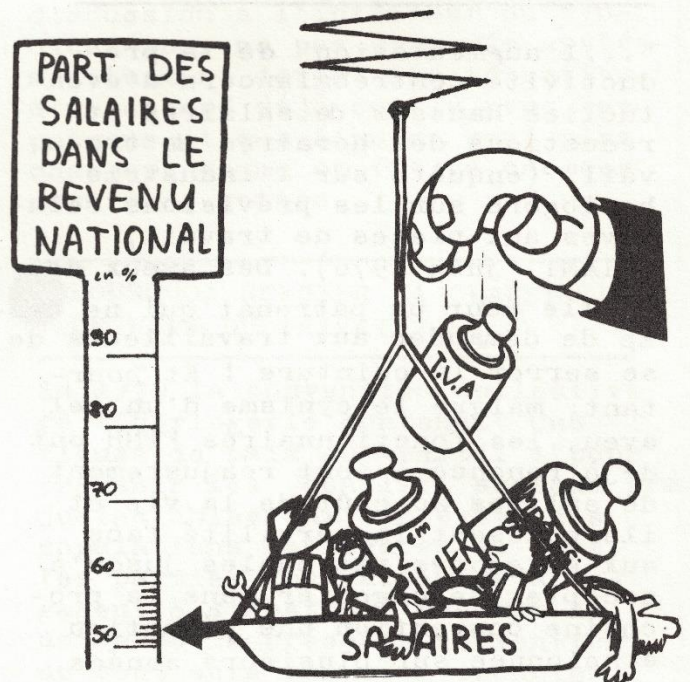
- Reclassement sur place aux mêmes conditions salariales et maintien des avantages acquis,
- Frais de reclassement et de déplacement éventuel à la charge du patron,
- 3 mois de salaire au minimum comme dédommagement, plus 1 mois de salaire par année de travail dans l'entreprise,
- Remboursement intégral (part patronale et intérêts compris) de la caisse de pension.

Les travailleurs ne sont pas responsables des difficultés. C'est aux patrons de payer. Face aux licenciements, IMPOSONS LA REPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL ENTRE TOUS, au niveau de l'usine, du trust ou de la branche horlogère.

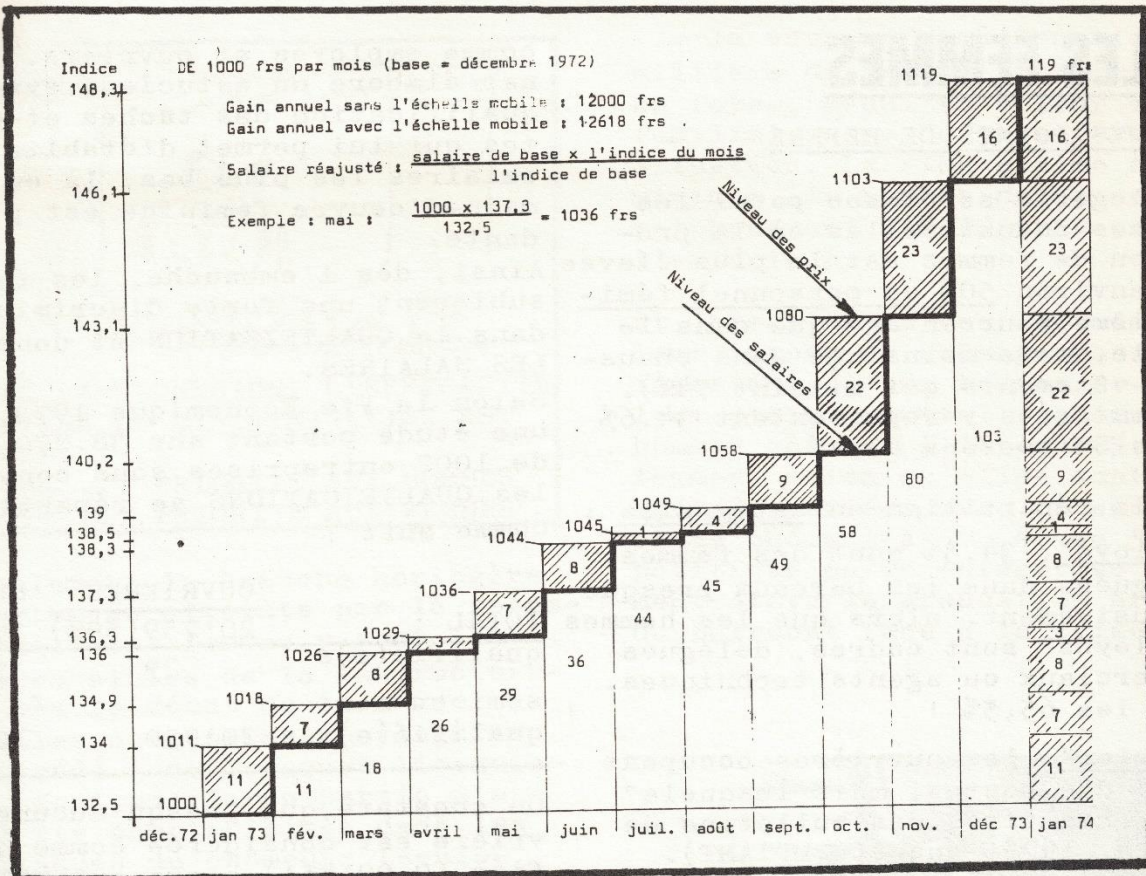
Il faut également revendiquer UNE ASSURANCE-CHOMAGE PAYÉE À 100% PAR LES PATRONS, qui verse des prestations équivalant à 80% du salaire au moins, aussi longtemps qu'un emploi aux mêmes conditions n'a pas été trouvé.

DEFENDONS NOS SALAIRES, NOTRE POUVOIR D'ACHAT. IMPOSONS L'ECHELLE MOBILE DES SALAIRES

Dans la période de crise, le pouvoir d'achat des travailleurs baisse encore. Certes les prix montent moins que durant le boom, mais cette fois les salaires ne sont plus du tout réajustés. Les résultats de l'enquête du tribunal arbitral horloger l'année passée montrent que, malgré les dires patronaux, le patronat horloger a les moyens de réajuster les salaires: "L'augmentation moyenne du chiffre d'affaire par travailleur de 1974 à 1975 est 3,8 fois plus grande que les moyens nécessaires pour accorder la compensation du renchérissement". Aveu éloquent pour une enquête commandée pourtant par les représentants patronaux!



L'ECHELLE MOBILE DES SALAIRES est un système qui aligne automatiquement les salaires sur le niveau des prix. L'adaptation peut se faire mensuellement. Il n'y a ainsi aucune perte pour le salarié. Il faut donc l'imposer, mais en exigeant que l'indice des prix soit calculé par les organisations ouvrières sur la base d'un réel budget



de famille ouvrière. Si l'échelle mobile était introduite, il n'y aurait plus besoin de lutter pour des réajustements et l'on pourrait se concentrer sur les revendications visant à l'augmentation réelle du pouvoir d'achat.

EXIGEONS :

- un réajustement intégral et automatique au coût de la vie
- la mensualisation pour tous
- l'abolition des systèmes de salaire qui lient ce dernier à la production
- un salaire minimum de 1.500 frs, aujourd'hui.

La revendication d'un salaire minimum se justifie de par les inégalités salariales qui existent entre hommes et femmes dans l'horlogerie (voir chapitre suivant), et aussi de par les inégalités salariales entre régions (cf. chap. 1), ce qui permet aux trusts de l'horlogerie de profiter d'une main d'œuvre à bon marché dans les petites localités du Jura. Il est même arrivé qu'ils soient intervenus pour bloquer l'implantation d'autres industries, qui auraient tendu le marché du travail et fait monter les

salaires. Ce qui ne les a pas empêché ensuite de fermer des fabriques pour raison de rationalisation.

POUR DE VÉRITABLES COMMISSIONS OUVRIÈRES

L'accord actuellement en vigueur sur les commissions d'entreprise consacre le statut-quo : pas de réelle présence syndicale dans l'entreprise, mais la présence d'un homme de confiance du syndicat dans des commissions qui n'existent que par le bon vouloir patronal. Pour assurer une défense réelle des intérêts des travailleurs, les syndicats doivent exiger la possibilité de mettre sur pied des commissions ouvrières indépendantes statutairement de la direction des entreprises. Ces commissions qui représentent l'ensemble des travailleurs d'une entreprise doivent pouvoir circuler librement dans les ateliers et les bureaux, convoquer des assemblées quand elles le jugent nécessaire, informer les travailleurs par affichage, autant d'activités qui dans un pays comme la France sont des acquis déjà anciens du mouvement syndical.

LES FEMMES

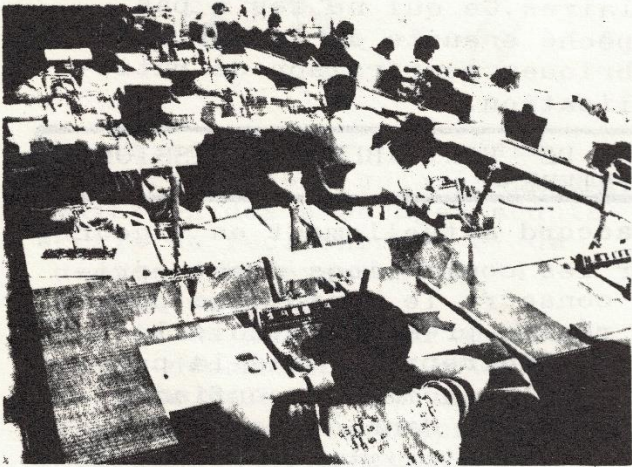
QUELQUES POINTS DE REPÈRE

L'horlogerie se classe parmi les branches industrielles où la proportion de femmes est la plus élevée avec environ 50% de personnel féminin (même pourcentage que dans le textile, mais moins que dans chaussures-vêtements qui atteint 74%). Les immigrées y représentent 34,6% et les Suissesses 65,4%.

Dans la répartition en catégories :

■ "employé", 34,5% sont des femmes, reléguées dans les bureaux presque exclusivement, alors que les hommes "employés" sont cadres, délégués commerciaux ou agents techniques, soit les 65,5% !

■ "ouvrier", les ouvrières occupent 54,3% des postes, mais lesquels? (Chiffres tirés des bulletins de la F.H. 1975, enquête OFIAMT).



LE MEILLEUR INSTRUMENT DE L'INEGALITE LA SOUS - FORMATION

Les ouvrières de l'horlogerie exécutent des travaux monotones et répétitifs, n'exigeant le plus souvent aucune formation, mais plutôt habileté, rapidité, concentration - qualités "typiquement féminines" - au nom desquelles les femmes doivent faire quelques centaines ou milliers de fois le même geste, pour la même pièce chaque heure de travail!

La politique de discrimination à l'encontre des travailleuses est une arme efficace entre les mains du patronat pour opposer hommes et femmes, tout

comme employés et ouvriers. Le patronat élabore un astucieux système de qualification des tâches et des postes qui lui permet d'établir les salaires les plus bas, là où la main-d'oeuvre féminine est plus abondante.

Ainsi, dès l'embauche, les femmes subissent une forte discrimination dans la QUALIFICATION et donc dans LES SALAIRES.

Selon la Vie Economique 1973, dans une étude portant sur 38.270 "ouvriers" de 1002 entreprises sous convention, les QUALIFICATIONS se répartissent comme suit :

	OUVRIERES	OUVRIERS
TOTAL :	20'759 (54%)	17'511 (46%)
qualifié(e)s	29	7'351
semi ou non qualifié(e)s :	20'730	10'160

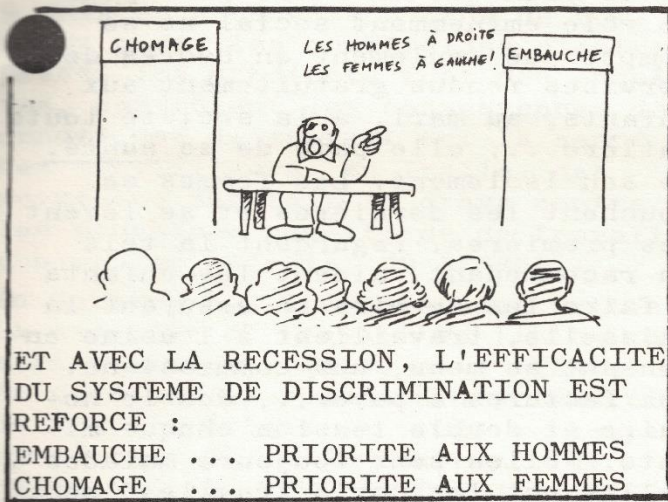
On constate que presque aucune ouvrière est considérée comme qualifiée (0,0014%) alors que 42% des ouvriers ont des qualifications reconnues (ce qui est encore très peu). Dans les études de l'OFIAMT pour la F.H., la catégorie "ouvrière" n'est même pas subdivisée selon les qualifications!

Quant aux salaires, non seulement dans chaque catégorie (employé, ouvrier qualifié, semi ou non qualifié), les femmes gagnent 1/3 de moins que les hommes (comme dans les autres branches en général), mais de plus, à qualification égale, elles subissent une seconde discrimination salariale. Parmi les ouvriers semi ou non-qualifiés de l'horlogerie, le salaire est calculé ainsi :

- à l'heure pour 93,3% des femmes
71,6% des hommes,
- au mois pour 6,7% des femmes
28,4% des hommes (1973)

... et on peut constater que les salaires mensualisés sont supérieurs en moyenne de 15 à 20% aux salaires horaires, ces derniers étant encore le plus souvent liés à un calcul aux pièces, aux points ou au "temps alloué".

Il en résulte qu'en général
UNE OUVRIERE QUALIFIEE EST MOINS
PAYEE QU'UN OUVRIER NON QUALIFIE.



Non seulement la branche horlogère est fortement atteinte par la récession, mais les femmes y sont les premières cibles de la restructuration. Dès le début de la crise, toutes les entreprises horlogères ont procédé à de brusques licenciements, dont une large partie n'a jamais été comptabilisée dans les statistiques de chômeurs (seulement en nombre de postes perdus!) car, en ce qui concerne les travailleuses :

- la plupart n'était pas assurée au chômage, donc pas droit aux indemnités,
- les temps partiels (3/4 occupés par des femmes) n'atteignaient souvent pas le total d'heures requis,
- les femmes enceintes, sans protection contre le licenciement outre les 8 semaines après et avant l'accouchement, ont été licenciées "légalement" en premier,
- les ouvrières à domicile ne sont pas assurables,
- les immigrées renvoyées ou devant suivre le mari licencié,

AU NOM DE QUOI CES DIVISIONS, CES DISCRIMINATIONS,
CETTE SUREXPLOITATION SALARIALE ?

Pourquoi licencie-t-on d'abord une femme, pourquoi la paie-t-on moins, pourquoi n'apprend-elle pas de métier surtout pas avec responsabilité, pourquoi n'a-t-elle pas de chance de promotion ? Les arguments des employeurs pour justifier ces discriminations renvoient directement à la PLACE DE LA FEMME DANS LA SOCIETE,

... la sous-information aidant, des milliers de femmes sont retournées au foyer, réduites à leur isolement familial, sans défense face à leur situation. La FTMH estime à 30.000 minimum, le nombre de femmes qui ne retourneront JAMAIS travailler à l'extérieur.

Et lorsqu'on ne les licencie pas, on leur impose un chômage partiel plus important qu'aux hommes et selon leur statut marital : alors que les hommes chôment à 10 ou 20%, les femmes, selon qu'elles sont célibataires, mariées, avec ou sans enfant, elles chôment à 30, 40 ou 50%! Cette politique entre catégories a largement étayé la graduation arbitraire du patronat face à la crise.



DANS LA FAMILLE : élever ses enfants et entretenir son mari. Cette réalité entre aujourd'hui en crise, mais elle persiste : le nombre de femmes au travail n'évolue que très peu, il tend même à regresser ces dernières années. Le manque de crèches, leurs prix et mauvaise qualité incitent les femmes à "préférer" rester au foyer. Il s'agit de

maintenir pour la ménagère un univers social et culturel étroit. Son travail domestique "invisible" permet une énorme économie de coûts sociaux.

Une enquête relatée dans le Journal du Jura (10.1.77) estimait l'horaire moyen d'une ménagère, mère de 2 enfants, à 10H par jour, 7 jours par semaine, et la valeur du travail accompli (s'il devait être fait par des services, blanchisseries, contre paiements) à ... 3241Fr par mois ! Elle "vaut" encore plus cher la brave ménagère qui, en plus de ses 9H d'entreprise, fait encore 4-5H de travaux ménagers, pour ne recevoir que les plus faibles salaires... salaires d'appoint, "double salaire" dit-on ! Ne serait-ce pas plutôt un demi-salaire pour un double horaire ? Et cela d'autant plus que 58,5% des femmes qui travaillent, n'ont que leur salaire pour vivre et pour faire vivre leurs enfants si elles sont veuves ou divorcées.

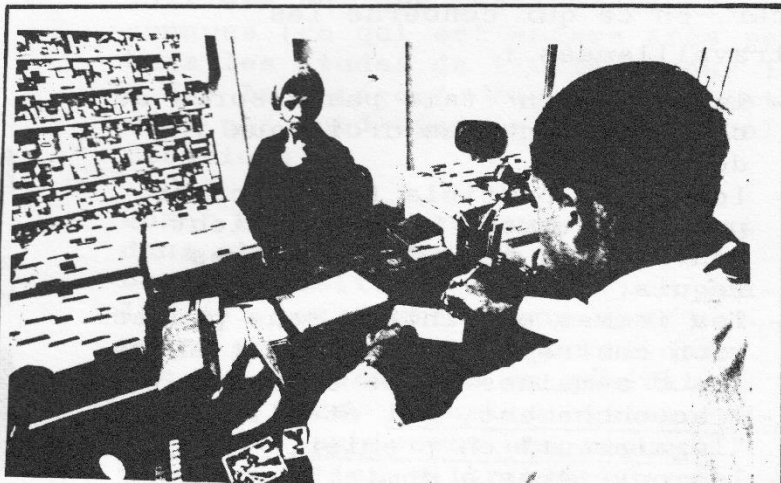
Et le prix que la femme paie pour ce rôle éminemment social ne se compte pas seulement en heures de services rendus gratuitement aux enfants, au mari, à la société toute entière ... elle^{le} paie de sa santé, de son isolement. Les femmes se couchent les dernières et se lèvent les premières, regardent la télé en racommodant, aident les enfants à faire les devoirs en essuyant la vaisselle, travaillent à l'usine en pensant au menu, aux commissions, aux factures à payer... double horaire et double tension chaque minute. "Elles sont toujours malades", "elles ont les nerfs fragiles" se plaignent les chefs de personnel et d'ateliers, "on ne peut pas compter sur elles!". En effet, les crises de larmes, les dépressions, les insomnies, ou tout simplement les maux de dos, d'estomac, de tête... sont largement répandus chez les travailleuses de l'horlogerie. Comment une femme, enceinte en particulier, peut-elle travailler aux pièces 9H par jour pendant 8 et parfois



On ne vous paie pas pour rien faire !



9 h au bureau, ou à l'usine
+
5 h de ménage, cuisine, ...
14h par jour !



Extrait d'un dépliant publicitaire de la maison Hoffmann-La Roche

Des femmes qui travaillaient dans le domaine technique de la fabrication de bas nylon ont découvert que leur salaire aux pièces baissait à chaque fois qu'elles étaient exposées à une situation de stress chez elles ou à leur lieu de travail. C'est pourquoi des soins psychiatriques leur furent offerts sur le lieu de travail. Sur 50 femmes qui y eurent recours, qui furent suivies et traitées au Librium pour une durée allant jusqu'à huit semaines, à raison de trois fois 5 mg par jour, 32 eurent une réaction excellente, 9 eurent une bonne réaction. Alors qu'auparavant l'usage de barbituriques et d'autres tranquillisants avait quelque peu diminué les symptômes mais également influencé la production de manière fort négative, les patientes sous traitement au Librium virent leur salaire effectif retrouver le niveau d'avant la maladie.

"Ist Emotion messbar ?" (*L'émotion est-elle mesurable. ?*) Ed. par F. Hoffmann-La Roche & Co. S. A., Bâle, 1972.

9 mois de grossesse ? Dans de nombreux pays, les commissions d'entreprise, les syndicats font des enquêtes, contrôlent les conséquences des conditions de travail sur la santé des travailleurs. En Italie, des ouvrières ont fait la grève contre les mauvaises conditions de travail, contre les maladies du travail.

En Suisse, peu d'études sont faites. La médecine du travail se limite au strict minimum, quand elle existe. Et pourtant le scandale des conditions de travail éclate de temps en temps. En février 77, à Porrentruy, les "OUVRIERES SE REVOLTEMENT A GIAVARINI" (fabrique de boîtes de montres) tiraient les journaux. C'est le licenciement d'une ouvrière qui fit déborder le vase, mais le ras-le-bol exprimait beaucoup plus la révolte contre les salaires dérisoires



Dans LIP AU FEMININ, les travailleuses de LIP s'expriment ainsi :

" La pression sexuelle, en particulier, c'est quelque chose d'horrible dans les ateliers de femmes. Telle fille sort avec le chef, elle est bien vue et pourra obtenir un poste plus intéressant. Pour la promotion des femmes, tout dépend du chef : on lui plaît ou on ne lui plaît pas. D'où les concours de beauté sur la chaîne, les histoires, les jalousies, la division des femmes qui permet d'avantage d'exploitation. Il a fallu le conflit pour découvrir que celle qu'on jugeait "Bêcheuse" était aussi riche, capable d'apporter aux autres, de se battre et qu'elle n'était qu'une copine exploitée."

(4,50Fr à l'embauche, 5 à 7Fr en moyenne à l'heure), les carences de sécurité (issues de secours bloquées, émanation de gaz nocifs et explosifs) et surtout contre les brimades quotidiennes des chefs injuriant les femmes "boudins, bêtes, fainéantes, grosses gueules...". C'est au fond toute la misère des conditions de travail, des relations de soumission qu'elles ont mises en cause, bravant la dure répression patronale. Leur révolte a servi à révéler les mauvais traitements que subissent les ouvrières des secteurs arriérés dans une région sous-développée économiquement comme celle de Porrentruy (usines de textiles, chaussures en particulier).

Si la loi de la société capitaliste est celle du profit maximum, le profit qu'elle tire de la surexploitation du travail salarié féminin ne rend pas compte de la complexité du problème. L'exploitation spécifique et l'inégalité sociale des femmes s'expliquent seulement dans la dimension sociale et idéologique qu'a la famille, et du rôle que doivent y jouer les femmes "mère-épouse-ménagères", même si elles travaillent à l'extérieur.

Cette oppression séculaire doit éclater. Quelques travailleuses déjà en prennent conscience, rompant avec la passivité qui leur a été inculquée. Les ouvrières-grévistes de Bulova ont commencé à exprimer leurs propres discriminations, à prendre la parole en assemblée, à occuper l'usine, même la nuit (et pas seulement à préparer le café). C'est au bénéfice de la grève, libérées des rapports concurrentiels entre elles sur la chaîne, qu'elles ont pu entreprendre des échanges sur leur propre place dans l'entreprise et dans la grève.

LA FTMH ET LES FEMMES

"En principe, nous ne connaissons que des travailleurs organisés. Mais il est difficile pour nous de s'opposer à ces mesures (licenciements), compte tenu des cas concrets qu'on nous présente : on ne peut admettre de faire chômer des célibataires ou des jeunes qui ont besoin de

gagner au profit de certains couples qui ont quand même un salaire assuré", déclare Erma-tinger, responsable FTMH de Neu-châtel à la Tribune Dimanche (1.2.76), alors que dans le même article, une permanente FTMH, Mme Ducret, répond sans ambiguïté "J'estime que le travail, pour la femme, est un droit. Que la société se débrouille! Quand il a fallu chercher de la main-d'oeuvre, "ils" ont bien su nous trouver, alors maintenant qu'"ils" s'arrangent pour nous garder!".

Deux points de vue! Du côté des femmes, la combativité s'exprime au sein du syndicat. Une conférence nationale des femmes a eu lieu en octobre 75, de nombreuses assemblées de femmes ont été réalisées dans les sections, commençant à rompre les traditionnels cours de rotin, promenades des femmes sur le lac... Les discours y sont combatifs, dénonçant l'inégalité des salaires, les conditions de travail, et même la double journée. Mais qu'en est-il des revendications sur l'égalité des salaires, la protection de la maternité, l'"humanisation" du travail prônées dans les discours, les plateformes féminines, les articles de Lutte Syndicale? Les bureaucrates, compétents pour négocier les Conventions collectives, ne veulent pas les porter en avant pour l'instant... "la période est encore trop défavorable", répondent-ils, tout comme ils le disent pour les 40H!

Tant que les femmes elles-mêmes ne prennent pas en charge la défense de leurs intérêts, à tous les niveaux dans les syndicats et dans les commissions ouvrières, les promesses resteront lettre morte. Les travailleuses des Charmilles (GE) qui ont exigé l'abolition des catégories "féminines" dans les Contrats collectifs ont ainsi

obtenu l'égalité des salaires pour un même poste de travail. Des commissions féminines syndicales se mettent en place dans diverses sections à l'initiative de militantes actives et peuvent ainsi entraîner tous les syndiqués et travailleurs à soutenir leurs revendications spécifiques. C'est aux femmes de rassembler ces revendications, de dénoncer les formes particulièrement brutales de leur sur-exploitation :

- NON au travail aux pièces, aux points ou au temps alloué,
- NON aux salaires de misère, surtout à la réembauche après le chômage :

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL,
POUR UNE FORMATION EGALE !

MENSUALISATION DE TOUTES ET
DE TOUS LES TRAVAILLEURS AVEC
UN SALAIRE MINIMUM DE 1500Fr.

ABOLITION DES CATEGORIES
SALARIALES QUI DIVISENT LES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS.

- NON à toutes les formes de violence au travail, depuis les cadences abrutissantes, les surveillances répressives des chefs, jusqu'aux brimades "anti-femmes" et à toute réduction des travailleuses à des "machines+objets sexuels".
- PROTECTION DES FEMMES ENCEINTEES contre les licenciements, ALLONGEMENT DES CONGES DE MATERNITE A 14 semaines minimum, SALAIRE GARANTI pendant une demi-année au moins, AMENAGEMENT DES HORAIRES ET RYTHMES DE TRAVAIL pendant la grossesse.
- Mise en place d'ENQUETES SUR LA SANTE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS DE L'HORLOGERIE, et dénonciation des conséquences des conditions de travail, en particulier sur la vue, la tension nerveuse et ses répercussions sur tout le corps.



comment avancer ?

Il n'est pas impossible aujourd'hui de surmonter l'état de passivité qui existe chez les travailleurs de l'horlogerie et qui se reflète dans la politique syndicale. A certaines occasions, ces dernières années, s'est affirmée une volonté des ouvriers de la région horlogère de répondre plus activement à toutes les attaques patronales. En 72, par exemple, plusieurs assemblées syndicales s'étaient prononcées pour l'utilisation de la grève si le patronat ne compensait pas le renchérissement du coût de la vie.

En 75 autour des manifestations impulsées par l'Union syndicale, à Chaux-de-Fonds, au Locle, à Moutier, à Neuchâtel des milliers de travailleurs et travailleuses étaient descendus dans la rue pour protester contre les licenciements et le chômage.

En janvier 76 à Bulova-Neuchâtel une poignée de travailleurs syndiqués amenaient à l'organisation d'une grève contre la fermeture de l'usine, grève qui rencontra un écho important et qui obligea la direction syndicale, malgré sa traditionnelle passivité, à appeler à une manifestation qui réunit 4.000 travailleurs à Neuchâtel!

Autant de preuves que, malgré les "plaintes" des fonctionnaires du syndicat, il est envisageable de mobiliser "la base syndicale", à condition de lui proposer une autre politique, d'autres objectifs à même de faire reculer le patronat.

FAIRE RENAITRE UNE ACTIVITE SYNDICALE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Nous ne pensons pas, et le résultat des dernières luttes ouvrières le montre, qu'un déblocage de la politique syndicale puisse se faire par le seul moyen d'une activité limitée au sein des entreprises. Le développement et l'écho du travail que peuvent mener des ouvriers syndiqués combattifs dépend égale-

ment de l'évolution de la vie politique ouvrière dans la région horlogère. Ainsi la lutte contre le chômage et ses conséquences ne peut se faire seulement dans les entreprises, mais est liée aux débats et aux confrontations au niveau politique: quelle assurance-chômage, comment faire face au sous-développement régional, comment orienter la formation professionnelle et le recyclage, comment répondre à la politique de l'état dans la région?

Mais les exemples d'organisation et d'activité syndicale dans les entreprises sont décisifs pour réactiver la vie du mouvement ouvrier, les mobilisations dans la classe ouvrière:



Les travailleurs syndiqués d'Omega Bienne ont constitué une commission syndicale pour dépasser la paralysie de la commission d'entreprise qui est totalement entre les mains de la direction. Cette commission syndicale s'est déjà exprimée

contre le blocage des réajustements de salaire publiquement et a pris position majoritairement pour l'initiative des 40 heures des LMR/POCH/PSA.

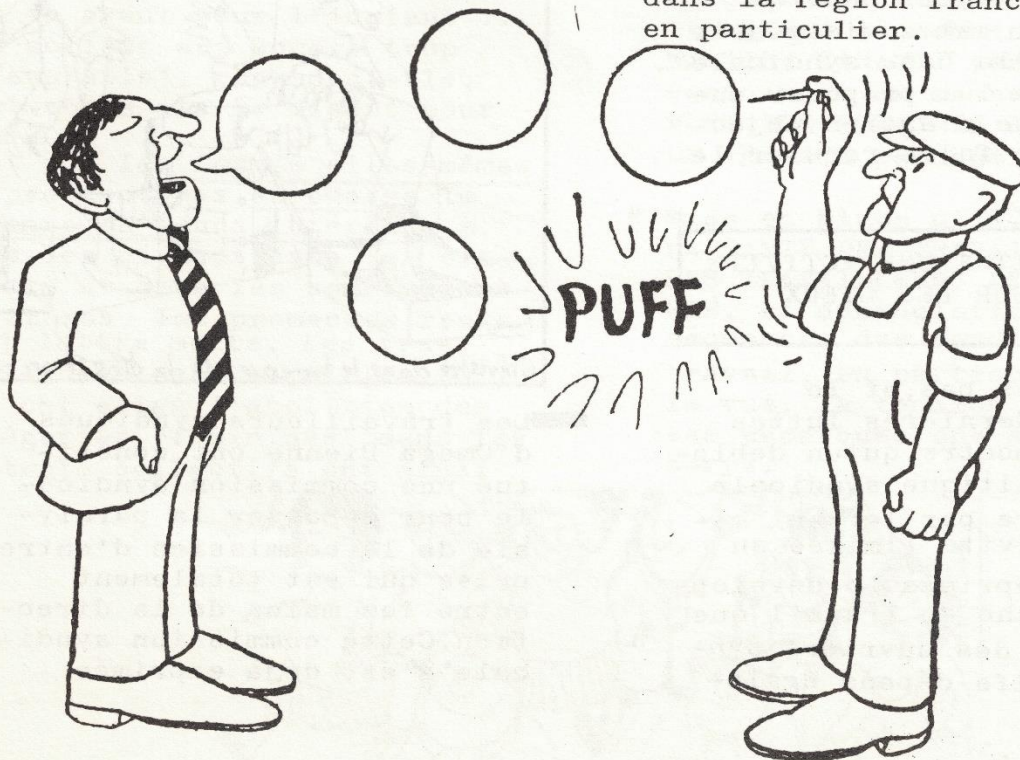
■ A Giavarini, Porrentruy, quelques travailleuses syndiquées FTMH et FCOM ont réussi à obtenir des améliorations des conditions de travail et de salaires, le droit à une assemblée générale des travailleurs une fois par mois. Elles l'ont gagné en provoquant des assemblées syndicales et un travail public de dénonciation.

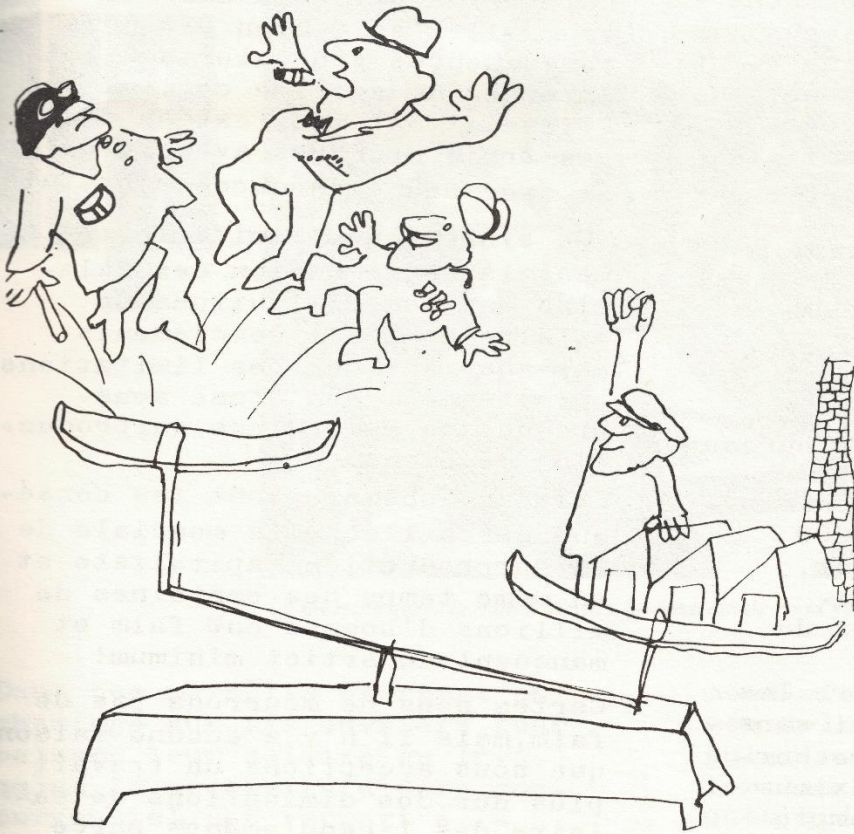
■ A la suite de la grève de Bulova des travailleurs des commissions d'entreprise des usines de Bienne et Neuchâtel coordonnent leurs efforts pour combattre les mesures de restructuration avec l'appui de regroupements de travailleurs de ces deux villes. Face à une vie syndicale qui reste encore totalement enkylosée, toutes ces expériences sont peu connues, isolées.

Pour ces raisons le lien et le regroupement de travailleurs impliqués dans de telles expériences est nécessaire. C'est dans ce sens qu'il faut construire des regroupements de travailleurs, rassemblant tous les ouvriers combattifs qu'ils soient d'un parti politique ouvrier, de

la FCOM, de la FTMH ou du MPF.

Les travailleurs de Lip ont mené une des premières luttes dures sur l'emploi dans la région horlogère. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles leur action a eu un écho relativement important en Suisse et particulièrement chez les travailleurs de l'horlogerie. C'est aussi une des raisons pour lesquelles la presse patronale et Ebauches SA ont essayé de la diffamer en la faisant passer pour un échec. Les travailleurs de Lip ont montré deux choses qui peuvent et doivent servir aux travailleurs de l'horlogerie suisse. D'abord que pour gagner un combat dans ce secteur il faut obtenir l'appui et la solidarité des travailleurs de la région et d'autres régions et secteurs industriels. Ensuite que la question du chômage et du dépérissement de certaines régions ne peut se résoudre par une simple action au niveau syndical ou au niveau d'une entreprise, mais ne peut trouver un début de solution qu'au niveau politique, dans une remise en cause du système capitaliste et de ses lois de fonctionnement. Cet élément s'exprime aujourd'hui en France par la poussée importante de la gauche réformatrice et révolutionnaire aux dernières élections municipales, dans la région franche-comtoise en particulier.



**4**

**QUELLE SOLUTION A
LA CRISE HORLOGERE ?**

Les travailleuses et les travailleurs de l'horlogerie sont avec ceux du bâtiment et ceux de la typographie les principales victimes de "l'économie de libre entreprise", également défendue par le parti socialiste suisse et les syndicats.

Dans le bâtiment, les entrepreneurs et les sociétés immobilières sont passés à côté des besoins à long terme de la population, en construisant trop d'appartements trop chers et trop d'immeubles pour des bureaux, à cause de leur chasse effrénée aux profits. Et maintenant ils jettent plus de 100.000 travailleurs à la rue, pour, comme ils le disent "redimensionner" les entreprises du bâtiment.

Dans l'industrie horlogère les patrons ont également agi sans aucun plan et selon la recherche aveugle du profit maximum. Ainsi ils ont pris en compte trop tard les changements technologiques comme la montre électronique. Alors qu'il était clair depuis longtemps qu'à l'avenir l'horlogerie aurait besoin de moins de travailleurs, ces patrons n'ont même pas fait le minimum pour créer de nouvelles places de travail dans d'autres branches. Pour sauvegarder leurs profits ils ont même parfois empêché d'autres industries de s'implanter dans la région. Or aujourd'hui ces trusts horlogers mènent de manière la plus brutale les restructurations des usines d'horlogerie.

Les défenseurs du capitalisme mettent toujours l'accent sur le fait que les profits des patrons sont nécessaires pour créer de nouvelles places de travail par des investissements, ils justifient ces profits par "le risque" de l'entrepreneur. Or ces industriels aujourd'hui n'investissent que pour détruire des places de travail, et qui porte le risque? Chaque travailleur et travailleuse le sait bien.

Il serait faux d'analyser ce qui s'est passé dans le bâtiment, l'horlogerie ou les arts graphiques comme simplement les conséquences du manque de plani-

fication, de la courte vue particulière du patronat dans ces secteurs. Il s'agit bien plus des conséquences générales des lois internes du système capitaliste. Elles se sont manifestées dans ces trois branches avec force et avec des conséquences brutales.

Ce système qui limite fortement la consommation des salariés par les diminutions de salaire et les licenciements est aberrant, car ces limitations proviennent non d'une sous-production mais d'une surproduction de biens.

Crise et chômage sont les conséquences à l'échelle mondiale de la surproduction capitaliste et en même temps des centaines de millions d'hommes ont faim et manquent du strict minimum!

Certes nous ne mourrons pas de faim, mais il n'y a aucune raison que nous acceptions un travail plus dur, des diminutions de salaire, des licenciements parce que nous avons trop produit, parce que les capitalistes sont incapables d'organiser la production selon les besoins.

MAINTENIR ET CREER DES PLACES DE TRAVAIL

„Solidarité internationale des travailleurs

L'industrie horlogère dépend fortement des développements du marché capitaliste mondial qui est secoué par les crises, déchiré par la concurrence.

Les travailleurs et leurs places de travail sont les jouets de cette spéculation internationale des capitaux: les capitalistes de l'horlogerie investissent et transfèrent leur argent à l'étranger, dans d'autres branches où ils font plus de profit et ces changements "structurels" ou "conjuncturels" touchent les travailleurs de plein fouet.

À l'échelle internationale les capitalistes de l'horlogerie font pression sur les salaires des travailleurs suisses, japonais et américains en transplantant leur appareil de production dans des pays comme Hongkong, Taïwan et Singapour.



Le meeting après la manifestation internationale de la Chaux de Fonds

Dans ces pays ils exercent un chantage sur les ouvriers pour baisser leur salaire en invoquant la nécessité d'être concurrentiel, par rapport à la productivité des pays capitalistes avancés.

C'est une question essentielle pour les syndicats de contrer par un travail commun au niveau international le fait que l'on oppose des travailleurs contre d'autres. Il s'agit par exemple de soutenir et d'aider les salariés de pays qui connaissent un très bas niveau de vie dans leur lutte pour son amélioration. La FTMH est affiliée à la Fédération internationale de la métallurgie et à la Fédération mondiale des syndicats libres.

Mais jusqu'à maintenant, elle n'a entrepris aucune action réelle de solidarité au niveau international.

Une planification socialiste est nécessaire

Une simple lutte sur les salaires, même internationale, ne suffit pas pour assurer les places de travail vu l'énorme et rapide développement technologique. Une modification radicale de l'ordre mondial et d'une économie basée sur les lois du profit et de la concurrence serait nécessaire. L'économie devrait être planifiée sur une échelle

mondiale et à long terme, dirigée selon les besoins de la population, pour dépasser et surmonter les inégalités catastrophiques qui existent. Un des exemples les plus flagrants est l'extrême instabilité des prix des matières premières qui sont soumises à la spéculation.

Un conseil économique mondial, fonctionnant de manière démocratique et fédéraliste (sans hégémonie des grandes puissances) fixe les priorités au niveau international dans une première planification: par exemple, où, combien et quelles sortes de montres doivent être produites sur plusieurs années et, dans chaque pays producteur, l'on peut s'adapter selon ces propositions.

Voilà esquissées de manière très sommaire les bases économiques d'un ordre socialiste mondial auquel nous aspirons et pour lequel nous luttons dans une organisation révolutionnaire. Cette lutte ne peut être menée avec succès que dans une étroite solidarité internationale. Nous savons aussi que cet ordre socialiste mondial nous ne l'atteindrons pas demain.

Mais la crise mondiale et la misère scandaleuse de millions d'hommes convainct tout salarié qui réfléchit, que la lutte pour cette société socialiste doit débuter dès maintenant.



DES PROPOSITIONS POUR AUJOURD'HUI

D'abord il faut rappeler que des centaines de millions d'hommes dans le monde ont besoin de montres, mais qu'ils ne peuvent se les payer. La Suisse pourrait par exemple conclure des contrats à long terme avec des pays sous-développés économiquement pour leur livrer des montres qui pourraient être financées par les fonds de l'aide au développement. Entreraient en question les états qui planifient leur économie et qui offrent une certaine garantie que l'aide ne va pas finir dans les poches de hautes personnalités corrompues, des états comme Cuba, le Vietnam, la Corée du Nord, peut-être aussi la Chine qui a déjà construit une industrie horlogère assez avancée. Et si ces états se sont fixés d'autres priorités de produits industriels, des contrats à long terme pour une autre production peuvent être conclus et les travailleurs de l'horlogerie recyclés dans ce domaine.

Une nouvelle production peut être mise sur pied pour répondre à des besoins de la population suisse et qui permettrait de

diversifier la "monoculture économique" de la région horlogère.

Prenons un exemple: chacun (sauf peut-être les sociétés pétrolières) est d'accord qu'il est urgent d'économiser sur le pétrole. Chacun (à l'exception de ceux qui font leur beurre sur les centrales atomiques) est d'accord que les centrales comportent de gros risques et que l'on devrait chercher d'autres sources d'énergie. L'utilisation de l'énergie solaire ne comporte aucun danger pour l'environnement et pourrait être produite sur une grande échelle. Mais rien n'est fait pratiquement et même la recherche n'est qu'à peine soutenue. Là s'ouvre un domaine pour la recherche et pour de nouvelles productions qui pourraient créer un grand nombre de places de travail. Cela nécessiterait une aide étatique pour toute une période, car production et recherche sur l'énergie solaire n'apporteraient pas de profit aux capitalistes.

Par là il s'agit de mettre sur pied un FONDS DE DEVELOPPEMENT REGIONAL qui doit servir à mener

un programme à long terme pour la création de places de travail dans les régions sous-développées économiquement et les régions de crise, et à les financer.

UN CONTROLE DE LA PART DES SYNDICATS ET DES TRAVAILLEURS SUR L'UTILISATION DE CES MOYENS EST INDISPENSABLE POUR QU'ILS NE TOMBENT PAS DANS LES POCHEs DES PATRONS.

Nous ne sommes pas dans une situation où nous pouvons faire un plan détaillé pour la création de nouvelles places de travail dans la région horlogère. Mais il est certain qu'il existe des possibilités et qu'il n'y a pas d'obstacle technique dans leur réalisation, si ce n'est la soif de profits des capitalistes et le refus de l'état de faire quelque chose qui leur déplaît.

Ce n'est pas surprenant ; car notre état est construit et modelé par la bourgeoisie, si bien que sa tâche principale consiste justement à protéger la propriété privée des moyens de production. Si les salariés se mobilisent, si les syndicats font vraiment jouer leur pouvoir dans le sens de la défense des intérêts véritables des travailleurs, il sera possible d'amener l'état récalcitrant à des concessions. Fin février, dans la presse suisse, on annonce que le gouvernement hollandais a mis 28 milliards

de Gulden (presque autant de frs) à disposition ces prochaines années pour la création de places de travail. Et les syndicats qui ont combattu avec des grèves pour des réajustements de salaire et pour leur augmentation réelle, se sont battus également pour que les travailleurs et les organisations syndicales aient le droit d'exercer un contrôle sur ces fonds, pour s'assurer de leur bonne utilisation. Est-ce que cela est impossible en Suisse, alors que les très "raisonnables" syndicats hollandais se battaient dans ce sens ?

Certainement pas. Il manque seulement la volonté de le faire et pas les moyens.

Les grandes banques ont vu en 76 leurs gains encore augmenter et probablement (elles ne montrent qu'une partie de leurs profits!) elles ont atteint ensemble plus d'un milliard de frs. Pour les assurances et les nombreuses sociétés financières et industrielles, il en va de même.

Ce qu'il faut exiger c'est

UN IMPOT DE CRISE ET DE SOLIDARITE SUR LES HAUTS REVENUS ET LES FORTUNES DES PERSONNES PRIVEES ET DES SOCIETES pour combattre les conséquences de la crise.



"Bulova Plus de 3'000 personnes à la manifestation de soutien !

Le mieux serait la création d'entreprises publiques sous contrôle des organisations ouvrières dans les régions de crise. Elles rencontreraient sans doute des résistances très fortes .

Chaque fois que le patronat invoque des difficultés économiques pour restructurer, ou qu'il fait un chantage à la faillite, nous devons demander L'OUVERTURE DES LIVRES DE COMPTES pour connaître la situation financière et CONTROLER LES STOCKS EXISTANTS.

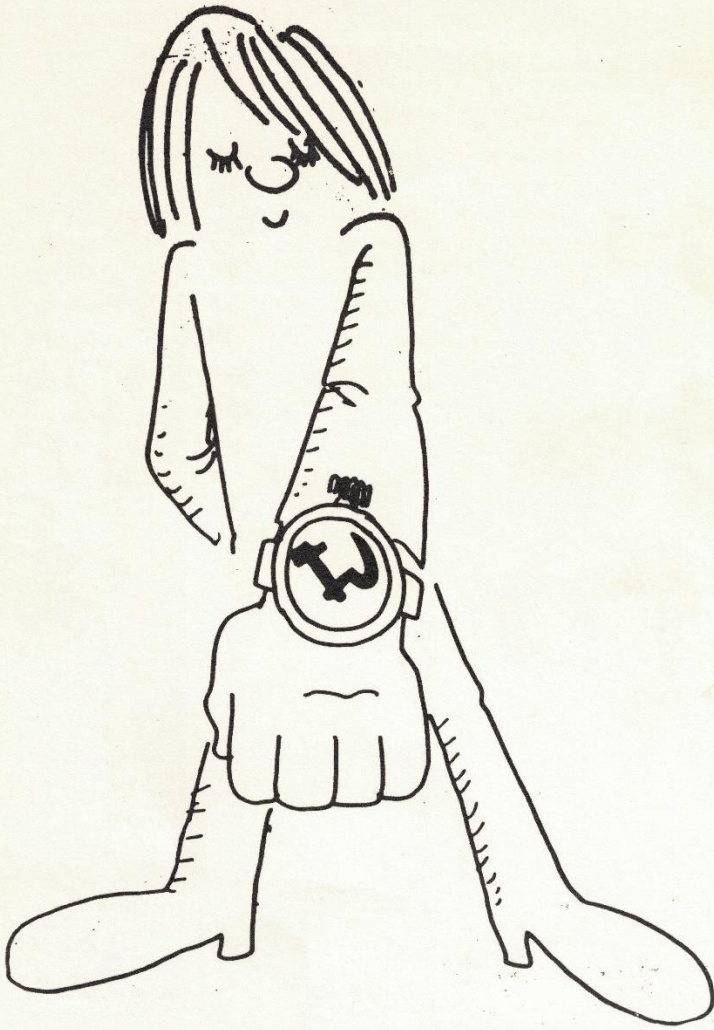
Mais en cas de faillite de grandes entreprises, LEUR NATIONALISATION EST LA SEULE SOLUTION

favorable aux intérêts des travailleurs et si l'économie capitaliste mondiale connaît une nouvelle crise, ce que beaucoup d'économistes bourgeois attendent, alors cette revendication trouverait toute son actualité.

Ce qui est absolument nécessaire à court terme, c'est un travail commun des syndicats et des partis de gauche dans la région horlogère pour élaborer un programme de revendications et pour arriver à des mobilisations. Et si les travailleuses et travailleurs concernés s'adressent directement aux travailleurs des régions moins touchées par la crise, comme l'avaient fait à l'époque les travailleurs de LIP, ils trouveront certainement un soutien à leurs revendications et à leur lutte chez leurs collègues d'autres régions ou d'autres branches.



ctj
BIENNE
RUE DUFOUR 135
032/41 81 33



Bienne, avril 1977 éd. resp. R. Riemer

ligue marxiste révolutionnaire



3fr