

Femmes dans l'horlogerie, quel avenir ?

Autor(en): **Sautebin, M.-T.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **70 (1982)**

Heft [8-9]

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-276560>

Nutzungsbedingungen

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

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

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

Haftungsausschluss

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



Femmes dans l'horlogerie, quel avenir ?

Si l'on veut saisir concrètement la division sexiste du travail, alors visitons les entreprises horlogères...

Précision, production, Saridon

Dans l'industrie horlogère, les femmes sont les premières productrices. Elles sont alignées dans d'immenses ateliers, muettes et rivées à leur mini-chaîne qui tourne imperturbablement sur la table de travail, ou à leur binoculaire pour souder les modules électroniques (bonding).

Il y a dix ans, elles montaient l'une des cent pièces d'un mouvement mécanique de montre. Aujourd'hui, elles font du bobinage ou de la soudure sur de minuscules plaquettes, en contrôlant le détail de leur geste sur un écran. La précision, l'habileté, mais surtout la rapidité des gestes sont leurs atouts. Or ces critères ne sont pas cotés dans l'évaluation des postes pour fixer les salaires.

L'usure du dos, des épaules, les migraines et la baisse de la vue (jusqu'à la cécité totale parfois) sont le lot quotidien de la majorité des femmes travaillant dans l'horlogerie. Un médecin de La Chaux-de-Fonds, le Dr Dubois, a eu le courage de dénoncer l'usage abusif des « Saridon ». Certaines entreprises tenaient même à disposition des pilules. Actuellement encore,

les emballages vides dans les poubelles des ateliers féminins sont là pour témoigner que les ouvrières doivent souvent se droguer pour tenir le coup.

Le cercle vicieux

Ce travail de très haute productivité est enfermé dans un cercle vicieux difficile à rompre. D'une part, ce sont des emplois typiquement féminins qui ne nécessitent quasi aucune formation ; ils sont souvent les seuls disponibles dans des régions à prédominance horlogère comme celle de La Chaux-de-Fonds, par exemple. D'autre part, les salaires, liés au rendement, sont aussi typiquement féminins, soit des salaires d'appoint. Ils sont encore évalués selon les cadences (et le nombre de pièces à l'heure augmente en permanence), même si la mensualisation vient d'être introduite. Ils provoquent des animosités, des divisions du fait même de la concurrence entretenue par les différences de primes.

La division du travail

A côté des ateliers entièrement féminins, où l'on trouve quelques hommes aux tâches de contrôle ou d'encadrement, la majorité masculine se trouve dans les ateliers de mécanique, au décolletage et dans les départements de recherche... là où aucune femme ne figure.

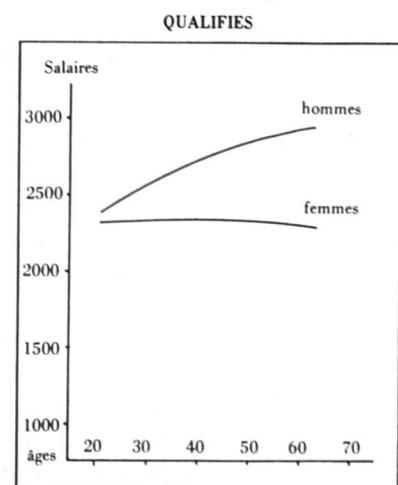
Quant aux femmes qui travaillent dans l'administration, elles subissent les mêmes discriminations que dans les autres secteurs industriels, ou dans les autres services. Travaux de bureau routiniers, de plus en plus sur ordinateurs, sans promotion et en dépendance directe avec les chefs. La main-d'œuvre féminine est donc massivement sous-qualifiée : l'organisation même du travail le veut ainsi. D'après les données

que la FTMH de Genève révélait dans son étude de 1977 (encore en vigueur), 80 % des femmes dans l'horlogerie n'ont aucune formation (personnel d'exploitation et de bureau compris), alors que 83 % des hommes sont qualifiés. De là découlent des disparités de salaires de l'ordre de 30 % en moyenne.

Ces disparités sont encore accrues avec l'âge, vu que l'homme qualifié acquiert toujours plus de savoir-faire alors que la femme non-qualifiée âgée perd son adresse et sa rapidité, et s'en voit pénalisée.

Evolution des salaires en fonction

- L'écart entre les salaires hommes et femmes
- La croissance des salaires ralentit de plus



Graphique tiré de la FTMH horlogère Genève genevoise », Gronnauer 1979.

L'auteur, Marie-Thérèse Sautebin, habite Bienne. Elle a travaillé pendant six ans dans l'industrie horlogère, d'abord dans les bureaux, puis dans le service des réparations.

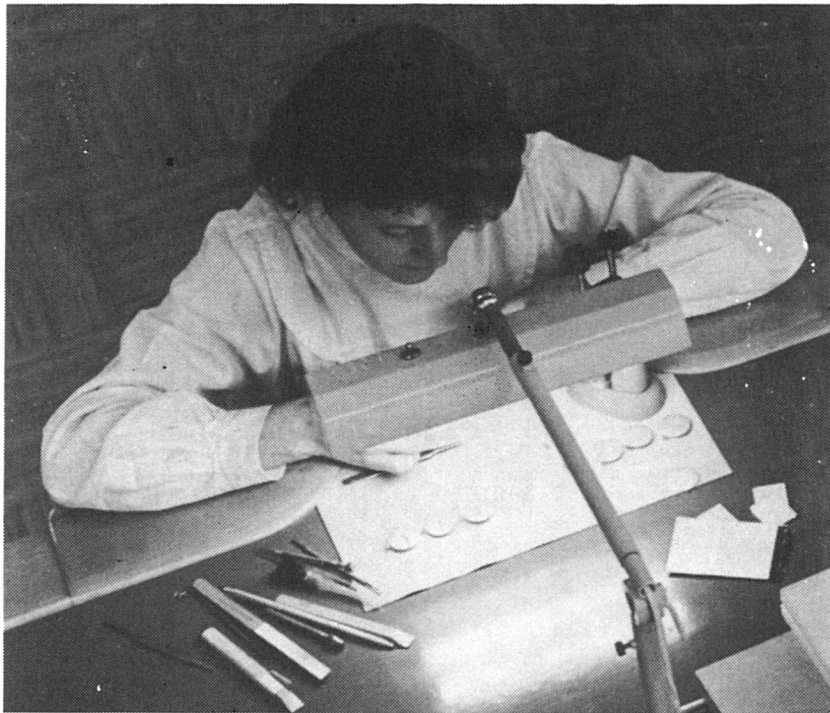


Photo Bureau International du Travail

**Témoignage de P.,
assistante sociale chargée
des « handicapés de la vue »
dans la région Bienne-Jura :**

« Dans plusieurs cas, les personnes que je visite sont des femmes ayant travaillé dans l'horlogerie et devenues aveugles ou handicapées de la vue. Quel désarroi pour une femme, pire encore si elle est immigrée, de perdre la vue ! Elle ne peut plus s'occuper de ses enfants comme auparavant, et souvent sa formation culturelle est si basse qu'elle ne peut pas apprendre le braille, et n'est même pas intéressée à écouter des enregistrements de romans. C'est la nuit dans tous les sens du terme. Plusieurs restent toute la journée à attendre, dans l'isolement total. En plus, il est très difficile d'obtenir la rente CNA pour invalidité liée au travail, vu qu'il est difficile de prouver l'origine. »

**L'égalité de salaire :
comment ?**

Comment appliquer alors dans ce cadre l'égalité des salaires ? Il n'y a que peu de cas où la comparaison peut être établie entre le poste d'une femme et celui d'un homme dans l'horlogerie ; la division du travail est telle qu'elle ne le permet pas. Il existe cependant deux moyens qui, dans l'immédiat, tendraient à égaliser les situations :

une réévaluation intégrale des critères servant à fixer la grille des salaires, tenant compte des exigences nerveuses, de l'adresse et de la rapidité ;

l'accès des femmes à tous les postes, à tous les échelons, ce qui suppose une formation professionnelle de base, ainsi que le recyclage en cours d'emploi ou lors de licenciements.

Le rôle du syndicat

Pour déraciner de si profondes inégalités, le syndicat devrait jouer un rôle pilote. Mais, comme dans d'autres secteurs féminins (textile, commerce, alimentation), les femmes sont très peu syndiquées. Ainsi, dans la FTMH — horlogerie et métallurgie ensemble — les femmes ne représentent que 12 % des syndiqués, alors qu'elles constituent la moitié du personnel dans l'horlogerie. Les revendications féminines ont peu de place dans les négociations contractuelles. Un exemple récent : la mensualisation revendiquée depuis des années a été introduite en janvier 1982... Mais calculée sur la base des performances moyennes atteintes par les femmes à la fin 1981, elle ne fait qu'entériner les différences de productivité. De plus, il ne s'agit que d'une base fixe, différente pour chaque ouvrière, à laquelle s'ajoutent des primes variables de mois en mois : la compétitivité demeure entre les travailleuses.

Pour convaincre les femmes de son utilité, le syndicat devrait tenir compte des difficultés quotidiennes des femmes pour participer à la vie sociale. Après neuf heures de travail répétitif, les courses, et les enfants, il ne leur reste ni le temps ni l'énergie disponible...

Quel avenir ?

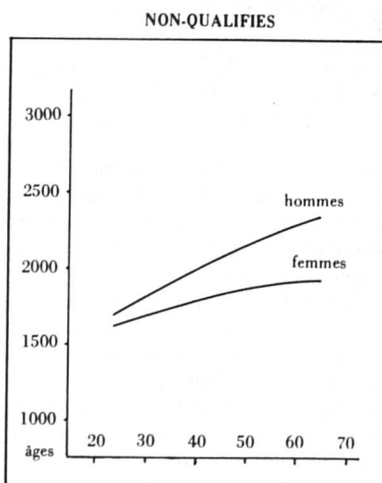
L'horlogerie occupait, en 1970, 80 000 personnes. Dix ans après, en 1980, 42 000 postes seulement subsistaient : un sur deux par rapport à 1970. Cependant, la proportion des femmes employées dans l'horlogerie reste stable, soit 51,5 %. L'organisation du travail explique pourquoi — mis à part les mois de profondes crises où les secteurs productifs sont bloqués, et donc les femmes en premier licenciées — la main-d'œuvre féminine reste vitale pour l'industrie horlogère.

Il y a donc aujourd'hui encore 21 000 femmes dans l'horlogerie, dont 35 % d'immigrées. Elles travaillent soit dans une des grandes entreprises (SSIH, Bulova, ASUAG, Longines, FAR), soit dans une des centaines d'entreprises semi-familiales. Mais la restructuration avance à grands pas et, pour la deuxième fois, les licenciements pleuvent. En 1975, ce fut la disparition de dizaines de petites entreprises. En 1982, ce sont les bastions de l'horlogerie suisse qui sont touchés. Bulova, troisième trust horloger suisse (cinquième au niveau mondial) disparaît. Parmi les 455 premiers licenciés, 60 % sont des femmes, vu que la production est abandonnée en premier et que c'est dans ce secteur que se concentre l'emploi féminin. Or, une fois les quelques mois d'indemnités de chômage écoulés, que feront ces femmes et ces hommes ? En janvier, lorsque Bulova annonçait ses licenciements, l'Office du travail de la ville affichait 22 offres d'emploi pour les hommes, et aucune pour les femmes...

M.-T. Sautebin

de l'âge

es s'accroît avec les années et l'âge,
en plus en fonction de l'âge.



« Le travail des femmes dans l'horlogerie

Interview de 2 travailleuses de Ebauches Electronique S.A., succursale de La Chaux-de-Fonds, le 7.4.1982

Monique Wenger, 36 ans, 15 ans de travail dans l'horlogerie, syndiquée FTMH.

« J'ai travaillé pendant deux ans au binoculaire pour faire l'assemblage de pièces pour le montage de mouvements. Ce travail est très monotone. Je pense que l'on ne devrait pas faire ce genre de travail pendant plus de six mois. Notre temps pour assembler est calculé. Un « pique-minute », c'est-à-dire un chronométrateur, vient de temps à autre calculer votre temps pour faire une série. Il vient quand on a déjà l'habitude de faire un travail. Il pique une ou deux ouvrières qui, très souvent, impressionnées par le chronométrateur derrière leur dos, font un effort supérieur à la normale. Les normes de production que vous devez atteindre chaque jour sont fixées ainsi. Des fiches qui accompagnent les pièces que nous faisons permettent de contrôler la qualité faite par heure. Cette qualité doit être supérieure ou égale en pour-cent à la norme fixée. Sinon le chef fait des remarques ou donne des avertissements.

Dans notre usine, il n'y a pas de salaire au rendement. Quand j'ai commencé, il y a cinq ans, j'étais payée 7,20 francs à l'heure, maintenant je suis à dix francs. Rarement une ouvrière dépasse les 11 francs de l'heure. Les augmentations de salaire individuelles ne sont pas liées au nombre de pièces faites, mais sont totalement arbitraires. Pour beaucoup, il n'y a jamais d'augmentations personnelles, mais seulement la compensation du renchérissement. Après deux ans de binoculaire, j'ai heureusement changé de travail. C'était le moment ! Ce travail est très monotone. Il fallait toujours lutter contre le sommeil. Et je finissais par voir trouble. J'ai dû mettre des lunettes. »

Silvia Boillat, 24 ans, 5 ans de travail dans l'horlogerie.

« Actuellement, je travaille au contrôle des modules Longines. Il faut prendre la pièce, la poser sur un appareil, attendre que les aiguilles bougent, enlever la pièce et la mettre dans le carton « bonnes » ou dans les différents cartons correspondant aux différents défauts. C'est très, très monotone. Je dois aussi lutter en permanence contre le sommeil. Il n'y a que deux pauses-café par jour : une de dix minutes le matin et une de dix minutes l'après-midi. Avant, il y avait un bruit de moteur d'une pompe à air pour automates juste au-dessus de nos têtes. C'était très pénible. On ouvre les fenêtres pour aérer cinq minutes chaque heure. Il existe une certaine concurrence entre les ouvrières pour arriver à faire mieux que les normes pour être bien vues. »



Photo Bureau International du Travail

Pouvez-vous expliquer ce que signifie être licenciées après des années de travail dans l'horlogerie, dans une région vidée de ses emplois ?

Tout d'abord, il y a le choc du licenciement. Ensuite, on est étonnée de voir que la fabrique va fermer bientôt (on ne connaît d'ailleurs pas encore la date) et qu'on continue de nous « pousser au cul » pour produire. Sur le licenciement, je dirais que c'est une question de liberté. Ce qui me choque, c'est que j'irai au chômage et que je serai obligée de prendre une place de vendeuse (c'est le métier que je faisais avant) à mille francs et quelque par mois. Il n'y a pas d'autres débouchés. Et encore, au « Prin-

temps », ils font un triage des nouvelles vendeuses. Je subirai donc une baisse de salaire importante. Il serait nécessaire que je puisse ainsi que mes collègues faire une formation, sinon nous devons accepter n'importe quoi. Par exemple travailler dans la nouvelle usine « Calida » où l'on fait de la couture avec des machines et où l'on est payée à la prime selon le rendement.

Chaque « boîte » fait des travaux différents, des produits différents. Tout ce que nous avons appris à faire ici ne nous sert à rien. Il faut tout réapprendre, et certaines d'entre nous travaillent dans l'horlogerie depuis plus de trente ans. »

M.-T. S.